

sus  
ten  
ta +



Implementando una  
debida diligencia en  
DDHH

Nuestro propósito  
**Amplificar el impacto positivo en las  
empresas, para alcanzar un desarrollo  
sostenible**

Socios desde 2016  
Miembros del Directorio  
entre 2021 y 2023



Certificados en 2019  
Re certificados en 2022  
Reconocidos BFTW en 2019



Fundadores y  
miembros desde 2020



Socios desde 2023  
Co-chairs del Comité de  
Sustentabilidad 2024



sus  
ten  
ta +

# ¿POR QUÉ DDHH Y EMPRESAS?



-Firma de acuerdos internacionales



-Regulación  
-Plan Nacional de DDHH y Empresa  
-Consejo para la Implementación del Plan Nacional



-Índices bursátiles de Sustentabilidad aumentan exigencias en DDHH



-Judicialización DDHH



-Relevancia de las redes sociales y sensibilidad con estas materias

-Importancia de monitorear riesgos

# En 2011 las Naciones Unidas publican una hoja de ruta para involucrar a las Empresas



Norma de conducta (no vinculante) a nivel mundial que describe lo que se espera de todas las empresas y de todos los Estados en relación a los derechos humanos

El texto se divide en los tres principios rectores:

1. El deber del Estado de proteger los Derechos Humanos
2. La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos
3. El acceso a mecanismos de reclamación

Estos principios aplican a todos los Estados y empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, ubicación, propietarios y estructura.

# Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos (ONU)



## Principios fundacionales:

1. **La empresa debe prevenir o mitigar las consecuencias negativas de sus actividades.**
2. Para cumplir con esta responsabilidad, las empresas deben **contar con políticas y procedimientos apropiados** en función de su tamaño y contexto.

## Principios operativos:

- ✓ Compromiso político
- ✓ Devida diligencia en materia de Derechos Humanos
- ✓ Reparación



Norma de conducta (no vinculante) a nivel mundial que describe lo que se espera de todas las empresas y de todos los Estados en relación a los derechos humanos

El texto se divide en los tres principios rectores:

El deber del Estado de proteger los Derechos Humanos

**La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos**

El acceso a mecanismos de reclamación

Los principios aplican a todos los Estados y empresas, tanto nacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, ubicación, propietarios y estructura.

# Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos (ONU)



## Principios fundacionales:

1. **La empresa debe prevenir o mitigar las consecuencias negativas de sus actividades.**
2. Para cumplir con esta responsabilidad, las empresas deben **contar con políticas y procedimientos apropiados** en función de su tamaño y contexto.

## Principios operativos:

- ✓ Compromiso político
- ✓ Devida diligencia en materia de Derechos Humanos
- ✓ Reparación

Norma de conducta (no vinculante) a nivel mundial que describe lo que se espera de todas las empresas y de todos los Estados en relación a los derechos humanos

El texto se divide en los tres principios rectores:

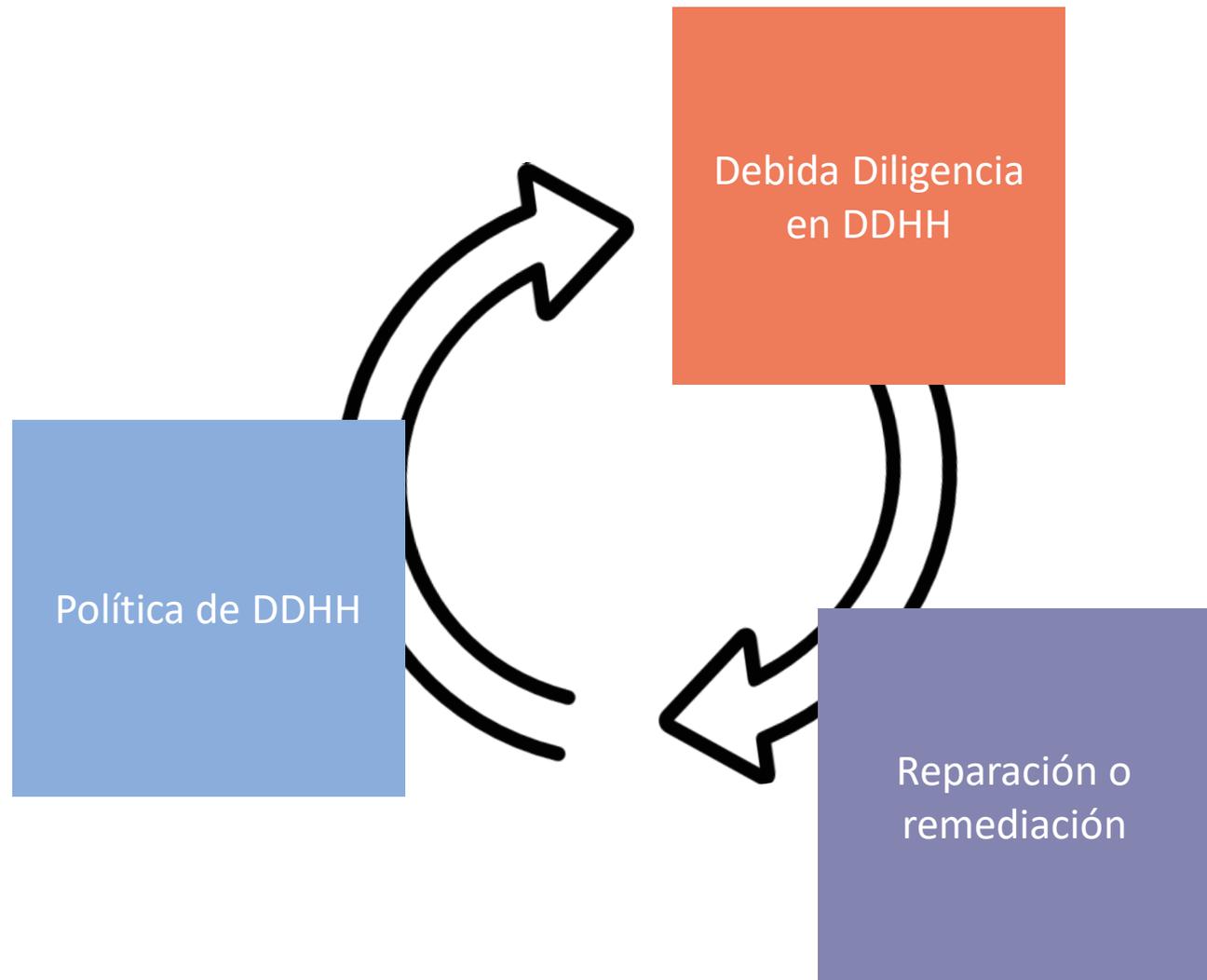
El deber del Estado de proteger los Derechos Humanos

