



2º Plan de Acción Nacional de
**DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS**

2022 - 2025
Santiago, Chile



Ministerio de
Justicia y
Derechos
Humanos

Gobierno de Chile

Subsecretaría
de Derechos
Humanos

Gobierno de Chile



2º Plan de Acción Nacional de

**DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS**

2022 - 2025

Santiago, Chile



/ CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 A 10 años de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.....	7
1.2 El Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas.....	8
1.3 Estructura del documento.....	8
II.EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PRIMER PLAN DE ACCIÓN (2017-2020).....	11
2.1 Gobernanza del PAN 2017 - 2020.....	11
2.1.1 Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas.....	11
2.1.2 Comité 360 de Derechos Humanos y Empresas.....	12
2.2 Implementación y cumplimiento del primer PAN (2017-2020).....	14
2.2.1 Plazo de implementación.....	14
2.2.2 Mecanismo de reporte sobre el estado de avance de las acciones.....	14
III. ELABORACIÓN DEL 2º PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS.....	17
3.1 Antecedentes para la elaboración de la segunda versión de la política pública.....	17
3.1.1 Hoja de ruta.....	17
3.1.2 Estudio de evaluación del Plan de Acción Nacional.....	18
3.1.3 Entrevistas a expertos.....	19
3.2 Proceso de Participación Ciudadana.....	19
3.2.1 Modalidades de participación para la ciudadanía.....	20
3.2.2 Sistematización de los resultados.....	20
3.2.3 Incorporación de nuevas instituciones públicas.....	21
3.3 Diseño y formulación de las acciones.....	21
IV. SEGUNDO PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DDHH Y EMPRESAS 2022 - 2025.....	25
4.1 Objetivos y estructura del 2º Plan de Acción Nacional.....	25
V. Pilar 1 / Deber del Estado de proteger los derechos humanos / Eje 1	29
5.1 Pilar 1 /Deber del Estado de proteger los derechos humanos / Eje 2	49
VI. Pilar 2 / Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos / Eje 3	55
6.1 Pilar 2 / Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos / Eje 4.....	69
VII. Pilar 3 / Acceso a mecanismos de reparación / Eje 5	77
7.1 Pilar 3 / Acceso a mecanismos de reparación / Eje 6	81
AGRADECIMIENTOS.....	85
NOTAS.....	87

¿DE QUÉ SE TRATAN LOS DERECHOS HUMANOS PARA LAS EMPRESAS?

*En términos generales, se trata de la sostenibilidad del mundo globalizado.
Para las empresas, dice relación con la forma en que estas pueden recuperar la
confianza y gestionar algunos de sus riesgos más importantes, los que dicen
relación con las personas y las comunidades.*

John Ruggie (1944 - 2021)



Tecnología para la Industria

01




I. INTRODUCCIÓN

1.1 A 10 años de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas

En 2021 se celebró el 10º aniversario de la aprobación de los *Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos*, por parte del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, del que Chile es partícipe. Dicho instrumento internacional reúne 31 directrices orientadas a la aplicación en concreto de los principios antes referidos, los que fueron desarrollados por el profesor John Ruggie (1944-2021), Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas *sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales* (2005-2011).

Sin duda, el año 2021 fue un año complejo, difícil y muy desafiante para toda la humanidad, debido al impacto devastador de la COVID-19 en el mundo, tal como lo releva el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos en el marco de su declaración por los diez años de vigencia de los Principios Rectores. En ese mismo documento¹, se convoca, tal como lo han hecho muchos actores sociales a nivel nacional e internacional, a que dicha crisis y la tragedia que en muchos ámbitos ha significado la pandemia, sea una oportunidad para reconstruir mirando un horizonte sostenible para el planeta, en el que la que las empresas, tanto públicas como privadas, tienen un rol protagónico.

Los Principios Rectores se basan en tres pilares:

-  I El deber del Estado de proteger los derechos humanos.
-  II La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
-  III El acceso a mecanismos de denuncia y reparación en caso de que aquellos derechos se vean vulnerados.

Tras más de una década de desarrollo e implementación, estos principios se han transformado en un referente fundamental en el ámbito de derechos humanos y empresas, tanto a nivel de otras organizaciones internacionales, así como de gremios empresariales (nacionales e internacionales), empresas (multinacionales y locales), sindicatos de trabajadores y organizaciones de la sociedad.

La globalización, la masificación de mercados e integración económica fortalecieron y relevaron el rol de las empresas en las sociedades, consolidando tales organizaciones como actores sociales claves para el bienestar y calidad de vida de las personas y comunidades, así como del cuidado del medio ambiente, avanzando así hacia una *conducta empresarial responsable* ante los desafíos del desarrollo sostenible. De esta forma, a través de la adopción de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos se extiende a las empresas, de manera concreta y expresa, la responsabilidad por el respeto de los derechos humanos² de todas las personas que se relacionan con ella, de manera directa o indirecta, manteniendo el deber y responsabilidad principal de la protección de los derechos humanos en el Estado.

Es así, que los Principios Rectores reafirman y profundizan en torno a la responsabilidad social de las empresas en relación con los derechos humanos, en el contexto de un entendimiento transversal en torno a que las organizaciones empresariales, a través de sus actividades, si bien generan una serie de impactos positivos en beneficio de las sociedades en que se desenvuelven, pueden también impactar negativamente en el respeto de los derechos fundamentales de las personas. De ahí que la principal responsabilidad que recae en las empresas, en el marco de las directrices de empresas y derechos humanos de Naciones Unidas, es la de identificar, prevenir y mitigar los eventuales impactos negativos que sus operaciones podrían generar en el acceso y ejercicio de los

derechos fundamentales de las personas. La herramienta es, como en toda gestión de riesgos, la debida diligencia. En este caso, la debida diligencia en derechos humanos.

En estos 10 años, cada vez más empresas se han comprometido con la hoja de ruta provista por los Principios Rectores, y más gobiernos de todas las regiones han elaborado planes de acción nacionales, entre aquellos, Chile. Avances que denotan que poco a poco se va tomando conciencia de la relevancia que tiene para el planeta, que no solo los Estados, sino también las empresas, se comprometan con los derechos humanos. En particular, tanto organizaciones como centros académicos de relevantes universidades y organizaciones de la sociedad civil, que impulsan la investigación y desarrollo de este tema, han venido sostenidamente destacando el valor de la debida diligencia en derechos humanos. Muy especialmente, se ha centrado el interés de dichas organizaciones en la voluntad de algunos Estados europeos de avanzar, en el desempeño de la actividad empresarial, a través de normas de debida diligencia obligatoria en derechos humanos, extendiendo incluso esa responsabilidad corporativa a las eventuales vulneraciones cometidas por empresas que forman parte de las respectivas cadenas de suministros de las empresas³.

1.2 El Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas como política pública en Chile

A nivel nacional, las orientaciones iniciales para elaborar la primera versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas emanaron del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, instancia público - privada dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, cuyo objetivo es asesorar al Estado en la proposición y elaboración de políticas públicas para el desarrollo sostenible del país, durante el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera (2010-2014). En el marco de dicha labor, durante el segundo Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, la coordinación de la primera versión de la política pública fue delegada al Ministerio de Relaciones Exteriores⁴, mediante Orden de Servicio de la Subsecretaría de Relaciones Exteriores N°40 del 26 de enero de 2015.

En el año 2014, se reforzó internacionalmente el compromiso de elaborar dicha iniciativa, en el marco del tercer Foro Anual de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas. En tal contexto, el proceso para desarrollar la primera versión inició en abril de 2015, en base a un seminario nacional en la materia. A partir de ese momento, se realizaron diversas actividades para asegurar la implementación a largo plazo de la agenda de derechos humanos y empresas en el país. La publicación del primer Plan de Acción Nacional se realizó en agosto de 2017, bajo el mandato de la Presidenta Michelle Bachelet, sumándose así, nuestro país, al conjunto de países que a esa fecha ya contaban con un Plan en la materia⁵. Y su implementación recayó en el nuevo gobierno del Presidente Sebastián Piñera, a partir de 2018.

Los anteriores antecedentes dan cuenta de la forma en que esta política pública y la voluntad política de incorporar de manera decidida la agenda de empresas y derechos humanos de Naciones Unidas en nuestro país, se ha constituido como un compromiso y una política de Estado, que ha superado las distintas administraciones de gobierno, otorgándole así una seria y profunda proyección hacia el futuro.

1.3 Estructura del documento

Este documento inicia detallando la implementación de la primera versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (2017-2020), considerando sus instancias de gobernanza, mecanismos de seguimiento y resultados. Posteriormente, presenta el proceso de diseño y elaboración de la segunda versión de la política pública, mencionando antecedentes generales, su proceso de participación ciudadana y la formulación de acciones por parte de la red de puntos focales del Plan. Finalmente, se destacan los objetivos y estructura del segundo Plan de Acción Nacional, junto a los compromisos para el periodo 2022 – 2025.





02

II. EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PRIMER PLAN DE ACCIÓN (2017-2020)

El Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN 2017-2020) representó el primer esfuerzo estatal por avanzar en una política pública para impulsar la concreción de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos en Chile. Su objetivo general fue *fortalecer la protección de los derechos humanos por parte del Estado de Chile en relación con la actuación de las empresas, entendiendo esto como base fundamental del desarrollo sostenible*⁶. Adicionalmente se identificaron los siguientes objetivos específicos:

- Contribuir al fortalecimiento de la coherencia de políticas públicas en materia de derechos humanos y empresas.
- Generar espacios de diálogo nacional que permitan fomentar el respeto de derechos humanos en el ámbito empresarial.
- Prevenir potenciales impactos negativos en los derechos humanos que se puedan generar en el contexto de actividades empresariales.
- Promover la debida diligencia en derechos humanos dentro de la gestión empresarial responsable.
- Fortalecer los mecanismos de reparación para los afectados, propendiendo, además, a la solución pacífica de conflictos.
- Contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

De esta manera, la primera versión de la iniciativa fue lanzada el 21 de agosto de 2017, contemplando la ejecución de 146 acciones, comprometidas por 17 instituciones públicas⁷, en un plazo de 3 años desde su publicación.

2.1 Gobernanza del PAN 2017 - 2020

2.1.1 Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas

Inicialmente, el primer órgano de gobernanza del Plan de Acción Nacional se radicó en el Comité para el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, creado por Decreto Supremo N° 169 de 12 de septiembre de 2017, con el objeto de asesorar al Presidente de la República en relación al Plan de acción Nacional, y bajo la presidencia del Ministerio de Relaciones Exteriores, con una Secretaría Ejecutiva radicada en la Subsecretaría de Relaciones Exteriores.

Posteriormente, en el año 2019, mediante Decreto Supremo N° 28 de 05 de marzo, se materializó el traspaso de la presidencia de dicho Comité Interministerial al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y la Secretaría Ejecutiva quedó a cargo de la Subsecretaría de Derechos Humanos.

Este Comité Interministerial tiene como funciones las de: (i) Proponer al Presidente o Presidenta de la República las políticas y acciones destinadas a dar cumplimiento al Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas y sus actividades asociadas; (ii) Asesorar al Presidente o Presidenta de la República en la implementación de estrategias, políticas y acciones destinadas a promover la aplicación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y (iii) Proponer al Presidente o Presidenta de la República recomendaciones e instancias de coordinación entre las autoridades competentes, a fin de dar cumplimiento al Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas y los antedichos Principios Rectores, además de velar por el cumplimiento de las medi-

das y/o acciones adoptadas en esta materia.

Esta instancia se encuentra conformada por las siguientes Instituciones:

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que preside el Comité.
- Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio de Medio Ambiente.
- Ministerio de Minería
- Ministerio de Energía.

Durante estos años, el Comité Interministerial se ha reunido en 7 oportunidades (incluyendo las dos primeras sesiones de 2018 cuando aún se encontraba bajo la coordinación de la Subsecretaría de Relaciones Exteriores), constituyendo una instancia clave en el desarrollo e implementación del primer PAN. Cada uno de los ministerios que lo componen designaron puntos focales, con quienes se conformó una relevante red de colaboración no solo a efectos de la difusión, seguimiento e implementación de las acciones comprometidas en el primer PAN, sino en particular, en relación con la hoja de ruta que se estableció para la elaboración de la segunda versión del Plan de Acción Nacional (2022-2025)⁸.

Entre los acuerdos adoptados por el Comité hay dos de especial relevancia. Por una parte, la necesidad de dar mayor formalidad y sistematicidad al proceso de reporte del estado de avance en el cumplimiento de las acciones comprometidas por las 17 instituciones que participaron de la primera versión del PAN, y por otra, la importancia de fortalecer la gobernanza del Plan de Acción Nacional a través de la creación de una instancia multiactor, que incorporara la mirada de los diversos actores que se vinculan al ámbito de las empresas y los derechos humanos, enriqueciendo así el trabajo del Comité Interministerial.