**La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos**

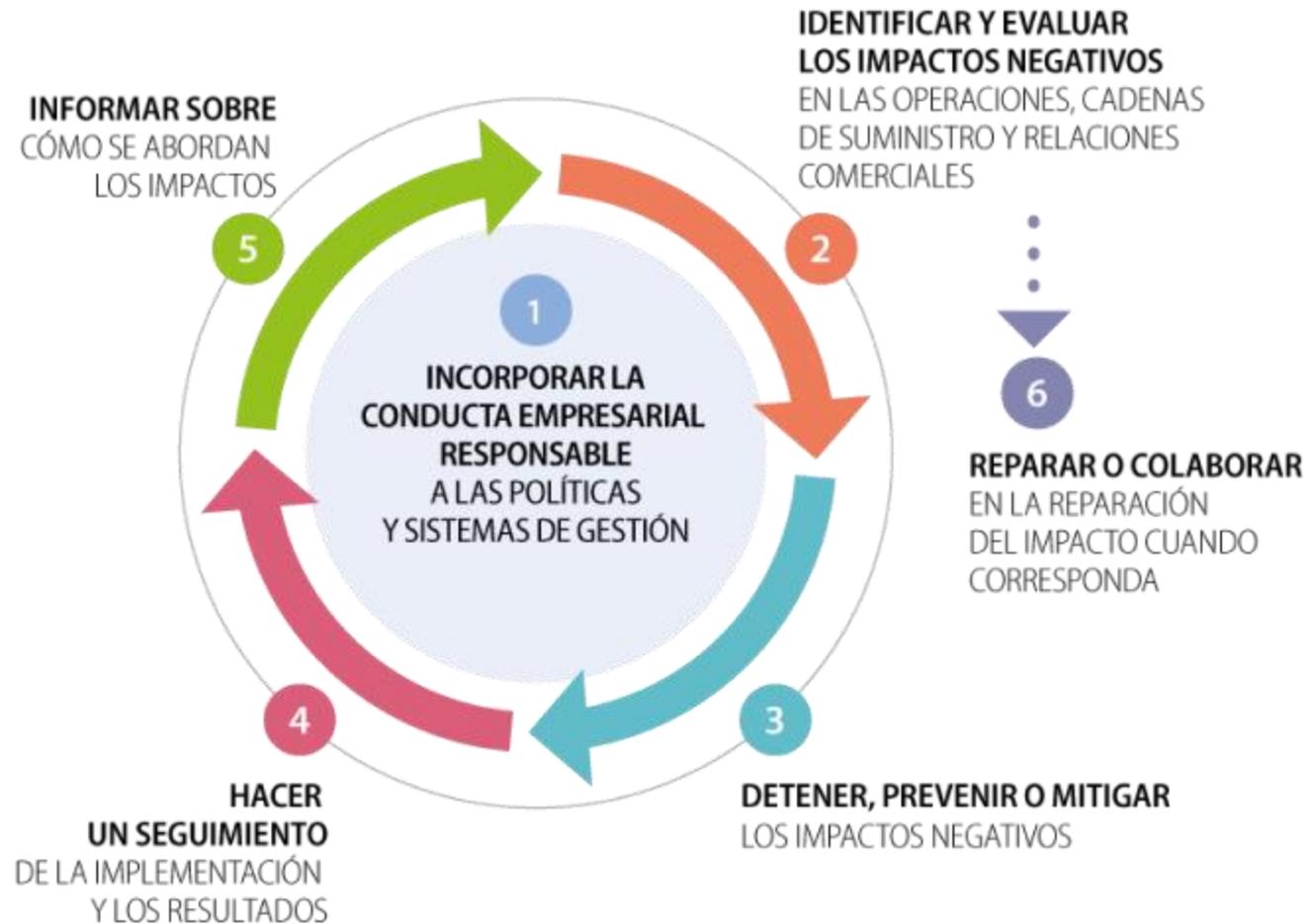
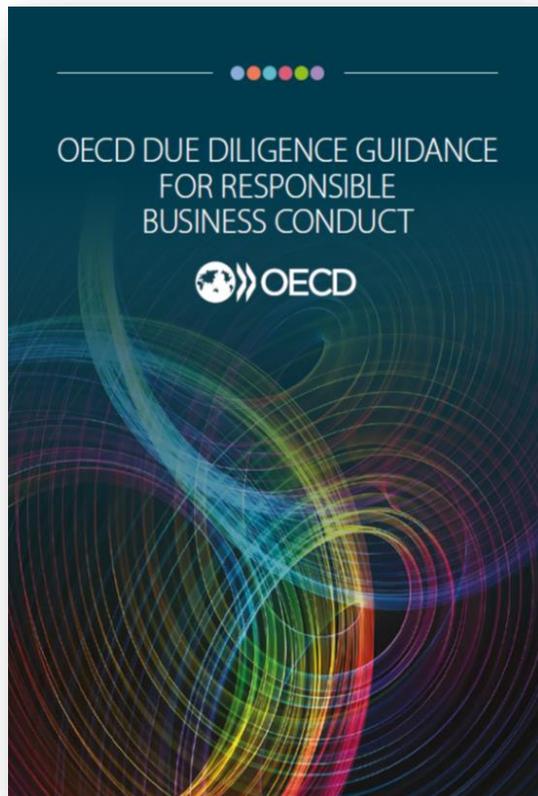
El acceso a mecanismos de reclamación

Los principios aplican a todos los Estados y empresas, tanto nacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, ubicación, propietarios y estructura.

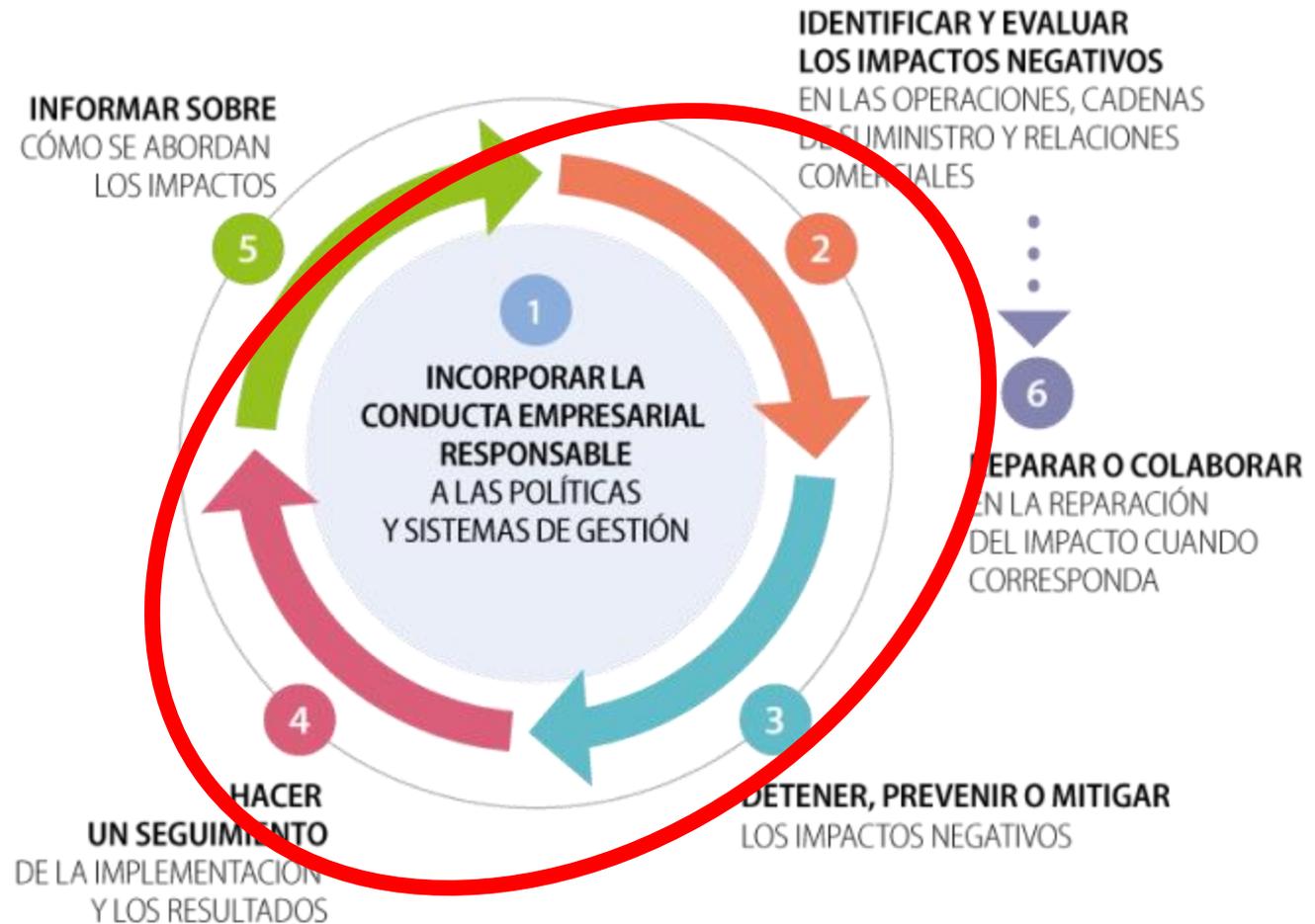
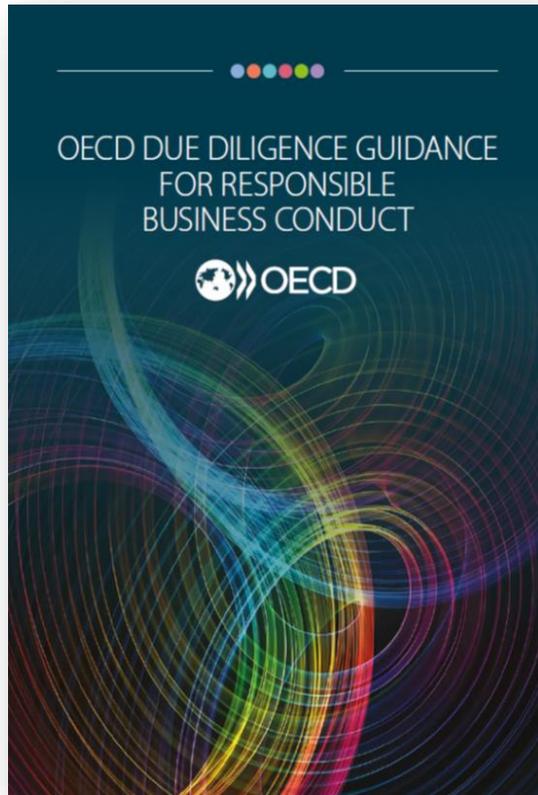
# 2011: Sistema de Gestión en DDHH basado en principios rectores



# 2018: Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable



# 2018: Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable



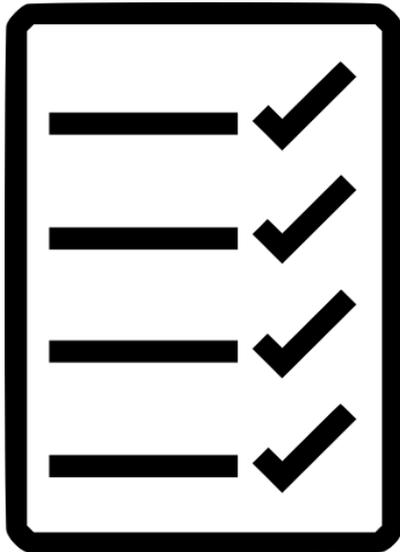


# 1. Integrar los DDHH en la conducta empresarial



*“El requerimiento más básico con el que debe cumplir una empresa con respecto a la responsabilidad de respetar los derechos humanos es comprometer esta responsabilidad en una declaración de política de derechos humanos que esté a disposición del público”.*

# ¿Qué nos dicen los principios rectores?



- ✓ La política/declaración **por lo menos debe apoyar la Carta Internacional de Derechos Humanos** así como los ocho convenios fundamentales de la OIT según lo establecido en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (PR12).
- ✓ La empresa **podrá apoyar otras normas reconocidas internacionalmente sobre derechos humanos** dentro de su política de derechos humanos que son relevantes para las circunstancias especiales en las cuales funciona. Éstas se pueden aplicar a una región específica o sector o a grupos específicos (como por ejemplo los pueblos indígenas (comentario al PR12).
- ✓ La declaración/política de derechos humanos **debe ser aprobada por el CEO de la empresa o por el Directorio** (PR16).
- ✓ La política de derechos humanos **debe ser comunicada a todo el personal, los proveedores, las relaciones comerciales y otras partes** directamente relacionadas con su funcionamiento, productos

# ¿Qué DDHH debiera profundizar en mi declaración/Política?

Aquellos relacionados con el **impacto directo** de una empresa en derechos humanos

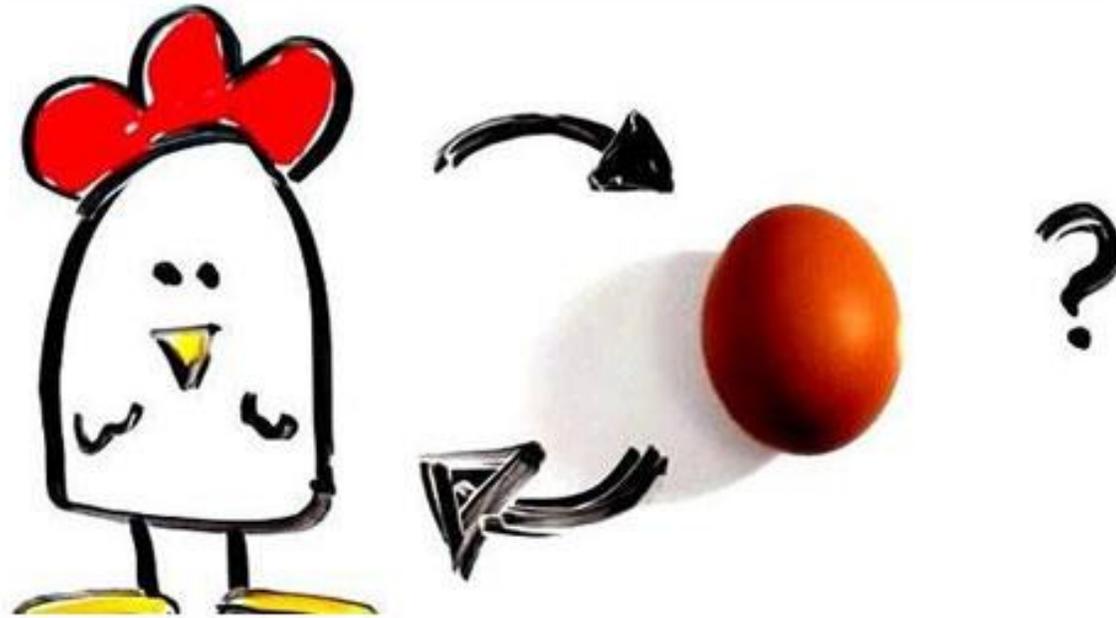
Aquellos relacionados con **Impacto indirecto** de una empresa que contribuye a afectar derechos humanos.

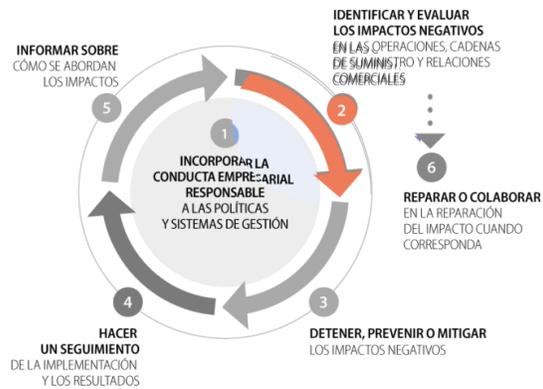
Aquellos relacionados con **Impacto de la cadena de valor**, sus actividades, servicios o productos.