2.1.2 Comité 360 de Derechos Humanos y Empresas

Con el objeto de fortalecer la gobernanza del Plan de Acción, la Subsecretaría de Derechos Humanos creó el Comité 360 de Derechos Humanos y Empresas, con el objeto de (i) asesorar al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en materias vinculadas a derechos humanos y empresas, junto con (ii) acompañar



la implementación del Plan de Acción Nacional. La instancia tuvo su primera sesión el día 10 de mayo de 2019.

Para su primera composición, se invitó a participar a representantes del mundo académico, empresarial, sindical y organizaciones de la sociedad civil, considerando las siguientes 18 instituciones:

Cuadro 1. Integrantes del Comité 360 de Derechos Humanos y Empresas

Gremios empresariales	<ul style="list-style-type: none">• Asociación de Emprendedores de Chile (ASECH).• Asociación Gremial de Generadoras de Chile.• Bolsa de Comercio de Santiago.• Cámara de la Producción y el Comercio (CPC).• Consejo Minero (CM).• Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA).
Organismos sindicales	<ul style="list-style-type: none">• Central Autónoma de Trabajadores (CAT).• Central Única de Trabajadores (CUT).• Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH).• Unión Nacional de Trabajadores (UNT).
Academia	<ul style="list-style-type: none">• Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales.• Centro Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.• Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
Sociedad Civil	<ul style="list-style-type: none">• Consejo de la Sociedad Civil del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.• Corporación de Profesionales Mapuche (ENAMA).• Fundación Chile Mujeres.• Fundación Libera.• Fundación Multitudes.

Fuente: elaboración propia.

2.2 Implementación y cumplimiento del primer PAN (2017-2020)

2.2.1 Plazo de implementación

El Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas fue publicado el 21 de agosto de 2017, considerando un periodo de tres años para su implementación, debiendo finalizar entonces en agosto de 2020. Sin embargo, debido a las dificultades y complejidades que supusieron las restricciones sanitarias producto de la pandemia de COVID-19, diversas instituciones hicieron ver, a través de sus respectivos puntos focales, que algunas acciones estaban experimentando retrasos en su puesta en marcha y ejecución.

En tal escenario, la Subsecretaría de Derechos Humanos sometió a acuerdo del Comité Interministerial, con fecha 15 de mayo de 2020, la solicitud de extender la vigencia del Plan de Acción Nacional hasta el 31 de diciembre del mismo año, considerando que aquellos 4 meses de prórroga serían suficientes para favorecer un mejor cumplimiento de las acciones comprometidas y, al mismo tiempo, se trataba de un plazo que no significaría un retraso en el proceso de diseño y elaboración de la segunda versión del PAN.

2.2.2 Mecanismo de reporte sobre el estado de avance de las acciones

Con el objeto de formalizar y sistematizar el reporte de avance de cumplimiento de las acciones, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a través de la Subsecretaría de Derechos Humanos, puso a disposición de esta política pública una ampliación de la plataforma *online* que se había diseñado e implementado a efectos del seguimiento de las acciones comprometidas en el Plan Nacional de Derechos Humanos (2018 – 2021)⁹, siguiendo los mismos criterios técnicos y metodológicos. De esta forma, en el período 2019-2020, se llevaron a cabo tres procesos de reporte de seguimiento de la iniciativa, en base a información reportada directamente por los puntos focales de las instituciones con acciones compro-

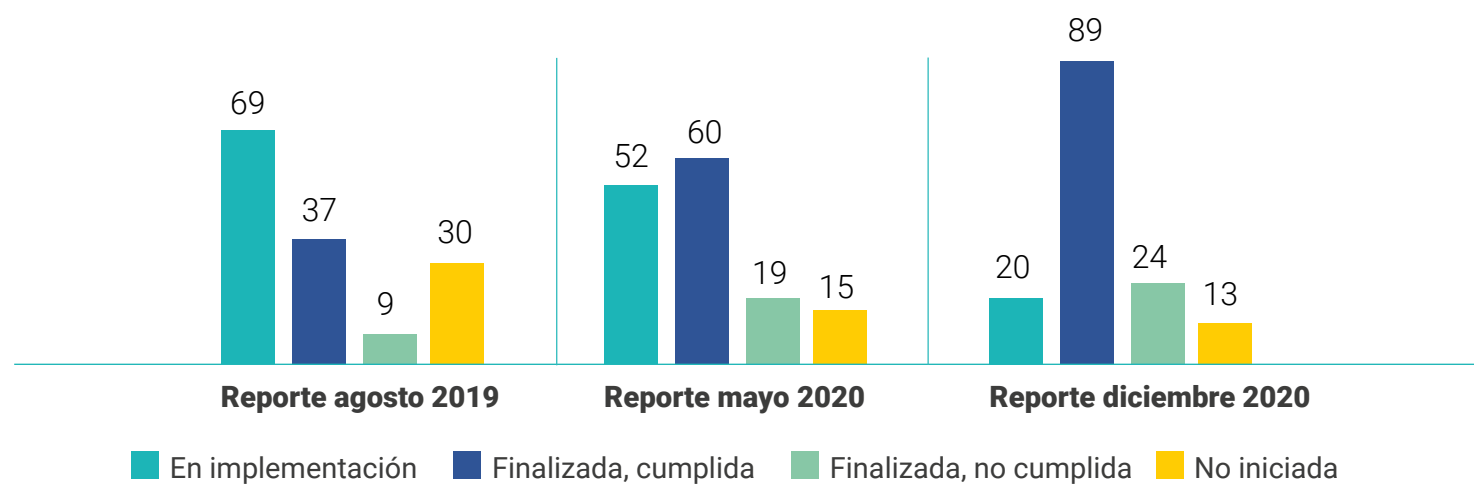
metidas en el PAN.

En términos específicos, el primer reporte de seguimiento consolidó información del periodo comprendido entre agosto de 2017 y agosto de 2019; el segundo, abarcó el lapso entre septiembre de 2019 y mayo de 2020; mientras que el tercero, consignó el nivel de avance de la iniciativa entre junio y diciembre de 2020. Junto a ello, se elaboró un Informe de término del Plan de Acción Nacional, que sintetizó la totalidad del proceso de implementación de la iniciativa, considerando sus resultados y desafíos futuros¹⁰.

Cabe destacar el porcentaje de cumplimiento de las acciones del Plan fue mostrando una sostenida tendencia al alza en cada uno de estos procesos de reporte. Así, si en el primer reporte se consignaron 37 acciones como cumplidas, equivalentes al 25,3%; en el siguiente éstas llegaron a 60, correspondiente a un 41%; y en el último informe se alcanzó un total de 89 compromisos concluidos satisfactoriamente, lo que permitió finalizar el Plan con un 61% de cumplimiento, 20 acciones en estado de implementación (14%), 24 (16%) finalizadas sin concretar y 13 (9%) no iniciadas, sobre el universo de 146 medidas¹¹. Sin embargo, y sin perjuicio de que el contexto de crisis sanitaria vivido por el país en los últimos dos años supuso una dificultad no menor en llevar adelante las acciones, es importante considerar una serie de aprendizajes que fueron debida y oportunamente levantados por el Informe de Evaluación que se licitó en el segundo semestre de 2020 respecto del conocimiento, diseño e implementación del primer PAN, que consideró una serie de propuestas para la elaboración de su segunda versión, y que



Gráfico 1. Estado de las acciones durante la implementación del primer PAN (2017-2020)



Fuente: Elaboración propia.



03

se detallan más adelante en este documento.

II. ELABORACIÓN DEL 2º PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

3.1 Antecedentes para la elaboración de la segunda versión de la política pública

El proceso de elaboración de la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas se inició en octubre de 2019, en base a la elaboración de una Hoja de Ruta especialmente orientada al efecto. Dicho documento se construyó en función a un trabajo intersectorial, llevado adelante desde la Subsecretaría de Derechos Humanos, que consideró observaciones de la red de puntos focales y recomendaciones del Comité 360.

Junto a ello, la elaboración de la política pública consideró los resultados de un estudio de evaluación de la primera versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos, y recomendaciones recogidas en el marco de entrevistas a expertos en el ámbito de los derechos humanos y empresas.

3.1.1 Hoja de ruta

Con el objeto de consolidar la Hoja de Ruta para el proceso de elaboración de la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, se trabajó en conjunto con la red de puntos focales. Fue así que en octubre de 2019, se realizó una jornada de trabajo, con el objeto de identificar fortalezas y debilidades de la iniciativa, de modo de plantear los lineamientos iniciales del proceso de desarrollo de la segunda versión del Plan. Dicha instancia de trabajo abordó materias

vinculadas a indicadores, evaluación de la política pública, participación ciudadana y gobernanza del proyecto.

En primer lugar, respecto del proceso de evaluación del PAN, se establecieron algunos criterios relevantes para ser considerados en ese trabajo, entre aquellos, (i) La evaluación de acciones y la identificación de brechas de derechos humanos asociadas a ellas en relación con el estudio de Línea Base desarrollado para la primera versión, (ii) La medición del impacto y grado de cumplimiento de las acciones; (iii) El establecimiento de mecanismos de evaluación del PAN y, (iv) La importancia de que existiera una convergencia entre el estudio de evaluación que se realizara y los objetivos del nuevo PAN.

En segundo término, en relación con la gobernanza y administración futura del nuevo Plan de Acción Nacional, las conclusiones del encuentro se enfocaron en la importancia de: (i) Consolidar la red de puntos focales dentro de la Administración del Estado, (ii) La relevancia de que el Plan siga siendo considerado como parte de una política de Estado, y (iii) La importancia de definir y profundizar en el rol de la Red de puntos focales y del Comité 360.

En tercer lugar, se definió como un elemento fundamental para la elaboración de la segunda versión del PAN el diseñar e implementar un proceso de participación ciudadana, que permitiera recoger las opiniones y propuestas de la ciudadanía y de las organizaciones de la sociedad civil, a lo largo de todo el país.

Finalmente, se recomendaron una serie de criterios a tener presentes en la formulación misma de la segunda versión del Plan: (i) Convocar a nuevas y adicionales instituciones públicas a comprometer acciones, con especial énfasis en el Sistema de Empresas (SEP), (ii) Incorporar nuevas temá-

ticas en el proceso de reflexión en el diseño y compromiso de acciones, tales como el cambio climático y las compras públicas, (iii) Impulsar el compromiso de acciones intersectoriales, (iv) Proponer un diseño estandarizado para la formulación de acciones, principalmente en términos de los indicadores asociados, relevando la calidad y densidad de las acciones por sobre la cantidad de acciones.

Con fecha 28 de enero de 2020, se presentaron los resultados de la referida jornada de trabajo al Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas, a partir de la que se elaboró una *Hoja de Ruta* en términos de cronograma, la fue compartida al Comité 360 de Derechos Humanos y Empresas, en sesión de fecha 5 de marzo del mismo año. En dicha instancia se acordó que los miembros del Comité harían llegar sus sugerencias a efectos de diseñar las bases de licitación del estudio de evaluación del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas; aquéllas fueron recibidas y sistematizadas en un informe y luego fueron incorporadas debidamente en las términos de referencia de la respectiva licitación pública.

3.1.2 Estudio de evaluación del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas

En función de las observaciones de los puntos focales y de las recomendaciones realizadas por algunos miembros del Comité 360, la Subsecretaría de Derechos Humanos elaboró las bases de una licitación pública que se llevó a cabo en junio de 2020, con el objeto de llevar adelante un estudio de (i) evaluación de la primera versión del Plan de Acción Nacional, así como una (ii) propuesta de mecanismos de participación ciudadana y (iii) nuevas temáticas en materia de derechos humanos y empresas a considerar en la segunda versión. El estudio fue adjudicado al *Programa de Sostenibilidad Corporativa* de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

El documento final de evaluación *Informe de Evaluación y actualización del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas*, se compone de tres informes conformes al marco de la licitación adjudicada por la Subsecretaría de Derechos Humanos: (1) Informe de Evaluación del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, (2) Informe sobre Mecanismos de Participación Ciudadana, y (3)

Informe sobre Nuevas Temáticas y Tendencias en Derechos Humanos y Empresas.

En relación con el primer informe, el estudio analizó los principales elementos de las 5 fases definidas para la formulación de un Plan de Acción Nacional, de acuerdo con los criterios establecidos por el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos¹², contrastando la experiencia del proceso de elaboración del primer PAN con los estándares internacionales, sugiriendo en sus conclusiones una serie de recomendaciones para la segunda versión de la política pública.

Respecto de los mecanismos de participación, el estudio concluyó que aquella se trata de un elemento fundamental para la legitimidad y eficacia de los planes de acción nacionales, a cuyo efecto se sugieren un conjunto de medidas concretas y una estrategia de participación a nivel nacional, con el objeto de revisar y actualizar la identificación de brechas y desafíos. En específico, el respectivo informe señaló los siguientes elementos a considerar en el proceso: (i) Difusión de información relevante; (ii) Intercambio, integración y consenso como objetivos del proceso de participación; (iii) Incidencia efectiva de la participación de la sociedad civil y, (IV) Amplia convocatoria de los actores relevantes a participar.

Finalmente, en materia de nuevas temáticas en derechos humanos y empresas, señaló la necesidad de incorporar acciones relacionadas a empresas estatales, debida diligencia, gobierno corporativo, compras públicas, tecnología y pequeñas y mediana empresas. Junto a ello, recomendó enfocar la segunda versión en grupos de especial protección, como las mujeres, trabajadores migrantes, comunidades indígenas y niños, niñas y adolescentes.

Los resultados del estudio fueron presentados al Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas el 11 de diciembre de 2020, considerando la participación de organismos internacionales que acompañaron la implementación de la primera versión. En términos específicos, participaron representantes de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). El

mismo ejercicio se realizó ante el Comité 360 de Derechos Humanos y Empresas, el 4 de diciembre del mismo año.

3.1.3 Entrevistas a expertos

En el marco de los antecedentes previamente mencionados, la Subsecretaría de Derechos Humanos elaboró una primera propuesta de estructura para la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN). Con el objeto de enriquecer este documento inicial, se convocó durante enero de 2021 a diversos expertos en la materia para que entregaran sus reflexiones y recomendaciones.

En concreto, el proceso de entrevistas consideró reuniones con 11 expertos en derechos humanos y empresas¹³, que entregaron información acerca de sus expectativas en torno a la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas. Las entrevistas abordaron elementos vinculados a (i) metodología de la participación, (ii) ámbitos de derechos humanos y empresas hacia los que debían orientarse las acciones que se comprometieran y (iii) mecanismos de evaluación y seguimiento del PAN, considerando un total de nueve preguntas abiertas.

En el marco de la emergencia sanitaria, las entrevistas fueron realizadas a través de medios digitales, considerando un consentimiento para la protección de datos personales, estipulando que la información recopilada sería utilizada como insumo para la elaboración del Plan¹⁴.

3.2 Proceso de Participación Ciudadana

La formulación de un Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas representa una tarea común, en la que el Estado, las empresas y las sociedad civil están convocadas a asumir un rol y diversas responsabilidades, siendo un deber del Estado impulsar los mecanismos de participación necesarios para lograr dicho objetivo.

En tal línea, tanto las recomendaciones del Comité Interministerial, del Comité 360, del Informe de Evaluación del PAN y de los expertos, coincidieron ampliamente en la relevancia de llevar adelante un proceso de participación lo más amplio y transparente posible. Con dicha finalidad, y siguiendo los criterios, lineamientos y experiencia de participación que recientemente se había tenido en el marco de la elaboración del segundo Plan Nacional de Derechos Humanos (PNDH), se diseñó e implementó por parte de la Subsecretaría de Derechos

Humanos un proceso de participación ciudadana para elaboración de la segunda versión del PAN, el que se llevó a cabo entre el 26 de octubre y el 26 de noviembre de 2021.

3.2.1 Modalidades de participación para la ciudadanía

El proceso de participación ciudadana contempló tres modalidades, con el objeto de, por un parte, abordar a la mayor cantidad de personas y por otra, poner a disposición de las personas distintos canales de participación, especialmente considerando a las organizaciones de la sociedad civil y a los pueblos indígenas. De esta forma, se llevó a cabo: (i) una consulta digital de acceso individual, (ii) encuentros temáticos con organizaciones de la sociedad civil y (iii) encuentros con representantes de pueblos indígenas y del pueblo afrodescendiente.

Los objetivos específicos del proceso fueron (i) levantar propuestas de acciones a incorporar en la segunda versión de la iniciativa y, (ii) determinar ámbitos y temáticas de brechas y desafíos preferentes en derechos humanos y empresas. Los resultados del proceso fueron presentados a los puntos focales, con el horizonte de facilitar la incidencia de ciudadanía en la formulación de compromisos de cada institución pública.

La consulta digital se desarrolló a través de una plataforma web, disponible a la ciudadanía entre el 26 de octubre y 26 de noviembre de 2021, considerando un total de 9 preguntas, divididas en torno a los tres Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, con relación a temáticas de atención preferente en derechos humanos y empresas, así como propuestas acciones a incorporar en el segundo Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas.

En el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, los en-

cuentros con organizaciones de la sociedad civil se realizaron a través de medios digitales, considerando tres jornadas entre el 23 y 25 de noviembre de 2021. Cada encuentro abordó un pilar de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas (2011), con el horizonte de generar espacios para compartir experiencias, consolidando reflexiones grupales en la materia, en relación a propuestas de acciones y desafíos hacia el futuro.

El encuentro con representantes de pueblos indígenas y del pueblo afrodescendiente también fue realizado vía medios digitales, con fecha 26 de diciembre de 2021. En dicho espacio, se abordaron los tres pilares de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas (2011), considerando la participación de facilitadores interculturales.

3.2.2 Sistematización de los resultados

Con el objeto de apoyar el proceso de elaboración del segundo Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, en particular en relación con la etapa de participación ciudadana, se firmó un Convenio de Colaboración entre la Subsecretaría de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y Caribe (CERALC), del que también forman parte la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), con el financiamiento de la Unión Europea (UE).

En base a los lineamientos de dicha iniciativa, el convenio

Cuadro 2. Fechas de los encuentros temáticos

Fechas de realización	Encuentro
23 de noviembre	Pilar I, deber del Estado de proteger los derechos humanos
24 de noviembre	Pilar II, responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
25 de noviembre	Pilar III, acceso a mecanismos de reparación
26 de noviembre	Pueblos indígenas y Afrodescendientes

Fuente: Elaboración propia.

tuvo por objeto entregar apoyo técnico a la Subsecretaría de Derechos Humanos, en el proceso de elaboración de la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, a través de la sistematización de los resultados del proceso de participación ciudadana. Los principales resultados fueron presentados a los puntos focales y puestos a disposición de la ciudadanía en la página web de la Subsecretaría de Derechos Humanos. Asimismo, esta última institución preparó un Informe final del proceso de participación, al que también se puede tener acceso público en el mismo sitio web.

3.2.3 Incorporación de nuevas instituciones públicas en la segunda versión del PAN

Recogiendo las recomendaciones de todas las instancias que colaboraron en la construcción de la Hoja de Ruta para la elaboración de la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, en particular en relación con la importancia de incorporar organismos públicos, adicionales a los considerados en el primer PAN, que pudieran profundizar y sumarse en el compromiso de acciones en línea con las temáticas y desafíos identificados, se llevó a cabo un proceso para ampliar el alcance de la política pública. De esta forma, se llevaron adelante una serie de reuniones con el objeto de convocar a nuevas instituciones públicas, lo que dio como resultado el compromiso, en la segunda versión del PAN, de los siguientes Ministerios y reparticiones del Estado:

- a) Ministerio de Obras Públicas.
- b) Ministerio de Agricultura.
- c) Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.
- d) Sistema de Empresas (SEP).
- e) Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

De gran relevancia es, en particular, la incorporación de estas instituciones, puesto que cada una de ellas se vincula con alguna determinada temática de empresas y derechos humanos que, previamente desde los actores que participaron en la Hoja de Ruta a los resultados del proceso participativo, fueron identificadas como áreas que debían ser abordadas de manera más específica y directa en la segunda versión del Plan de Acción Nacional.

Así por ejemplo, la incorporación del Sistema de Empresas Públicas, significa un compromiso concreto respecto de la necesidad advertida, de avanzar hacia que las empresas públicas profundicen en el desarrollo de la debida diligencia en materia de derechos humanos en el corto plazo. Por otra parte, la participación de la Comisión del Mercado Financiero, a través de una acción fundamental en el camino que se ha iniciado con la recientemente publicada Circular N° 461 (noviembre de 2021), colaborará directamente a que las empresas sujetas al ámbito de la función supervisora de dicha entidad, generen capacidades para responder a los nuevos requerimientos de reporte en sus memorias anuales.

Asimismo, cabe destacar que nuevamente el Poder Judicial, a través de un acuerdo del Pleno de la Excelentísima Corte Suprema, se sumará a esta iniciativa con una acción en materia de mecanismos estatales de remediación.

3.3 Diseño y formulación de las acciones

El proceso de diseño y formulación de las acciones para la segunda versión del Plan de Acción Nacional fue una etapa de especial relevancia, puesto que de conformidad a las recomendaciones recogidas durante la fase de elaboración de la *Hoja de Ruta*, se enfatizó en la importancia de la naturaleza de las mismas, de modo que fueran coherentes con las temáticas y desafíos identificados, así como en la calidad de los indicadores, con el objeto de permitir un mejor seguimiento del cumplimiento e impacto de las mismas al momento de la evaluación del Plan de Acción Nacional.

Considerando dicho objetivo, y debido a la incorporación de nuevas instituciones que por primera vez participarían del compromiso de acciones en esta política pública, se desarrollaron jornadas de capacitación con los respectivos puntos focales de cada servicio público, con el horizonte de enriquecer el proceso de elaboración de acciones. En ese marco, profesionales vinculados al proyecto “Conducta Empresarial Responsable en América Latina y Caribe (CE-RALC)” llevaron adelante dos talleres metodológicos, con fechas 9 y 16 de diciembre de 2021, orientados a fortalecer conocimientos en conducta empresarial responsable e ini-

ciar la redacción de compromisos. En tales espacios, también fue presentada en detalle la metodología que se sugirió utilizar para la formulación de acciones.

Adicionalmente, profesionales de la Subsecretaría de Derechos Humanos se reunieron con cada uno de los puntos focales, entre el 17 y 29 de diciembre de 2021, con el objetivo de apoyar a las instituciones en el desarrollo de sus compromisos, en el marco de lo informado en la Sesión del Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas, con fecha 6 de diciembre del mismo año.

En términos generales, la metodología que se propuso y revisó con los puntos focales en colaboración con los profesionales del Proyecto CERALC, se basó en aquella trabajada con el Banco Mundial a efectos de la formulación de acciones del Plan Nacional de Derechos Humanos. El enfoque principal de dicha metodología, estuvo en el proceso mismo de redacción de la acción y la construcción de los respectivos indicadores, considerando el *nombre de la acción*, la *descripción de la acción* y sus *indicadores de cumplimiento*. Adicionalmente, se estableció la necesidad de que las acciones debieran contar con responsables y plazos de ejecución claros.

Una vez finalizado el proceso de elaboración y las revisiones del diseño de las acciones, estas fueron formalizadas por cada una de las autoridades o jefes de servicios, vía oficio a la Subsecretaría de Derechos Humanos, dando cuenta así del conocimiento y examen jurídico de sus respectivos compromisos institucionales. Este proceso de formalización es parte de los aprendizajes recogidos de la primera versión del PNDH y del Plan de Acción Nacional, por cuanto resulta de la mayor relevancia que las acciones se ajusten debidamente a las competencias y facultades de cada uno de los órganos que las com-







04

prometen, y así poder darles continuidad en el tiempo.

III. SEGUNDO PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DDHH Y EMPRESAS 2022 – 2025

4.1 Objetivos y estructura del 2º Plan de Acción Nacional

Durante el transcurso de los procesos anteriormente referidos, desde el diseño de la *Hoja de Ruta* hasta la sistematización de los resultados de la etapa de participación ciudadana, se fueron delineando los objetivos generales y específicos de la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas.

El objetivo general de este segundo Plan de Acción Nacional es consolidar una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial, en base a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. En este sentido, esta nueva política pública profundiza y al mismo tiempo delimita el propósito que se estableció en el Primer Plan de Acción Nacional, cuyo objetivo fue (...) *instalar en Chile una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial*¹⁵. Lo anterior, en consonancia con las recomendaciones realizadas en ese sentido en el Informe de Evaluación de PAN 2017-2020.

- a) Promover la sensibilización y de la capacitación en materia de derechos humanos y empresas.
- b) Impulsar la adopción de procesos de debida diligencia en el sector empresarial.
- c) Favorecer el desarrollo de mecanismos de transparencia y reportabilidad en derechos humanos y empresas.