## Grupos de interés:

Trabajadores  
Contratistas  
Proveedores  
Comunidad  
Clientes  
Etc...

# ¿Qué DDHH debiera profundizar en mi declaración/Política?





## 2. Identificar y evaluar impactos



*“Las empresas deben tener entonces procesos que las ayuden a identificar posibles abusos de los derechos humanos y permitirles tomar medidas en tiempo y forma para prevenirlos”*

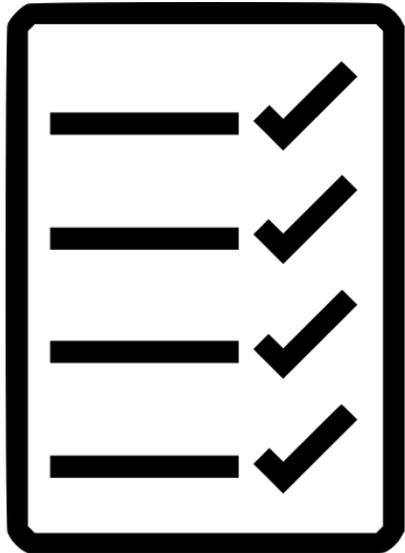
# ¿Qué nos dicen los principios rectores?



“Además de un compromiso con los derechos humanos (política), las empresas deben adoptar un proceso conocido como **debida diligencia en derechos humanos** a través del cual las empresas **identifican activamente, previenen, mitigan y rinden cuentas de cómo abordan y manejan sus posibles y actuales impactos adversos** sobre los derechos humanos.

Las empresas deben tener entonces **procesos que las ayuden a identificar posibles abusos de los derechos humanos y permitirles tomar medidas en tiempo y forma para prevenirlos**. Estos mismos procesos pueden traer a la luz abusos relacionados con los derechos humanos. La empresa debe establecer procesos para abordar dichos abusos”.

# ¿Qué nos dicen los principios rectores?



- ✓ La empresa **debe tener políticas y procedimientos de debida diligencia** en derechos humanos (PR15/PR17).
- ✓ La empresa **identifica los riesgos e impactos que puede causar o a los que puede contribuir con sus propias actividades** o que pueden estar directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales (PR15/PR7).
- ✓ La empresa conduce **evaluaciones regulares para evaluar sus impactos** potenciales (PR18).
- ✓ En los casos donde existan serios riesgos para los derechos humanos, **la empresa informa formalmente sobre cómo enfrenta los riesgos para los derechos humanos y qué estrategia ha adoptado** para prevenirlos (PR21).
- ✓ La empresa ha **integrado y actuado sobre los hallazgos de la debida diligencia en derechos humanos, por ejemplo, modificando las operaciones** (cambiando condiciones de los contratos, aumentado el monitoreo en la cadena de suministro, implementando los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos) y en algunos casos terminando con las operaciones (PR17).



**¿POR DONDE COMENZAMOS?**

# Construir una hipótesis a partir de la materialidad

*“Las organizaciones se enfrentan a numerosos temas sobre los que pueden presentar información.*



***Los temas relevantes, son aquellos que razonablemente pueden considerarse importantes a la hora de reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de las organizaciones o de influir en las decisiones de los grupos de interés***

*En este contexto, con “impacto” se hace referencia al efecto que una organización tiene sobre la economía, el medio ambiente y/o la sociedad (positivo o negativo)*

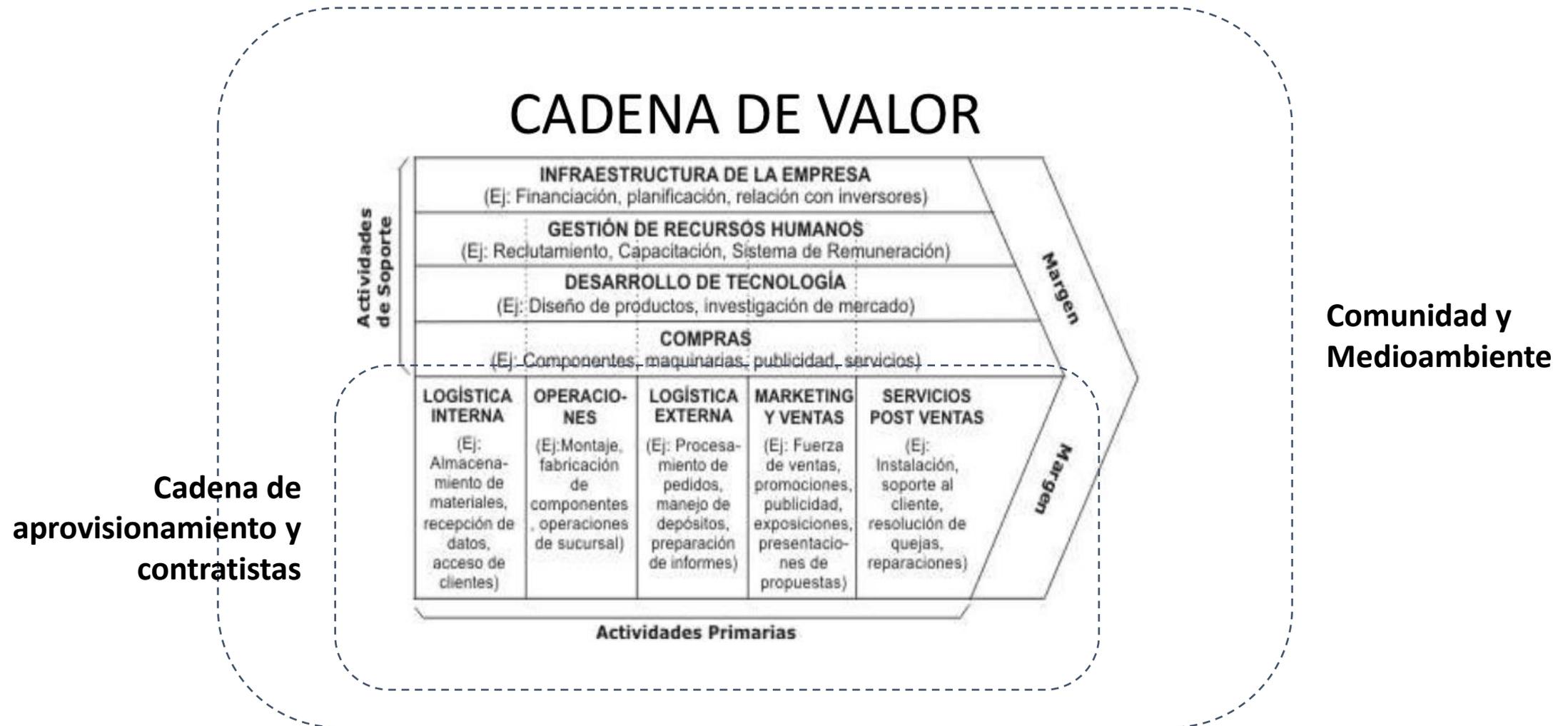
# Construir una hipótesis a partir de la materialidad