Para orientar y canalizar el logro de tal objetivo principal, fundamentalmente en la formulación de acciones por parte de los servicios del Estado, se consideraron los siguientes objetivos específicos:
Por su parte, en función de las recomendaciones de organismos nacionales e internacionales de derechos humanos, los resultados de la evaluación del Primer PAN y los resultados del proceso de participación ciudadana nacional, el PAN 2022 – 2025 se estructura en Pilares y Ejes, cuyos objetivos son los siguientes:

Pilares	Ejes y objetivos
Deber de los Estados de proteger los derechos humanos	Eje 1 - Coherencia política: Reforzar el compromiso del Estado con la protección y promoción de los derechos humanos en sus ámbitos de interacción con las empresas.
	Eje 2 - Compras públicas: Impulsar la incorporación del enfoque de derechos humanos en la cadena de suministros del Estado.
Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos	Eje 3 - Debida diligencia y Gobierno Corporativo: Promover la incorporación de procesos de debida diligencia en la actividad de las empresas.
	Eje 4 - Pequeñas y medianas empresas: Fomentar la incorporación del enfoque de derechos humanos en las PYMES.
Acceso a mecanismos de reparación	Eje 5 - Mecanismos de reparación estatales: Promover el compromiso del Estado con un mejor acceso a la justicia frente a casos de afectación de derechos humanos por parte de las empresas.
	Eje 6 - Mecanismos de reparación no estatales: Reforzar la generación de mecanismos de reparación no estatales en las empresas.

Fuente: Elaboración propia.

Como es posible advertir, la estructura del próximo PAN se definió a partir de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, al igual como se hizo en la primera versión de esta política pública. En relación con cada uno de aquéllos, se priorizaron ejes específicos, con el propósito de orientar la elaboración de las acciones de las instituciones públicas comprometidas en esta segunda versión.

De esta forma, el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas 2022-2025, contempla la ejecución de 58 acciones, comprometidas por 24 instituciones públicas, distribuidas en los tres pilares de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas y seis ejes relacionados, promoviendo la existencia de diversos tipos de acciones en términos de su naturaleza: (i) Difusión y promoción, (ii) Capacitación y formación, (iii) Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos, (iv)

Diagnósticos y (v) Alianzas o convenios.

Cabe mencionar que la primera versión de la política pública enfatizó el desarrollo de acciones de difusión y promoción, con el objeto de visibilizar e instalar el concepto de derechos humanos y empresas. Si bien aquel propósito se ha ido logrando, una de las principales conclusiones del proceso de participación ciudadana de la segunda versión, fue la necesidad de fortalecer las instancias de capacitación y formación, con el objeto de aumentar el conocimiento y comprensión por parte de los actores gubernamentales, empresas y ciudadanía en general, sobre la relación de los derechos humanos y la actividad empresarial.

En tal contexto, esta segunda versión vuelve a poner un énfasis especial en acciones de difusión, capacitación y formación, con el objeto de transversalizar la comprensión del concepto. Sin embargo, en esta oportunidad se promovió que

aquéllas se orientaran a subrayar el entendimiento y difusión del proceso de debida diligencia en derechos humanos. Junto a ello, se incorporan acciones tendientes a elaborar instrumentos de diagnóstico y de aplicación concreta, favoreciendo en la medida de lo posible, alianzas entre diversos actores. En base a ello, esperamos que los futuros Planes de Acción Nacionales en la materia puedan profundizar otras dimensiones, entendiendo que la construcción y fortalecimiento de una cultura de derechos humanos en la actividad empresarial representa un esfuerzo de carácter permanente.

El concepto de debida diligencia cobra así una fundamental relevancia en el 2º PAN de Derechos Humanos y Empresas, habida consideración de la importancia que tiene para incorporar de manera concreta la temática en las empresas¹⁶. En materia de derechos humanos, las empresas son evaluadas por inversionistas y clientes, especialmente aquellos que forman parte de su cadena de suministros, por el nivel de compromiso con los derechos humanos, su marco de debida diligencia sobre aquéllos, su gestión de riesgos e impactos y, la transparencia y apertura con que comunican estos temas. Lo anterior ayuda a los distintos actores interesados a evaluar el desempeño *no financiero* de las empresas, impulsándolas a desarrollar una conducta empresarial responsable¹⁷.

Es importante considerar en este sentido, tal como lo ha relevado el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la materia, que la *debida diligencia en derechos humanos* no es lo mismo que otras formas legales de debida diligencia, vinculadas por ejemplo a la preparación de las empresas para un

proceso de fusión o adquisición, o de aquellas que se requieren para responder al monitoreo del cumplimiento en áreas de prevención de lavado de dinero o anticorrupción. La principal diferencia entre ambos conceptos es que estos últimos ejemplos dicen relación con identificar, prevenir y mitigar riesgos del negocio, mientras que la debida diligencia en derechos humanos se refiere a los riesgos sobre las personas.

Incorporar el enfoque de derechos humanos en la actividad de las empresas es así, poner en el centro de sus operaciones, considerando sus particulares características y contextos, a las personas y su dignidad. El Estado, como garante de la promoción y protección de los derechos humanos tiene la obligación de promover, impulsar y favorecer que el acceso y ejercicio de aquellos se profundice y extienda, mientras que las empresas tienen el deber de respetarlos. En ambos casos, esta nueva política pública aspira constituirse en una forma concreta de avanzar en aquellos propósitos, porque la construcción de una sociedad más justa, en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en la que todos los seres humanos que habitamos el planeta podamos desplegar nuestras potencialidades de manera integral y equitativa, es una tarea de todos y todas.





05

Pilar 1 /

Deber del Estado de proteger los derechos humanos.

Eje 1 / Coherencia política, regulación y normativa.

Pilar I: Deber del Estado de proteger los derechos humanos.
Eje 1: Coherencia política, regulación y normativa.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
1.1.1	Capacitación y formación	Fortalecimiento del conocimiento en materia de derechos Humanos y empresas entre los/as alumnos/as de la Academia Diplomática del Ministerio de Relaciones Exteriores.	<p>Instancia de capacitación anual en materia de derechos humanos y empresas, dirigida a los/as alumnos/as de la Academia Diplomática del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicha formación enfatizará contenidos relacionados a debida diligencia y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.</p> <p>A1. Realizar Capacitación anual. A2. Evaluar anualmente la capacitación, con el objeto de identificar espacios de mejora de la iniciativa.</p>	Ministerio de Relaciones Exteriores
1.1.2	Capacitación y formación	Fortalecimiento de los conocimientos sobre debida diligencia y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas para los funcionarios/as de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.	<p>Instancias de capacitación sobre debida diligencia y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas, dirigidas a funcionarios/as de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.</p> <p>A1: Diseño de un plan de capacitación anual. A2: Implementación del plan anual de capacitaciones. A3: Evaluación de las capacitaciones realizadas.</p>	Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
1.1.3	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Implementación de una "Estrategia Nacional de Transición Justa", que considere enfoque de derechos humanos y participación ciudadana en su diseño.	<p>Implementación de una "Estrategia Nacional para la Transición Justa" que acompañe a los trabajadores/as en el proceso de descarbonización de la matriz energética.</p> <p>A1: Elaboración de la "Estrategia Nacional para la Transición Justa", considerando un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y participación ciudadana. A2: Elaboración de un Plan de Difusión de la iniciativa. A3: Implementación de la Estrategia Nacional para la Transición Justa".</p>	Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Al menos el 80% de los/as participantes anuales aprueba la capacitación.	Capacitación realizada anualmente.	Realización de un informe de evaluación anual de la capacitación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025
Aprobación del Plan Anual de Capacitación.	Al menos el 80% del personal considerado en el Plan Anual de Capacitación recibe la capacitación programada.	Realización de un informe de evaluación anual del plan de capacitación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025
Aprobación y publicación de la "Estrategia Nacional para la Transición Justa"	Aprobación del Plan de Difusión de la iniciativa.	Implementación de al menos un 70% de la "Estrategia Nacional de Transición Justa" aprobada al 2025.	-	2025

Pilar I: Deber del Estado de proteger los derechos humanos.

Eje 1: Coherencia política, regulación y normativa.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
1.1.4	Capacitación y formación	Aumento de los conocimientos de la ciudadanía en relación a la institucionalidad ambiental nacional.	<p>Elaborar un plan de capacitación anual sobre la institucionalidad ambiental del país, con el objeto de fortalecer el conocimiento y respeto de la misma.</p> <p>A1: Identificación de materias y grupos a capacitar, en colaboración con organizaciones de la sociedad civil, sector empresarial y representantes de pueblos indígenas, entre otros.</p> <p>A2: Elaboración de un plan anual de capacitación, que considere un enfoque de derechos humanos.</p> <p>A3: Evaluación anual del plan de capacitación.</p>	Ministerio del Medio Ambiente.
1.1.5	Difusión y promoción	Robustecer los conocimientos en materia de derechos humanos y empresas de los Consejos Consultivos del Medio Ambiente del país.	<p>Elaboración de material informativo de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas y debida diligencia, dirigido a los Consejos Consultivos del Medio Ambiente del país.</p> <p>A1: Elaboración de material informativo sobre derechos humanos y empresas.</p> <p>A2: Difusión de dicho material a los Consejos Consultivos del Medio Ambiente.</p>	Ministerio del Medio Ambiente.
1.1.6	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Mejora en la prevención de riesgos en derechos humanos en territorios con alto desarrollo de proyectos de energía renovables, con foco en grupos de especial atención.	<p>Diseño de instrumentos para apoyar la identificación de riesgos en derechos humanos en zonas con alto desarrollo de proyectos de energía renovables.</p> <p>A1: Estudio y selección de zona con alta proyección de desarrollo de proyectos, en colaboración con Gremios del sector Energía.</p> <p>A2: Diseño de instrumentos de apoyo para la identificación riesgos en DDHH con foco en grupos de especial atención.</p> <p>A3: Elaboración de un Plan de Promoción de la utilización de los instrumentos diseñados, dirigido a empresas en la zona seleccionada.</p>	Ministerio de Energía.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Plan anual de capacitación aprobado.	Implementación de al menos el 80% del Plan de Capacitación anual.	Realización de un informe de evaluación anual del plan de capacitación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2024
Material informativo difundido en el 100% de los Consejos Consultivos del Medio Ambiente del país.	-	-	-	2022
Elaboración del estudio de la zona con alta proyección de desarrollo de proyectos de energía renovables.	Elaboración de un instrumento para identificar riesgos en derechos humanos en zonas con alto desarrollo de proyectos de energía.	Aprobación del Plan de Promoción	-	2025

Pilar I: Deber del Estado de proteger los derechos humanos.

Eje 1: Coherencia política, regulación y normativa.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
1.1.7	Capacitación y formación	Fortalecimiento de los conocimientos en derechos y cosmovisión de pueblos indígenas para los funcionarios/as del Sistema de Empresas (SEP).	<p>Jornadas de capacitación sobre derechos y cosmovisión de pueblos indígenas, dirigidas a funcionarios y funcionarias de empresas del Sistema de Empresas (SEP).</p> <p>A1: Diseño de un Plan de Capacitación anual.</p> <p>A2: Implementación del Plan Anual de Capacitaciones.</p> <p>A3: Evaluación de las Capacitaciones realizadas.</p>	Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas (UCAI).
1.1.8	Difusión y promoción	Fortalecimiento del conocimiento público en no discriminación e inclusión laboral de pueblos indígenas.	<p>Difusión pública de una guía de buenas prácticas en materia de no discriminación e inclusión laboral de pueblos indígenas.</p> <p>A1: Elaboración de la guía.</p> <p>A2: Diseño de un Plan de Difusión de la iniciativa, dirigido especialmente a la ciudadanía e instituciones clave en la materia.</p> <p>A3: Implementación del Plan de Difusión.</p>	Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas (UCAI).
1.1.9	Capacitación y formación	Fortalecimiento de los conocimientos de cosmovisión y legislación indígena para los funcionarios/as del Ministerio de Minería.	<p>Talleres de capacitación sobre cosmovisión y legislación indígena diriga a los funcionarios/as del Ministerio de Minería.</p> <p>A1: Realización de jornadas de capacitación.</p> <p>A2: Elaboración de una guía explicativa sobre cosmovisión y legislación indígena; priorizando a los pueblos indígenas que tengan mayor relación con la minería."</p>	Ministerio de Minería.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Plan de Capacitación Anual aprobado.	Al menos dos instancias de capacitación realizadas por año.	Al menos el 70% de las empresas consideradas en el Plan Anual de Capacitación reciben la capacitación programada.	Informe de evaluación por cada capacitación realizada, considerando recomendaciones para mejorar las instancias de formación en la materia.	2025
Guía de Buenas Prácticas aprobada.	Plan de Difusión aprobado.	Al menos el 80% del Plan de Difusión implementado.	-	2023
Realización de al menos dos capacitaciones por año.	Aprobación y difusión de la guía explicativa.	-	-	2025

Pilar I: Deber del Estado de proteger los derechos humanos.

Eje 1: Coherencia política, regulación y normativa.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
1.1.10	Capacitación y formación	Fortalecimiento del nexo público-privado para la promoción de la debida diligencia en materia de derechos humanos.	<p>Capacitaciones dirigidas a la sociedad civil y empresas, relacionadas a incentivos públicos, como donaciones sociales y fondos concursables, que consideren contenidos vinculados a debida diligencia y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, con el objeto de consolidar instancias de cooperación público-privadas en línea con dichos principios.</p> <p>A1: Diseño de un plan de capacitación anual.</p> <p>A2: Implementación del plan anual de capacitaciones.</p> <p>A3: Evaluación de las capacitaciones realizadas.</p>	Subsecretaría de Evaluación Social.
1.1.11	Capacitación y formación	Fortalecimiento de los conocimientos en materia de derechos humanos y empresas para el personal del Sistema de Empresas.	<p>Instancia de capacitación en materia de DDHH y empresas para personal del SEP.</p> <p>A1: Desarrollo de un plan anual de capacitación.</p> <p>A2: Ejecución anual del plan.</p>	Sistema de Empresas.
1.1.12	Difusión y promoción	Robustecer los conocimientos de la ciudadanía en materia de derechos humanos y empresas, en función de las particularidades del sector, a través de las instituciones dependientes del Ministerio de Agricultura.	<p>Elaborar material informativo sobre derechos humanos y empresas, en función de las particularidades del sector, considerando elementos vinculados a debida diligencia y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.</p> <p>A1: Elaboración de material informativo sobre derechos humanos y empresas.</p> <p>A2: Difusión de dicho material a través de las instituciones dependientes o relacionadas del Ministerio de Agricultura.</p>	Ministerio de Agricultura.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Plan Anual de Capacitación aprobado.	Implementación de al menos el 50% de las actividades consideradas en el Plan Anual de Capacitación.	Realización de un informe de evaluación anual del Plan de Capacitación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025
Plan de capacitación anual aprobado.	Ejecución anual del plan de capacitación.	-	-	2025
Material informativo elaborado.	Material informativo entregado al 100% de las instituciones dependientes o relacionadas al Ministerio de Agricultura.	El 80% de las instituciones dependientes o relacionadas al Ministerio de Agricultura publican en sus páginas institucionales el material informativo.	-	2022

Pilar I: Deber del Estado de proteger los derechos humanos.
Eje 1: Coherencia política, regulación y normativa.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
1.1.13	Difusión y promoción	Promover a nivel nacional e internacional la Política de Sostenibilidad de ProChile, considerando a los/as funcionarios/as y empresas asociadas a la institución.	<p>Instancias de difusión de la iniciativa, a través de la red de oficinas nacionales e internacionales de ProChile. Dichas instancias se encontrarán dirigidas a los/as funcionarios/as y empresas beneficiarias de la entidad.</p> <p>A1: Elaborar un Plan Anual de Comunicación de la Política de Sostenibilidad de la institución, que indique estrategias y herramientas para su difusión.</p> <p>A2: Implementación anual de dicha iniciativa.</p> <p>A3: Evaluación anual del Plan de Comunicación.</p>	ProChile.
1.1.14	Capacitación y formación	Aumentar el conocimiento de los/as funcionarios/as y empresas beneficiarias de ProChile, en relación a materias vinculadas a derechos humanos y empresas.	<p>Instancias de capacitación sobre producción y consumo responsable; debida diligencia y sostenibilidad, dirigidas a grupos de interés de ProChile, considerando sus funcionarios/as, empresas, gremios, entre otras organizaciones.</p> <p>A1: Elaborar un Programa Anual de Capacitación.</p> <p>A2: Implementación anual de dicha iniciativa.</p> <p>A3: Evaluación anual del Programa de Capacitación.</p>	ProChile.
1.1.15	Capacitación y formación.	Aumentar los conocimientos en derechos humanos y empresas de los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de Derechos Humanos.	<p>Instancias de capacitación en derechos humanos y empresas, considerando materias vinculadas a debida diligencia, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.</p> <p>A1: Diseño de un programa de capacitación bienal.</p> <p>A2: Implementación del programa.</p> <p>A3: Evaluación del programa.</p>	Instituto Nacional de Derechos Humanos.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Plan anual de comunicaciones aprobado.	Implementación de al menos el 80% del Plan Anual de Comunicación.	Elaboración de un informe de evaluación anual del Plan de Comunicación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025
Programa Anual de Capacitación aprobado.	Implementación de al menos el 80% del Programa Anual de Capacitación.	Elaboración de un informe de evaluación anual del Programa Anual de Capacitación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025
Aprobación del programa bienal de capacitación.	Al menos el 80% del programa bienal de capacitación implementado.	Realización de un informe de evaluación del programa bienal de capacitación, considerando recomendaciones para su próxima versión.	-	2025

Pilar I: Deber del Estado de proteger los derechos humanos.

Eje 1: Coherencia política, regulación y normativa.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
1.1.16	Difusión y promoción	Mejora del material informativo sobre derechos humanos y empresas del Instituto Nacional de Derechos Humanos.	Actualización del material informativo que ha desarrollado la institución en derechos humanos y empresas, considerando la cartilla informativa y el cuadernillo de temas emergentes sobre la materia.	Instituto Nacional de Derechos Humanos.
1.1.17	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Fortalecimiento de las recomendaciones emitidas por el Instituto Nacional de Derechos Humanos, considerando materias sobre derechos humanos y empresas.	Incorporación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas en las recomendaciones que emita el Instituto Nacional de Derechos Humanos, atinentes a la materia. En tal línea, se incorporará en el ejercicio de sus atribuciones.	Instituto Nacional de Derechos Humanos.
1.1.18	Capacitación y formación	Aumentar los conocimientos de los funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, en relación a derechos humanos y empresas.	<p>Instancias de capacitación en materias relacionadas a derechos humanos y debida diligencia, dirigidas a los funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.</p> <p>A1: Diseño de un plan de capacitación anual.</p> <p>A2: Implementación del plan anual de capacitación.</p> <p>A3: Evaluación de las capacitaciones realizadas.</p>	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Actualización de la cartilla informativa en empresas y derechos humanos publicada en la página web de la institución.	Actualización del cuadernillo de temas emergentes sobre empresas y derechos humanos publicado en la página web de la institución.	Al menos dos actividades de difusión por cada iniciativa.	-	2023
El 100% de los informes atinentes a derechos humanos y empresas, consideran recomendaciones en base a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.	-	-	-	2025
Aprobación del Plan Anual de Capacitación.	Implementación de al menos el 80% de las actividades contempladas en el Plan Anual de Capacitación.	Realización de un informe de evaluación anual del plan de capacitación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025

Pilar I: Deber del Estado de proteger los derechos humanos.

Eje 1: Coherencia política, regulación y normativa.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
1.1.19	Capacitación y formación	Fortalecimiento de los conocimientos en derechos humanos y empresas de los funcionarios y las funcionarias de la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA).	<p>Instancias de capacitación en derechos humanos y empresas dirigidas a los funcionarios y funcionarias de la Superintendencia del Medio Ambiente.</p> <p>A1: Diseño de un Programa de Capacitación para el periodo 2023-2025. A2: Implementación del Programa de Capacitación. A3: Evaluación de las capacitaciones realizadas.</p>	Superintendencia del Medio Ambiente.
1.1.20	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Fortalecimiento de estándares de participación ciudadana en el marco de procesos de evaluación ambiental de proyectos en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA).	<p>Elaboración de una guía de estándares para la participación ciudadana en el marco del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA).</p> <p>A1: Elaboración de la guía. A2: Publicación de la guía en el sitio web institucional del Servicio de Evaluación Ambiental. A3: Elaboración de un plan anual de capacitación para la aplicación de la guía.</p>	Servicio de Evaluación Ambiental.
1.1.21	Capacitación y formación	Aumento de conocimientos para funcionarias y funcionarios del Servicio de Evaluación Ambiental, sobre aspectos de los pueblos originarios a considerar en los procesos de evaluación en el marco del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA).	<p>Incorporar capacitaciones sobre aspectos de los pueblos originarios a considerar en los procesos de evaluación de proyectos en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA). Dichas capacitaciones estarán dirigidas a los funcionarios y funcionarias del Servicio de Evaluación Ambiental, a nivel nacional:</p> <p>A1: Intercambio de experiencias con órganos del Estado con competencia en la materia. A2: Diseño de contenidos y plataformas para las capacitaciones. A3: Elaborar programa anual de capacitación a nivel nacional.</p>	Servicio de Evaluación Ambiental.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Aprobación del Programa de Capacitación.	Ejecución de al menos el 70% de las actividades consideradas en el Programa de Capacitación.	Realización de un informe de evaluación del Programa de Capacitación, considerando recomendaciones para una eventual segunda versión.	-	2025
Guía publicada en sitio web del SEA	Al menos 70% de capacitaciones ejecutadas en el periodo anual sobre las actividades de capacitación programadas, a nivel nacional.	Informe consolidado anual sobre programa de capacitación de la Guía de estándares para la participación ciudadana en el marco del SEIA.	-	2025
Actividades de capacitación implementadas en el 100% de las regiones.	Informe anual sobre la implementación del programa de capacitación, considerando recomendaciones para mejorar dichas formaciones.	-	-	2025

Pilar I: Deber del Estado de proteger los derechos humanos.

Eje 1: Coherencia política, regulación y normativa.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
1.1.22	Capacitación y formación	Aumento de los conocimientos en derechos humanos y empresas, de los funcionarias y funcionarios de la Administración del Estado.	<p>Curso en derechos humanos y empresas, implementado y dirigido a funcionarias y funcionarios del Estado, pertenecientes a instituciones que se relacionen directamente con empresas, gremios y comunidades eventualmente afectadas por actividades empresariales.</p> <p>A1: Diseño del curso en derechos humanos y empresas.</p> <p>A2: Implementación del piloto de la iniciativa.</p> <p>A3: Evaluación del curso piloto, incluyendo la percepción de aplicabilidad en el puesto de trabajo de los participantes.</p> <p>A4: Planificación de imparticiones futuras.</p>	Subsecretaría de Derechos Humanos.
1.1.23	Capacitación y formación	Aumento de los conocimientos en derechos humanos y empresas, de los Consejos de la Sociedad Civil (COSOC) de los ministerios que forman parte del Comité Interministerial de DDDHH y Empresas.	<p>Instancias de formación para los miembros de los Consejos de la Sociedad Civil (COSOC), de los ministerios que forman parte del Comité Interministerial de DDDHH y Empresas.</p> <p>A1: Definir y diseñar instancias de formación en derechos humanos y empresas, considerando la participación de los consejeros.</p> <p>A2: Planificación e implementación de las instancias de formación.</p> <p>A3: Evaluación de conocimiento de los contenidos de las instancias de formación a las y los participantes.</p>	Subsecretaría de Derechos Humanos.
1.1.24	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Fortalecimiento institucional del Comité Interministerial de Derechos Humanos.	<p>A1: Informe con propuestas legales, reglamentarias y/o administrativas para fortalecer la institucionalidad del Comité Interministerial de Derechos Humanos.</p>	Subsecretaría de Derechos Humanos.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Curso piloto diseñado.	Al menos 30 funcionarias y funcionarios del Estado, pertenecientes a instituciones que se relacionen directamente con empresas, gremios y comunidades eventualmente afectadas por actividades empresariales. participan en el curso piloto.	Informe de evaluación del curso piloto, en el que al menos el 70% de los participantes aprobados declara aplicar lo aprendido en sus labores.	Planificación elaborada	2025
Instancias de formación definidas y diseñadas en el primer año de implementación del PAN, considerando participación de los consejeros.	Al menos 50% de los consejeros de los COSOC que participan en las instancias de formación aprueban evaluación de conocimiento de los contenidos.	-	-	2025
Documento elaborado en el primer año de implementación del PAN.	-	-	-	2022-2023

Pilar I: Deber del Estado de proteger los derechos humanos.
Eje 1: Coherencia política, regulación y normativa.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
1.1.25	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Fortalecimiento institucional del órgano asesor multiactor - Comité 360	<p>A1: Informe con propuestas legales, reglamentarias y/o administrativas para fortalecer la institucionalidad del órgano asesor multiactor - Comité 360.</p>	Subsecretaría de Derechos Humanos.
1.1.26	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Fortalecimiento de la Norma Secundaria de Calidad ambiental del Río Valdivia, a través de acciones para el involucramiento comunitario.	<p>Elaboración de un Programa de Involucramiento Comunitario, en el marco de la Norma Secundaria de Calidad ambiental del Río Valdivia, que considere el enfoque de derechos humanos, cosmovisión e instancias de participación ciudadana.</p> <p>A1: Plan de difusión del Programa de Involucramiento Comunitario aprobado.</p>	Ministerio del Medio Ambiente.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Documento elaborado en el primer año de implementación del PAN.	-	-	-	2022-2023
Aprobación del Programa de Involucramiento Comunitario.	Aprobación del plan de difusión del Programa de Involucramiento Comunitario.	Implementación de al menos el 80% del plan de difusión.	-	2024



05

5.1 Pilar 1 / Deber del Estado de proteger los derechos humanos.

Eje 2 / Compras públicas.