# Construir una hipótesis a partir de la materialidad



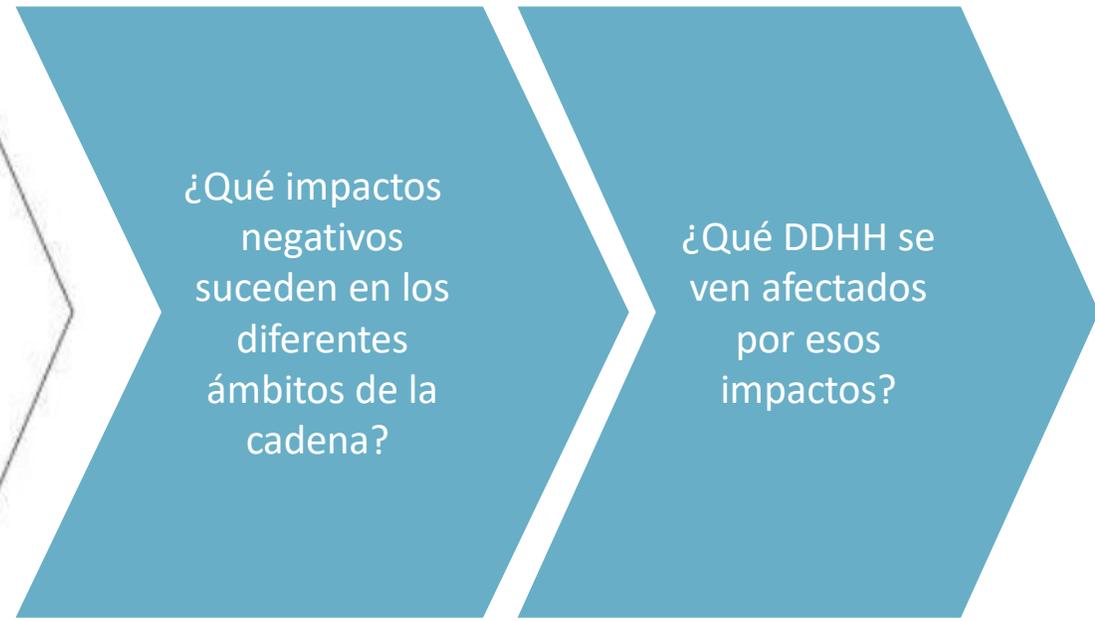
# Visualizar toda la cadena de valor de una empresa



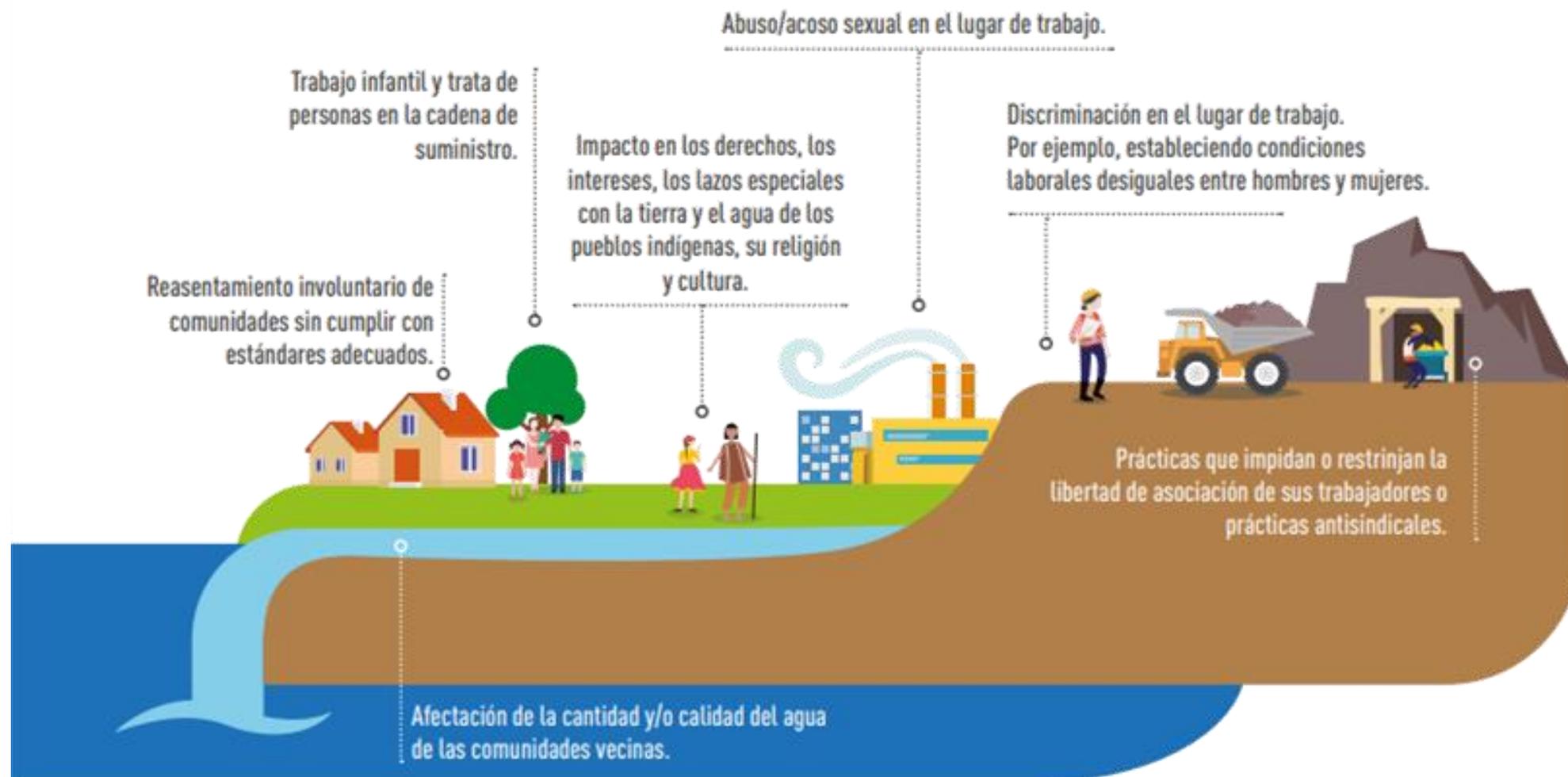
# Visualizar toda la cadena de valor de una empresa

Preguntas clave

## CADENA DE VALOR



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



# Sin los grupos de interés, no hay debida diligencia



# Incorporar la percepción de los grupos de interés

## Internos

- Ejecutivos
- Líderes de áreas a cargo de la relación con grupos de interés
- Líderes relacionados a los temas materiales
- Trabajadores
- Contratistas
- Otros...