Pilar 1: Deber del Estado de proteger los derechos humanos.

Eje 2: Compras públicas.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
1.2.27	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Mejora de los requisitos vinculados a los procesos de licitación de obras públicas, en base a elementos relacionados con la "Debida Diligencia".	<p>Evaluación de la posibilidad de incorporar requisitos en materia de "Debida Diligencia" en los procesos de licitación que realiza el Ministerio de Obras Públicas.</p> <p>A1: Elaborar un estudio que contemple alternativas para incorporar requisitos de debida diligencia en los procesos de licitación del Ministerio de Obras Públicas.</p> <p>A2: Publicar estudio en página web del Ministerio de Obras Públicas.</p>	Ministerio de Obras Públicas.
1.2.28	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Incentivar el respeto y promoción de los derechos humanos en el sistema de compras públicas del Instituto Nacional de Derechos Humanos.	Implementación de una política que incentive el respeto y promoción de los derechos humanos en las licitaciones públicas del Instituto Nacional de Derechos Humanos, considerando la inclusión de grupos de especial protección.	Instituto Nacional de Derechos Humanos.
1.2.29	Diagnósticos	Promover la incorporación del enfoque de derechos humanos en los procesos de compras y contrataciones públicas, por medio de recomendaciones en la materia.	<p>Elaboración de recomendaciones para el sector público, a partir de orientaciones y compromisos internacionales suscritos por el Estado, así como aquellos establecidos en la legislación nacional, respecto de las prácticas que deben ser atendidas a objeto de proteger y promover el respeto de los derechos humanos en los procesos de compra y contratación pública.</p> <p>A1: Sistematización y análisis de orientaciones y compromisos internacionales suscritos por el Estado, en relación a la materia.</p> <p>A2: Sistematización y análisis de la legislación nacional, respecto de la materia.</p> <p>A3: Elaboración de recomendaciones en versión borrador.</p> <p>A4: Aprobar recomendaciones y difundirlas.</p>	Dirección de Compra y Contratación Pública (ChileCompra).

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Realización del estudio que entregue recomendaciones para incorporar requisitos de debida diligencia en los procesos de licitación del Ministerio de Obras Públicas.	Publicación del estudio en la página web institucional.	-	-	2023
A partir del 2023, al menos el 60% de las licitaciones de la institución consideran criterios que incentivan el respeto y promoción de los derechos humanos.	-	-	-	2025
Elaboración de documento con recomendaciones para el sector público en materia de compras públicas, respecto de prácticas deseables para promover el respeto de los Derechos Humanos.	Difusión del documento de recomendaciones a un mínimo de 24 instituciones públicas.	Difusión del documento en página web y redes sociales institucionales	-	2025

Pilar 1: Deber del Estado de proteger los derechos humanos.
Eje 2: Compras públicas.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
1.2.30	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Consolidación del criterio de compras inclusivas en las licitaciones públicas de la Subsecretaría de la Niñez.	Consolidación de la perspectiva inclusiva en los criterios de evaluación, ponderación y puntaje de las licitaciones públicas de la Subsecretaría de la Niñez, relacionadas a la contratación de estudios, investigaciones y/o consultorías, con el objeto de promover la protección a los derechos humanos e inclusión de grupos de especial protección. Como subcriterios de compras inclusivas, se espera considerar al menos uno de los siguientes elementos: I. Trabajadores con Discapacidad. II. Trabajadores de la tercera edad. III. Trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas. IV. Contratación de Jóvenes Desempleados. V. Igualdad de Género.	Subsecretaría de la Niñez

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
A partir del 2022, el 100% de los estudios, investigaciones y/o consultorías licitadas incorporan al menos un criterio de compras inclusivas en sus bases de licitación.	-	-	-	2025



06

Pilar 2 / **Responsabilidad de las** **Empresas de respetar los** **derechos humanos.**

Eje 3 / Debida diligencia y
gobierno corporativo.

Pilar 2: Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos.
Eje 3: Debida diligencia y gobierno corporativo.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
2.3.31	Capacitación y formación	Fortalecimiento de capacidades en erradicación del trabajo infantil y protección de los derechos del adolescente trabajador.	<p>Instancias de sensibilización y orientación en materia de trabajo infantil, dirigidas a la ciudadanía, empresas y trabajadores/as, considerando elementos relacionados a la Ley 21.271, que adecua el Código del Trabajo en materia de protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo.</p> <p>A1: Elaboración de un Plan Anual de Capacitación. A2: Implementación anual de dicho Plan.</p>	Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2.3.32	Capacitación y formación	Mejora en las capacidades para la implementación de la debida diligencia en derechos humanos en pequeñas y medianas empresas de energía.	<p>Talleres de capacitación en debida diligencia en derechos humanos, dirigidos a directivos y profesionales de pequeñas y medianas empresas de energía de Chile.</p> <p>A1: Elaboración de un Plan Anual de Capacitación. A2: Implementación del Plan Anual de Capacitación. A3: Evaluación de las capacitaciones realizadas.</p>	Ministerio de Energía.
2.3.33	Capacitación y formación	Fortalecimiento de las directrices establecidas en la Guía de Debida Diligencia para la industria extractiva.	<p>Talleres de capacitación sobre Debida Diligencia para la industria extractiva, dirigidos a la mediana y gran minería.</p> <p>A1: Diseño de un plan de capacitación anual. A2: Implementación del plan anual de capacitaciones. A3: Evaluación de las capacitaciones realizadas."</p>	Ministerio de Minería

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Plan Anual de Capacitación aprobado	Implementación de al menos el 75% del Plan de Capacitación.	-	-	2025
Aprobación del Plan Anual de Capacitación.	Al menos un 75% del Plan Aual de Capacitación implementado.	Realización de un informe de evaluación anual del Plan de Capacitación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025
Aprobación del Plan Anual de Capacitación.	Al menos realizar dos jornadas de capacitación al año.	Realización de un informe de evaluación anual del plan de capacitación.	-	2025

Pilar 2: Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos.

Eje 3: Debida diligencia y gobierno corporativo.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
2.3.34	Difusión y promoción	Aumento del conocimiento de la Norma Chilena de Igualdad de Género y Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal (NCh3262), que permite certificar a organizaciones que implementan sus requisitos, en las empresas públicas y privadas a nivel nacional.	<p>Implementación de un Plan de Promoción de la NCh3262 y sus temáticas asociadas, tales como brechas de género, corresponsabilidad, acoso y violencia contra las mujeres, entre otras, dirigido a empresas públicas y privadas que permita difundir y propiciar la adhesión a la misma, que incluya las siguientes acciones actividades:</p> <p>A1: Charlas, talleres y webinar de la NCh3262.</p> <p>A2: Herramientas para facilitar el conocimiento y adhesión a la NCh3262.</p> <p>A3: Gestión focalizada con representantes de las organizaciones contactadas o que participen de actividades de promoción.</p>	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
2.3.35	Capacitación y formación	Fortalecimiento del conocimiento sobre las temáticas que considera la Norma Chilena de Igualdad de Género y Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal (NCh3262), tales como brechas de género, conciliación, corresponsabilidad, acoso y violencia contra las mujeres, entre otras, en empresas públicas y privadas.	Diseño e implementación de un Plan Anual de Capacitación, sobre las temáticas que considera la NCh3262, dirigido a equipos de trabajo de empresas públicas y privadas interesadas en la norma.	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
2.3.36	Capacitación y formación	Fortalecimiento de los conocimientos sobre derechos humanos y empresas para los funcionarios y funcionarias del Ministerio de Obras Públicas.	<p>Instancias de capacitación relacionadas a derechos humanos y empresas, dirigidas a funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría de Obras Públicas, considerando materias sobre el Decreto Supremo N° 594 que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.</p> <p>A1: Diseño de un plan de capacitación anual.</p> <p>A2: Implementación del plan anual de capacitación.</p> <p>A3: Evaluación de las capacitaciones realizadas.</p>	Ministerio de Obras Públicas

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Plan de Promoción aprobado.	Actividades de promoción implementadas en el 100% de las regiones.	Al menos el 50% de las empresas que participan en alguna actividad de promoción es gestionada de manera focalizada.	-	2025
Plan Anual de Capacitación aprobado	Al menos el 60% de las empresas consideradas en el Plan Anual de Capacitación reciben la capacitación programada.	-	-	2025
Aprobación del Plan Anual de Capacitación.	Implementación de al menos el 80% de las actividades contempladas en el Plan Anual de Capacitación.	Realización de un informe de evaluación anual del plan de capacitación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025

Pilar 2: Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos.
Eje 3: Debida diligencia y gobierno corporativo.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
2.3.37	Capacitación y formación	Instalación del enfoque de derechos humanos en las empresas del Sistema de Empresas.	A1: Desarrollo de plan de formación de monitores en derechos humanos al interior de cada empresa. A2: Capacitación de monitores en función a lo estipulado en un Plan de Formación. A3: Desarrollo de capacitaciones a personal de las empresas por los monitores en DDHH de las mismas.	Sistema de Empresas.
2.3.38	Diagnósticos	Robustecimiento de la implementación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas en las empresas del Sistema de Empresas.	A1: Desarrollo de una herramienta que permita identificar y evaluar la implementación de los Principios Rectores sobre las empresas y los DDHH de Naciones Unidas en las empresas del Sistema de Empresas. A2: Implementación de dicha herramienta de los Principios Rectores en las empresas SEP, con el objeto de desarrollar un diagnóstico sobre la implementación de los principios rectores. A3: Informe de resultado que considere recomendaciones para las empresas, con el objetivo de avanzar en la implementación de los Principios rectores de DDHH y empresas de Naciones Unidas.	Sistema de Empresas.
2.3.39	Capacitación y formación	Fortalecimiento de los conocimientos sobre debida diligencia en Derechos Humanos en los mandos medios de las empresas.	Con base en la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, la acción contempla el siguiente paquete de actividades: A1: Ciclo de capacitación sobre debida diligencia a los mandos medios de empresas. Una por año, 6 horas de duración (parcializadas). Presenciales en lo posible, o en su defecto virtuales. A2: Elaboración y entrega de contenido informativo sobre debida diligencia, adaptado a mandos medios. Dicho material de apoyo será entregado antes, durante y después de los talleres. A3: Evaluación de los conocimientos adquiridos en debida diligencia semestral, entregado a las empresas capacitadas. A4: Newsletter o boletín informativo en debida diligencia, semestral, entregado a las empresas capacitadas. A5: Se escogerá un sector distinto por año (i.e. extractivo; agrícola; energético, entre otros).	Punto Nacional de Contacto - Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Plan de Formación de Monitores aprobado.	Al menos 50% de empresas del Sistema de Empresas reciben capacitación para monitores de derechos humanos.	Al menos 30% del personal de cada empresas con monitores capacitados se encuentra capacitado por los monitores en DDHH de la institución correspondiente.	-	2024
Aprobación de la herramienta de identificación y evaluación de implementación de los Principios Rectores sobre las empresas y los DD.HH.	Al menos 60% de las empresas del Sistema de Empresas cuenta con diagnóstico, a partir de aplicación de herramienta diseñada.	Informe aprobado con recomendaciones para mejora de la implementación de principios rectores en empresas del Sistema de Empresas.	-	2025
Un ciclo de capacitación sobre debida diligencia a los mandos medios de empresas por año, de 6 horas de duración (parcializadas), que considere la participación de al menos una asociación gremial.	Al menos el 50% de las encuestas de satisfacción respondidas anualmente por los participantes.	Dos newsletter al año.	-	2025