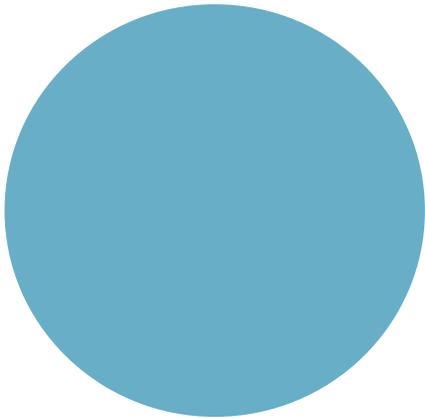
## Externos

- Proveedores
- Comunidad
- Autoridades, Organismos públicos
- Proveedores
- Clientes
- Consumidores
- Foco en temas materiales

# Incorporar la percepción de los grupos de interés

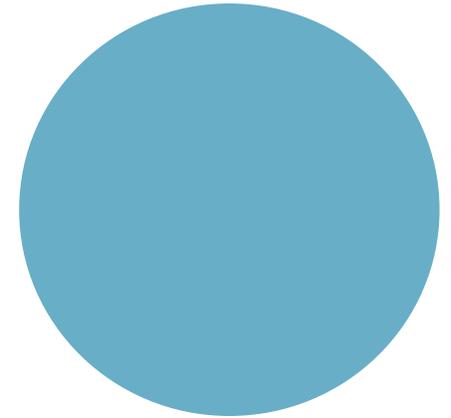
## Entrevistas

- Mas profunda
- N mas pequeño
- Permite detectar situaciones
- Trazable
- Mas costoso



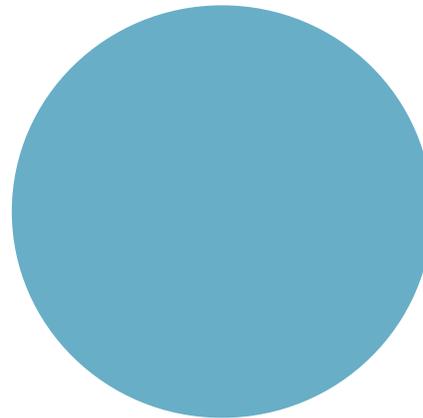
## Encuestas

- Menos profunda
- N más grande
- Permite detectar situaciones
- No trazable
- Más económica



## Focus group

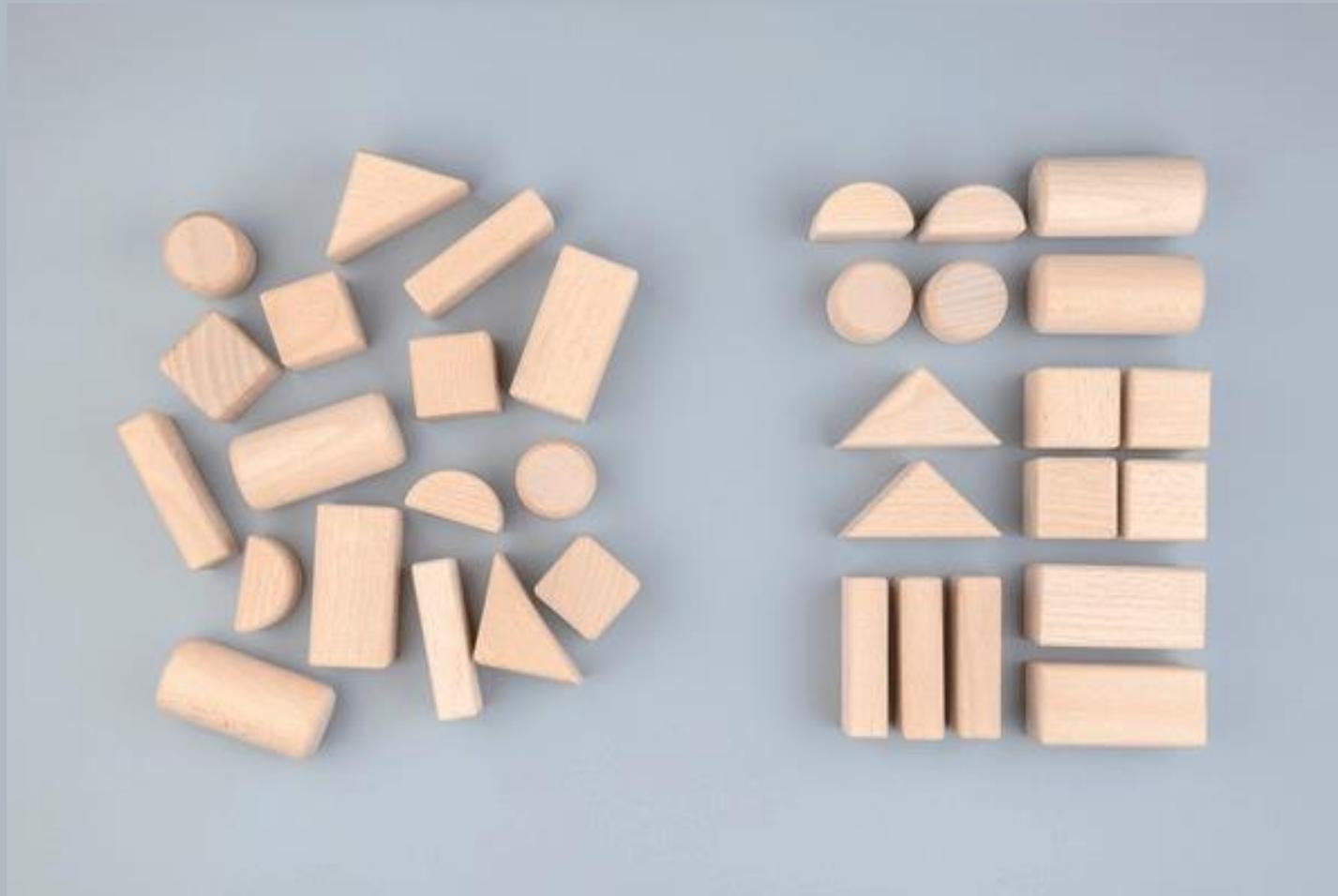
- Mas profunda
- N más grande
- Permite detectar situaciones
- Trazable
- Mas costoso



# Incorporar la percepción de los grupos de interés

- ✓ **Visitas y exploración en terreno**
- ✓ **Revisión de Documentos Internos**
- ✓ **Tracking Redes Sociales y sitios Web**
- ✓ **Otras fuentes**

# La importancia de clasificar correctamente los hallazgos



# Clasificar correctamente los hallazgos

Hallazgos  
descartados

Afecciones en  
Derechos  
Humanos

Riesgos en  
Derechos  
Humanos

Riesgos  
sistémicos en  
Derechos  
Humanos

**Todo es importante, pero debemos priorizar**



# Priorizar hallazgos para matriz de riesgos

## SEGÚN PROBABILIDAD DE OCURRENCIA

NIVEL PROBABILIDAD	DESCRIPCIÓN
Ocurre o es seguro que ocurra	Es seguro o casi seguro que se producirá el impacto adverso sobre algún derecho humano, y/o se ha producido con frecuencia anteriormente.
Probable	Existe una alta probabilidad de que se produzca el impacto adverso sobre los derechos humanos, y/o se ha producido con poca frecuencia anteriormente.
Posible	Es posible que se produzca el impacto adverso sobre los derechos humanos, y/o se ha producido anteriormente más de una vez.
Improbable	Existe una baja probabilidad de que se produzca alguna vez el impacto adverso sobre los derechos humanos, y/o se ha producido en alguna ocasión.
Poco frecuente	Existe una probabilidad muy baja de que se produzca el impacto adverso sobre los derechos humanos. No se tiene conocimiento de que alguna vez se haya producido el impacto

\*Adaptación Sustenta+ definiciones de gravedad.

# Priorizar hallazgos para matriz de riesgos

## SEGÚN SEVERIDAD ( GRAVEDAD + ALCANCE)

Gravedad	Grado de Vulnerabilidad
1	Alto. Nivel de incidencia en la vulneración de alguno de los derechos fundamentales, manifestado en efectos adversos, daños, accidentes, muertes, reducción de calidad de vida, etc.
2	Medio. Repercusiones en las posibilidades de acceso a algún bien tangible, así como impactos culturales, económicos, naturales y sociales a nivel de infraestructura, activos, medios de subsistencia, etc.
3	Bajo. Impactos de menor gravedad para la persona o grupo afectado.

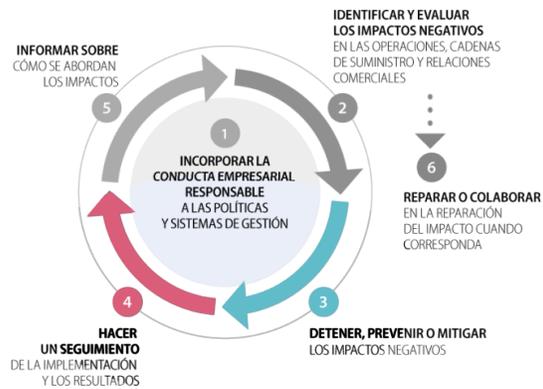
Alcance	Nº de personas o grupos afectados
1	Gran número de personas o grupos afectados
2	Varias personas o familias
3	Una persona o familia

\*Adaptación Sustenta+ definiciones de gravedad.

# Priorizar hallazgos para matriz de riesgos

Paso 3: Combinar la severidad y la probabilidad para obtener la relevancia del impacto

<b>Severidad</b> Basada en la gravedad, el alcance y la irremediabilidad de los impactos sobre los titulares de derechos. Tener en cuenta que la atención se centra en la afectación y no en la promoción de los derechos humanos, ni en los riesgos empresariales o legales.					
Probabilidad	Insignificante	Baja	Moderada	Alta	Muy alta
Casi seguro o seguro	Intermedia	Significativa	Significativa	Alta	Grave
Probable	Intermedia	Intermedia	Significativa	Alta	Grave
Posible	Baja	Intermedia	Significativa	Alta	Grave
Improbable	Baja	Baja	Intermedia	Significativa	Grave
Poco frecuente	Baja	Baja	Intermedia	Intermedia	Alta



3 y 4. Prevenir, mitigar y monitorear y hacer seguimiento a los impactos/riesgos

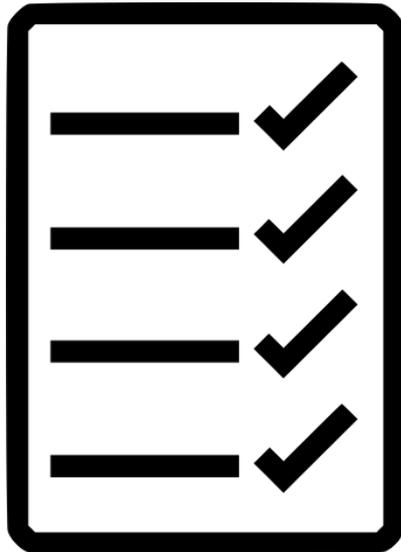


*“La empresa ha integrado y actuado sobre los hallazgos de la debida diligencia en derechos humanos, por ejemplo, modificando las operaciones, cambiando condiciones de los contratos, aumentado el monitoreo en la cadena de suministro...”*

# Planes de acción colaborativos

Concluida la Debida diligencia en DDHH, se trabaja en la elaboración – junto a las partes involucradas – en Planes de acción y remediación en DDHH que se encarguen de minimizar los riesgos y/o afecciones detectadas.

# Planes de acción colaborativos

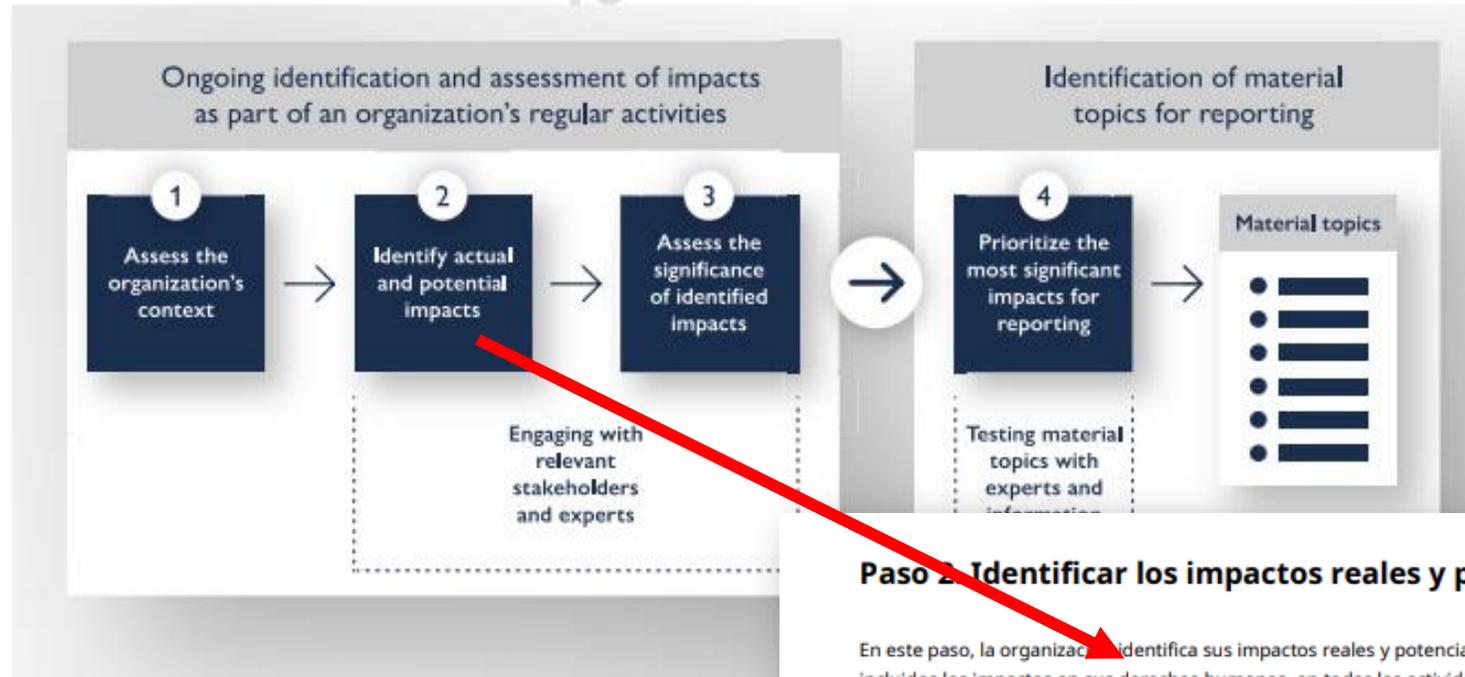


- ✓ Reuniones de trabajo con ejecutivos y sus equipos de áreas involucradas para revisar posibles soluciones para mitigar el riesgo/afección
- ✓ Sistematización de propuestas de trabajo y planes de acción por área, y la validación de las propuestas
- ✓ Elaboración del Informe y Cuadro de mando de compromisos de Remediación, plazos de implementación, responsables y toda la información para hacer seguimiento del avance de la Debida Diligencia
- ✓ Seguimiento a los compromisos (6 a 12 meses posteriores)

# ¿Cómo conecta la debida diligencia en DDHH con otros requerimientos ESG?



# REPORTING Y ACCOUNTABILITY



## Paso 2 Identificar los impactos reales y potenciales

En este paso, la organización identifica sus impactos reales y potenciales en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos en sus derechos humanos, en todas las actividades y relaciones comerciales de la organización. Los impactos reales son aquellos que ya han ocurrido y los impactos potenciales son aquellos que podrían ocurrir pero que aún no se han producido. Estos impactos incluyen impactos negativos y positivos, impactos a corto y largo plazo, impactos intencionados y no intencionados, e impactos reversibles e irreversibles.