Pilar 2: Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos.
Eje 3: Debida diligencia y gobierno corporativo.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
2.3.40	Difusión y promoción	Aumentar el conocimiento ciudadano sobre la labor de que la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales realiza en la mesa "Marco de Consenso para la Colaboración Ética", así como en la implementación de acciones en materias ambientales y laborales en los TLCs que contribuyen a difundir el respeto por los derechos humanos.	<p>Instancias de difusión del trabajo que realiza la institución tanto en la Mesa "Marco de Consenso para la Colaboración Ética", así como las acciones en materias ambientales y laborales en los TLCs.</p> <p>A1: Diseñar un espacio en el sitio web de la SUBREI donde se publique el trabajo antes expresado, enfatizando elementos relacionados a derechos humanos y empresas.</p> <p>A2: Desarrollar y difundir un boletín sobre las labores de la Mesa, dirigido a la sociedad civil y funcionarios /as de la institución.</p>	Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales.
2.3.41	Difusión y promoción	Promover prácticas para un entorno de trabajo seguro y sin riegos para los/as trabajadores/as del sector silvoagropecuario, enfatizando en los grupos de especial protección.	<p>Difusión de información orientada a reducir el trabajo infantil, informalidad y precarización laboral del sector silvoagropecuario, en base a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.</p> <p>A1: Elaboración de un Plan Anual Difusión.</p> <p>A2: Implementación anual de dicho Plan.</p> <p>A3: Evaluación del Plan Anual de Difusión.</p>	Ministerio de Agricultura.
2.3.42	Capacitación y formación	Generación de capacidades en materia de derechos humanos en los sujetos obligados objeto de reporte según la Norma de Carácter General N° 461 (NCG N°461).	<p>La NCG N°461 establece la obligación de divulgar información en temáticas de sostenibilidad, incluidas aquellas referidas a derechos humanos, en las Memorias Anuales de los sujetos obligados.</p> <p>Para la formación y generación de capacidades en este ámbito, se realizarán las siguientes actividades:</p> <p>A1: Generación de folletos normativos que aborden las materias contempladas en la NCG N°461 que entreguen guías y lineamientos generales para que las entidades obligadas puedan confeccionar y presentar esa información en sus Memorias, y se encuentren preparadas cuando la normativa empiece a regir (año 2023 respecto al ejercicio 2022). Los folletos contemplarán materias del ámbito social, de gobierno y medioambiental (ASG). En el folleto asociado al ámbito social, habrá un apartado especial sobre derechos humanos y a cómo las entidades podrían reportar este factor.</p> <p>A2: Difusión de los folletos a los sujetos obligados en una primera etapa, para posteriormente generar capacidades a través de actividades colaborativas con otros organismos públicos o privados, tales como capacitaciones, seminarios, etc.</p>	Comisión para el Mercado Financiero.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Publicación del espacio web en la página de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales.	Cuatro boletines al año, difundidos a través de las bases de datos de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, considerando también a los funcionarios/as de la institución.	-	-	2025
Plan Anual de Difusión aprobado.	Implementación de al menos el 80% del Plan Anual de Difusión.	Realización de un informe de evaluación del Plan Anual de Difusión, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025
Elaboración de los folletos con guías y lineamientos generales para la reportabilidad, considerando un apartado especial sobre derechos humanos y a cómo las entidades podrían reportar este factor.	Envío del folleto normativo al menos al 85% de los sujetos obligados.	Generación de al menos 1 actividad colaborativa de generación de capacidades.	-	2023

Pilar 2: Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos.

Eje 3: Debida diligencia y gobierno corporativo.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
2.3.43	Difusión y promoción	Aumento de los conocimientos de la ciudadanía en materias de conducta empresarial responsable.	Instancias de difusión y promoción de elementos relacionados a conducta empresarial responsable, en coordinación con el Punto Nacional de Contacto (PNC) de las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).	Instituto Nacional de Derechos Humanos.
2.3.44	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Mejora en la atención de personas con discapacidad en las aerolíneas, velando por sus derechos y efectivo ejercicio de los mismos.	Elaboración de un manual para la atención de personas con discapacidad y tratamiento de sus ayudas técnicas en aerolíneas, desde la compra del pasaje aéreo hasta la llegada al lugar de destino. A1: convocar una mesa técnica de actores vinculados a aerolíneas, con el objeto de recopilar recomendaciones para el desarrollo del manual. A2: Elaboración del manual para la atención de personas con discapacidad y tratamiento de sus ayudas técnicas. A3: Difusión del manual en aerolíneas, considerando capacitaciones a trabajadores/as de las mismas.	Subsecretaría de Servicios Sociales.
2.3.45	Difusión y promoción	Disminuir situaciones discriminatorias que se pueden dar en la atención de personas mayores, por parte de las empresas.	Generar documento con orientaciones para la atención de personas mayores en las empresas, enfatizando las atenciones vinculadas a ventas y servicio al cliente para evitar discriminaciones o tratos crueles, inhumanos o degradantes. A1: Elaboración del documento con orientaciones. A2: Elaboración de un Plan de Difusión del documento con orientaciones.	Subsecretaría de Servicios Sociales.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Al menos dos actividades de difusión por año, en colaboración con el Punto Nacional de Contacto.	-	-	-	2025
Mesa técnica conformada, considerando al menos 1 sesión de trabajo y recomendaciones para el desarrollo del manual.	Protocolo de atención a personas con discapacidad y tratamiento de sus ayudas técnicas en aeropuertos y aerolíneas elaborado.	Manual difundido al 100% de las aerolíneas nacionales con vuelos comerciales y operaciones en el país.	Al menos 15 trabajadores/as de aerolíneas reciben capacitación en materia de derechos de las personas con discapacidad y los contenidos del manual elaborado.	2025
Documento con orientaciones elaborado.	Documento con orientaciones publicado en la página web del Servicio Nacional del Adulto Mayor.	Implementación de al menos el 80% del Plan de Difusión del documento con orientaciones.	-	2023

Pilar 2: Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos.
Eje 3: Debida diligencia y gobierno corporativo.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
2.3.46	Diagnósticos	Identificación de procesos en debida diligencia en derechos humanos, por parte de las empresas productoras del sector pesquero y acuícola.	<p>Realización de un diagnóstico que presenta la adopción de procesos en debida diligencia en el sector pesquero y acuícola, considerando recomendaciones de buenas prácticas en la materia.</p> <p>A1: Diseño de un instrumento metodológico que permita identificar procesos de debida diligencia en derechos humanos en el sector pesquero y acuícola. A2: Aplicación del instrumento a empresas del sector pesquero y acuícola. A3: Elaboración del diagnóstico, que dé cuenta de los resultados de la aplicación del instrumento y destaque buenas prácticas en debida diligencia en derechos humanos. A4: Publicación y difusión del diagnóstico.</p>	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.
2.3.47	Difusión y promoción	Apoyar la difusión de la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015 - 2025.	Elaboración de un plan anual de difusión para las actividades programadas en el marco de la "Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015-2025" que coordina el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de los medios institucionales de la Subsecretaría de la Niñez.	Subsecretaría de la Niñez.
2.3.48	Difusión y promoción	Entrega de contenidos sobre erradicación del trabajo infantil al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para colaborar en el desarrollo de una base de conocimientos, en el marco de la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015 - 2025.	Generación de contenidos sobre erradicación del trabajo infantil para su entrega al Departamento de Erradicación del Trabajo Infantil del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	Subsecretaría de la Niñez.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Diseño del instrumento metodológico para identificar acciones de debida diligencia en derechos humanos en el sector pesquero y acuícola.	Aplicación del instrumento metodológico, considerando al menos 10 empresas productoras del sector pesquero y acuícola.	Elaboración del diagnóstico, destacando buenas prácticas en debida diligencia.	Publicación del informe, considerando su difusión al 100% de las empresas participantes.	2024
Aprobación del Plan Anual de Difusión.	El 75% de las campañas realizadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el marco de la "Estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025" son difundidas en medios institucionales de la Subsecretaría de la Niñez anualmente.	-	-	2025
La Subsecretaría de la Niñez entrega material al Departamento de Erradicación de Trabajo Infantil para capacitaciones que lleve a cabo el Ministerio del Trabajo y Previsión Social sobre erradicación del trabajo infantil.	-	-	-	2025



06

6.1 Pilar 2 / Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos.

**Eje 4 / Pequeñas
y medianas empresas.**

Pilar 2: Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos.
Eje 4: Pequeñas y medianas empresas.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
2.4.49	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Fortalecimiento de buenas prácticas en materia de debida diligencia y gobierno corporativo por parte de Cooperativas y Asociaciones Gremiales.	<p>Actualización de la "Guía de Buenas Prácticas para Asociaciones Gremiales y Asociaciones de Consumidores" y la "Guía de Buenas Prácticas para la Administración de Cooperativas", con el objeto de incorporar materias vinculadas a debida diligencia y gobierno corporativo.</p> <p>A1: Actualización de las guías mencionadas. A2: Elaboración de un Plan Anual de Difusión y Capacitación en la materia. A3: Implementación del Plan Anual de Difusión y Capacitación."</p>	Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
2.4.50	Diseño, adopción y puesta en marcha de instrumentos	Fortalecimiento de buenas prácticas en materia de debida diligencia y gobierno corporativo por parte de pequeñas y medianas empresas.	<p>Elaboración de una "Guía de Buenas Prácticas para Pequeñas y Medianas Empresas", que considere materias vinculadas a debida diligencia y gobierno corporativo.</p> <p>A1: Elaboración de la guía mencionada. A2: Elaboración de un Plan Anual de Difusión y Capacitación en la materia. A3: Implementación del Plan Anual de Difusión y Capacitación. "</p>	Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
2.4.51	Capacitación y formación	Aumentar la comprensión de materias vinculadas a sustentabilidad y derechos humanos por parte de directivos y ejecutivos de pequeñas y medianas empresas.	<p>Formación en materia de Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y su relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluyendo dicho contenido en talleres dirigidos a directivos y ejecutivos de pequeñas y medianas empresas.</p> <p>A1: Diseño de un Programa de Formación anual. A2: Implementación del Programa de Formación anual. A3: Evaluación de las instancias de formación realizadas."</p>	Subsecretaría de Evaluación Social.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Guías actualizadas aprobadas por resolución y publicadas en la página web institucional.	Aprobación Anual del Plan de Difusión y Capacitación, considerando instancias regionales de promoción y formación.	Al menos el 80% del Plan Anual de Difusión y Capacitación implementado.	-	2025
Aprobación por resolución y publicación de la Guía en la página web institucional.	Aprobación Anual del Plan de Difusión y Capacitación, considerando instancias regionales de promoción y formación.	Al menos el 80% del Plan Anual de Difusión y Capacitación implementado.	-	2025
Programa de Formación anual aprobado.	Implementación de al menos el 80% de las actividades consideradas en el Programa de Formación anual.	Realización de un informe de evaluación anual del Programa de Formación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025

Pilar 2: Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos.
Eje 4: Pequeñas y medianas empresas.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
2.4.52	Difusión y promoción	Desarrollo de diálogos con los socios comerciales en materias vinculadas a conducta empresarial responsable.	Instancias de diálogo con socios comerciales del país, en materias vinculadas a instrumentos, iniciativas y principios internacionales sobre conducta empresarial responsable y derechos humanos y empresas, tales como las Líneas Directrices de la OCDE, la Declaración Tripartita de la OIT, el Pacto Global de la ONU y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas, entre otros. Para ello se planifica: A1: Realizar una actividad al año con un socio comercial del país. A2: Publicar antecedentes de la actividad desarrollada.	Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales.
2.4.53	Capacitación y formación	Aumento de los conocimientos de los/as pequeños/as y medianos/as productores/as del sector silvoagropecuario, en materia de debida diligencia, para fortalecer su resiliencia, y promover su diversificación productiva.	Capacitaciones que entreguen herramientas para abordar los desafíos de un entorno cambiante, que permita fortalecer su resiliencia y promover su diversificación productiva, dirigidas a los/as pequeños/as y medianos/as productores/as del sector silvoagropecuario. En el marco de dicho objetivo, las instancias de formación considerarán lineamientos de debida diligencia en derechos humanos. A1: Elaboración de un Plan Anual de Capacitación. A2: Implementación anual de dicho Plan. A3: Evaluación del Plan Anual de Capacitación.	Ministerio de Agricultura.
2.4.54	Diagnósticos	Fortalecimiento de la reportabilidad de las organizaciones beneficiarias de ProChile, en relación a materias vinculadas a derechos humanos y empresas.	Elaboración de un informe de sistematización y análisis de lo reportado en derechos humanos y empresas en el "Test de Gestión" que aplica ProChile a sus organizaciones beneficiarias, considerando recomendaciones para fortalecer la reportabilidad en la materia.	Prochile.



Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Al menos un diálogo por año con un socio comercial del país.	Publicación de cada diálogo en el sitio web de la institución.	-	-	2025
Plan Anual de Capacitación aprobado.	Implementación de al menos el 80% del Plan Anual de Capacitación.	Realización de un informe de evaluación anual del plan de capacitación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025
Informe de sistematización, análisis y recomendaciones publicado en la página web institucional.	-	-	-	2023

Pilar 2: Responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos.
Eje 4: Pequeñas y medianas empresas.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
2.4.55	Capacitación y formación	Mejora en la atención ciudadana de personas indígenas, por parte de las grandes, medianas y pequeñas empresas	<p>Instancias de capacitación dirigidas a grandes, medianas y pequeñas empresas, orientadas a mejorar la atención de personas indígenas, considerando elementos de su cosmovisión y tradiciones.</p> <p>A1: Elaboración de un documento que contenga orientaciones para la atención de personas indígenas.</p> <p>A2: Elaboración de un Plan de Difusión del documento a grandes, medianas y pequeñas empresas, que se relacionen con población indígena en el marco de sus actividades.</p> <p>A3: Capacitaciones a grandes, medianas y pequeñas empresas, que se relacionen con población indígena en el marco de sus actividades. "</p>	Subsecretaría de Servicios Sociales.

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Documento con orientaciones para la atención de personas indígenas elaborado.	Implementación de al menos el 80% del Plan de Difusión del documento.	Al menos dos talleres de capacitación, dirigidos a gremios u organizaciones de empresas que se relacionen con población indígena en el marco de sus actividades.	-	-



07

Pilar 3 / **Acceso a mecanismos de reparación.**

Eje 5 / Mecanismos de reparación estatales.

Pilar 3: Acceso a mecanismos de reparación.

Eje 5: Mecanismos de reparación estatales.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
3.5.56	Difusión y promoción	Aumentar los conocimientos de la ciudadanía en relación a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas	<p>Publicar una plataforma web que contenga información sobre materias relacionadas a derechos humanos y empresas, especialmente de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas; instrumentos del Sistema Universal y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos; y jurisprudencia de Cortes de Apelaciones y Corte Suprema.</p> <p>A1: Recopilación de antecedentes en derechos humanos y empresas, considerando la identificación de fallos relevantes dictados por los tribunales superiores de justicia.</p> <p>A2: Diseño y publicación del sitio web.</p> <p>A3: Plan de Difusión del sitio web.</p>	Poder Judicial

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Publicación de la plataforma web, disponible para la ciudadanía y funcionarios y funcionarias del Poder Judicial.	Implementación de al menos el 80% del Plan de Difusión de la iniciativa.	-	-	2022



07

7.1 Pilar 3 / Acceso a mecanismos de reparación.

**Eje 6 / Mecanismos de
reparación no estatales.**

Pilar 3: Acceso a mecanismos de reparación.

Eje 6: Mecanismos de reparación no estatales.

ID	Área	Nombre de la acción	Descripción de la acción	Institución responsable
3.6.57	Capacitación y formación	Fortalecimiento de las capacidades de formación en relación a los Principios Rectores sobre las empresas y los DD.HH. en actores locales, con foco en mecanismos de reclamación.	<p>Talleres de capacitación sobre los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH de Naciones Unidas, dirigidos a actores locales (comunidades, municipios, etc), con foco en mecanismos de reclamación.</p> <p>A1: Elaboración de un Plan Anual de Capacitación.</p> <p>A2: Implementación del Plan Anual de Capacitación.</p> <p>A3: Evaluación de las capacitaciones realizadas.</p>	Ministerio de Energía
3.6.58	Difusión y promoción	Aumento de la visibilidad y conocimiento de la ciudadanía del Punto Nacional de Contacto de Chile para la implementación de las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos para empresas multinacionales.	<p>A1: Publicación sobre la historia y trabajo del Punto Nacional de Contacto en Chile.</p> <p>A2: Presencia del PNC en redes sociales, con difusión en éstas de actividades, capacitaciones y noticias relevantes en conducta empresarial responsable.</p> <p>A3: Webinar de difusión con la ciudadanía. Evento abierto a realizarse una vez al año. Se podrá invitar a otros PNC a exponer, así como a expertos internacionales en la materia.</p>	Punto Nacional de Contacto - Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales

Indicador de cumplimiento 1	Indicador de cumplimiento 2	Indicador de cumplimiento 3	Indicador de cumplimiento 4	Plazo estimado de cumplimiento
Aprobación del Plan Anual de Capacitación.	Al menos un 75% del Plan Aual de Capacitación implementado.	Realización de un informe de evaluación anual del Plan de Capacitación, considerando recomendaciones para mejorar la iniciativa.	-	2025
Al menos 12 publicaciones sobre el Punto Nacional de Contacto en redes sociales por año.	Al menos un Webinar de difusión del PNC en Chile al año.	Publicación de la historia y trabajo del Punto Nacional de Contacto en Chile.	-	2025



08

/AGRADECIMIENTOS

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a través de la Subsecretaría de Derechos Humanos, agradece a todos y todas quienes colaboraron en el desarrollo de la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas. En términos formales, la iniciativa fue elaborada con la participación de las siguientes instituciones:

- a) Acción Empresas.
- b) Comité 360 de Derechos Humanos y Empresas.
- c) Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- d) Fundación Casa de la Paz.
- e) Instituto Danés de Derechos Humanos.
- f) Instituto Nacional de Derechos Humanos.
- g) Observatorio Ciudadano.
- h) Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- i) Organización Internacional del Trabajo.
- j) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- k) Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- l) Red Pacto Global Chile.
- m) Universidad Diego Portales.

Junto a ello, agradece las labores realizadas por el Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas, y puntos focales de la iniciativa, quienes comprometieron acciones para el periodo 2022 – 2025. Finalmente, valora las instancias de participación ciudadana desarrolladas para enriquecer la elaboración de compromisos, agradeciendo a quienes participaron en el proceso.



09

/ NOTAS

1.- El documento *“Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos a los 10 años: balance de la primera década”* se encuentra disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/47/39>

2.- Los derechos humanos representan “un conjunto de derechos inherentes a todos los seres humanos, independientes de características tales como la nacionalidad, género, religión, origen étnico u otras condiciones”, y cuya promoción y protección es entendida como un deber de carácter estatal. Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2021). “¿En qué consisten los derechos humanos?” Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>

3.- Ejemplos de aquellas normativas son: La Ley sobre Diligencia Debida para Empresas (Francia), la Ley de Debida Diligencia en materia de Trabajo Infantil (Alemania), la iniciativa de empresarial responsable en Suecia y la recientemente aprobada Ley de Debida Diligencia en la cadena de suministros en Alemania. Asimismo, creciente influencia es posible observar por parte de quienes impulsan una normativa a nivel europeo sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos obligatoria, incluyendo en esa demanda a empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil e inversionistas. Recientemente, en febrero de 2022, el Centro de Recursos para las Empresas y los Derechos Humanos (Business & Human Rights Resource Centre) da cuenta de una solicitud en la que más de 100 compañías e inversionistas, hacen una llamado a la Unión Europea para legislar sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos y Medio Ambiente para las Empresas, en el marco de la Iniciativa de Gobernanza Corporativa Sustentable. Para más detalles, revisar el documento disponible en: https://media.business-humanrights.org/media/documents/EU_Business_Statement_February_2022.pdf

4.- Plan de Acción 2015-2018 Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible disponible en: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2016/07/ppt-Plan-de-Accion-RS-25-03-15-FINAL.pdf>

5.- Reino Unido, septiembre de 2013; Dinamarca, abril de 2014; Lituania, febrero de 2015; Suecia, agosto de 2015; Noruega, octubre de 2015; Colombia, diciembre de 2015; Holanda, diciembre de 2016; Suiza, diciembre de 2016; Italia, diciembre de 2016; Estados Unidos, diciembre de 2016; Alemania, diciembre de 2016; Francia, abril de 2017; Polonia, mayo de 2017; España, julio de 2017; República Checa, octubre de 2017, e Irlanda, noviembre de 2017.

6.- Ministerio de Relaciones Exteriores, Gobierno de Chile. Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, 2017, pág. 32.

7.- Primer Plan de Derechos Humanos y Empresas, disponible en: <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2020/03/Plan-Nacional-de-DDHH-y-Empresas.pdf>

8.- Todas las actas del Comité Interministerial de Derechos Humanos, a partir desde que la Secretaría Ejecutiva se radicó en la Subsecretaría de Derechos Humanos, se encuentran disponibles en: <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/comite-interministerial-de-derechos-humanos-y-empresas#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20Interministerial%20de%20Derechos,la%20Subsecretar%C3%ADa%20de%20Derechos%20Humanos.>

9.- El Plan Nacional de Derechos Humanos corresponde a una política pública de responsabilidad de la Subsecretaría de Derechos Humanos, por mandato de la Ley N° 20.885 que la creó, y que tiene por objeto incorporar el enfoque de derechos humanos en las políticas, programas y acciones de los servicios del Estado de manera transversal.

10.- El Informe de Finalización del Primer Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas se encuentra disponible en: https://www.planddhhyempresas.gob.cl/docs/reporte_finalizaci%C3%B3n_2017-2020.pdf

11.- Las 146 acciones del Plan consideraron variables de medición de sus respectivos indicadores, lo que permitió conocer su real estado de avance. Para dar cuenta de ello se presentan estadísticas de dos variables: “Estado de la acción” y “Resultado de la acción”.

- Variable “Estado de la acción”:
 - No iniciada: Acciones reportadas como aún sin iniciar su implementación.
 - En implementación: Acciones reportadas como en ejecución.
 - Finalizada: Esta variable posee doble significación según sea la respuesta a la variable “Resultado de la Acción”, donde las opciones de respuesta son “Cumplida” y “No cumplida”. De esta forma, podrá existir una acción que se reporte como “finalizada- cumplida”, dando cuenta de una acción que ya fue implementada. Y podrá existir una acción que se reporte como “finalizada-no cumplida”, refiriendo a una acción a la que, en razón de una decisión del respectivo servicio, no se le dio continuidad en el tiempo.
- Variable “Resultado de la acción”:
 - Cumplida: Acciones que culminaron su implementación o ejecución.
 - No cumplida: Acciones que aún no cumplen con los indicadores establecidos para determinar su implementación, o bien se trata de una acción a la que no se le dará continuidad en el tiempo, caso en que se reporta como “finalizada-no cumplida”.

12.- El Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en el documento “Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos, definen las siguientes cinco fases: (1) Compromiso político inicial, (2) Identificación de temas y priorización, (3) Elaboración del PAN; (4) Implementación y seguimiento y, (5) Evaluación e impacto.

13.- La convocatoria inicial fue de trece expertos en derechos humanos y empresas, donde once aceptaron participar.

14.- Las entrevistas fueron realizadas a expertos en derechos humanos vinculados a las siguientes instituciones: Organización Internacional del Trabajo, ACNUDH, Acción Empresas, Red Pacto Global, Casa de la Paz, Instituto Nacional de Derechos Humanos, Consultor/a en Derechos Humanos, Pontificia Universidad Católica, Instituto Nacional de Derechos Humanos, Observatorio Ciudadano y Universidad Diego Portales.

15.- Ministerio de Relaciones Exteriores, Gobierno de Chile. Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, 2017, pág. 26.

16.- En términos generales, la Debida Diligencia en Derechos Humanos para una empresa incluye cuatro pasos: (i) Evaluar los impactos actuales y potenciales de sus operaciones en los derechos humanos, (ii) Sistematizar y actuar en la gestión del riesgo de los impactos identificados; (iii) Hacer un seguimiento a las medidas y acciones que se toman a partir de las evaluaciones anteriores, y (iv) Comunicar y transparentar cómo los eventuales impactos identificados se han abordado.

17.- Adicionalmente, hay una creciente evidencia de los beneficios que para las empresas tiene el respeto por los derechos humanos. Por una parte, la disminución de las posibilidades de campañas disruptivas en contra de aquellas, y por tanto del daño en su reputación y en la capacidad de retener o atraer trabajadores. Y por otra, mejores accesos a oportunidades de negocio con los gobiernos, inversionistas y clientes, quienes cada vez más reconocen que trabajar con empresas que abordan sus riesgos en derechos humanos implica a su vez, un menor riesgo para ellos mismos. Sin embargo, la debida diligencia en derechos humanos es asimismo relevante desde una perspectiva legal de gestión de riesgos. Tal como se señala en los comentarios de la Guía de Principios Rectores, llevar adelante una apropiada debida diligencia en derechos humanos, puede ayudar a las empresas a abordar los riesgos de demandas legales en su contra, probando que ellas tomaron todas las medidas razonables para impedir el impacto negativo de sus operaciones en los derechos humanos.



2º Plan de Acción Nacional de
**DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS**

2022 - 2025
Santiago, Chile



Ministerio de
Justicia y
Derechos
Humanos

Gobierno de Chile

Subsecretaría
de Derechos
Humanos

Gobierno de Chile



Ministerio de
Justicia y
Derechos
Humanos

Gobierno de Chile

Subsecretaría
de Derechos
Humanos

Gobierno de Chile