Para identificar sus impactos, la organización puede utilizar información de diversas fuentes. Puede utilizar información de evaluaciones propias o de terceros de los impactos en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos en sus derechos humanos. También puede utilizar información de revisiones legales, sistemas de gestión de cumplimiento anticorrupción, auditorías financieras, inspecciones de salud y seguridad ocupacional y presentaciones de accionistas. También puede utilizar información de cualquier otra evaluación relevante de las relaciones comerciales llevada a cabo por la organización o por iniciativas de la industria o de múltiples partes interesadas.

Se puede recopilar más información a través de los mecanismos de reclamo que la organización haya establecido, o

# REPORTING Y ACCOUNTABILITY



**GRI 412: EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS**  
2016

**GRI**  
**412**

- Contenido sobre el Enfoque de Gestión (esta sección hace referencia a *GRI 103*)
- Contenido 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
- Contenido 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos
- Contenido 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos

# REPORTING Y ACCOUNTABILITY

## Contenido 412-1

Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos

### Requerimientos para la presentación de información

#### Contenido 412-1

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total y el porcentaje de las operaciones sometidas a evaluaciones de derechos humanos o evaluaciones del impacto en los derechos humanos por país.

# REPORTING Y ACCOUNTABILITY

## Contenido 412-3

Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos

### Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total y el porcentaje de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.
- b. La definición de “acuerdos de inversión significativos”.

Contenido  
412-3

# REPORTING Y ACCOUNTABILITY



Desde julio de 2023 la legislación de la UE exige que todas las grandes empresas y todas las empresas que cotizan en bolsa (excepto las microempresas que cotizan en bolsa) divulguen información sobre lo que ven como riesgos y oportunidades derivados de cuestiones sociales y ambientales, y sobre el impacto de sus actividades en las personas y el medio ambiente.

Los estándares cubren la gama completa de temas ambientales, sociales y de gobernanza, incluidos el cambio climático, la biodiversidad y los derechos humanos.

Proporcionan información para que los inversores comprendan el impacto de sostenibilidad de las empresas en las que invierten

# DDHH EN NUEVA NCG 461 CMF PARA MEMORIAS INTEGRADAS

## 2. Perfil de la entidad

### 2.1. Misión, visión, propósito y valores

Se deberá señalar la misión, visión y el propósito de la entidad, además de sus

2



valores y principios corporativos

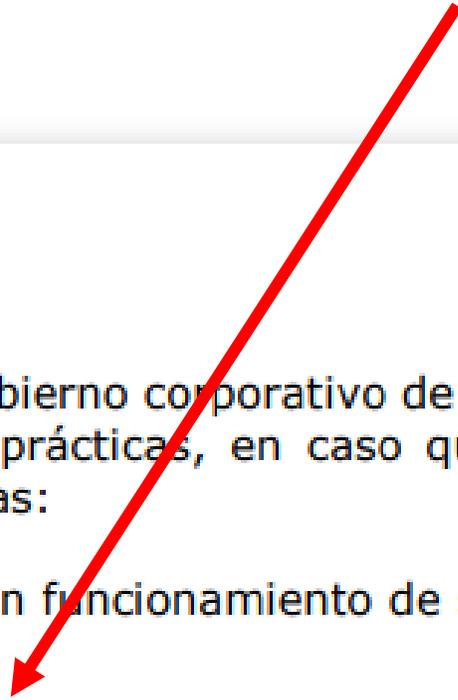
En particular, deberá señalar si adhiere o no a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas emanados de las Naciones Unidas, u otro estándar, guía o estándar equivalente.

# DDHH EN NUEVA NCG 461 CMF PARA MEMORIAS INTEGRADAS

## 3. Gobierno corporativo

### 3.1. Marco de gobernanza

Se deberá divulgar la estructura y funcionamiento del gobierno corporativo de la entidad, haciendo referencia a la adopción de buenas prácticas, en caso que corresponda, al menos respecto de las siguientes materias:

- i. Cómo la entidad busca garantizar y evalúa el buen funcionamiento de su gobierno corporativo.
  - ii. Cómo la entidad integra un enfoque de sostenibilidad en sus negocios; en particular cómo la entidad incorpora las materias ambientales (en especial el cambio climático), sociales y de respeto a los **derechos humanos**, en los distintos procesos de evaluación y definiciones estratégicas, y cómo la entidad define a las unidades o responsables que tienen a cargo estas materias.
- 

# DDHH EN NUEVA NCG 461 CMF PARA MEMORIAS INTEGRADAS

## 3.6. Gestión de riesgos

Se deberá describir cómo la entidad integra en sus actividades, un marco de gestión de riesgos y de control interno, en especial, mencionando:

i. Las directrices generales establecidas por el Directorio, u órgano de administración, sobre las políticas de gestión de riesgos, especialmente operacionales, financieros, laborales, ambientales (en particular los físicos y de transición referidos a cambio climático), sociales y de **derechos humanos**, señalando si para esos efectos ha tomado como guía principios, directrices o recomendaciones nacionales o internacionales, y cuáles son.

a. Riesgos y oportunidades inherentes a las actividades de la entidad y aquellos asociados a eventos que puedan afectarle a través de sus subsidiarias, asociadas, proveedores o del mercado en general, incluyendo riesgos ambientales, sociales y de **derechos humanos**. En particular respecto a cambio climático, aquellos riesgos físicos ("physical risks") y de transición ("transition risks") de corto, mediano y largo plazo, así como las oportunidades en igual término. Al referirse al impacto de esos riesgos y oportunidades, deberá mencionar el que tendrían en el financiamiento de costos operacionales, ingresos, costos y uso de capital, y acceso a financiamiento. En caso que se hubieren empleado escenarios para la determinación de esos impactos, se deberá hacer una breve descripción de los mismos. Por ejemplo, si se tuvo en consideración la transición a una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero a efectos de evitar un alza de más de 2º Celsius por sobre la temperatura media del planeta antes del desarrollo industrial.

e. Otros riesgos y oportunidades derivados de los impactos que la entidad y sus operaciones generaren directa o indirectamente en el medioambiente o en la sociedad.

iii. Cómo se detectan todos esos riesgos y cómo se determinan aquellos relativamente más significativos que los demás, incluyendo si en dicho proceso se consideran cambios en la regulación existente o el surgimiento de nueva regulación y procedimientos de debida diligencia en materia de **derechos humanos**.

iv.Cuál es el rol del Directorio, u órgano de administración, y alta gerencia, en la detección, evaluación, gestión y monitoreo de dichos riesgos, en especial los ambientales, sociales y de **derechos humanos**, con particular énfasis en el cambio climático, y cómo se adoptan las respuestas estratégicas para mitigar, transferir, aceptar, evitar y priorizar esos riesgos.

# DDHH EN NUEVA NCG 461 CMF PARA MEMORIAS INTEGRADAS

Asimismo, se deberá indicar los compromisos estratégicos que se hubieren adoptado en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas u otros equivalentes. En línea con tales compromisos, se deberá indicar si la entidad cuenta con políticas relativas a la generación de un impacto positivo en distintos objetivos de interés social, tales como respeto de los **derechos humanos**, erradicación de la pobreza, educación para terceros externos a la organización, salud y nutrición, donaciones, voluntariado o becas estudiantiles, entre otros.

# Y POR SUPUESTO.... ESTANDARES ESG



United Nations  
Global Compact



Dow Jones  
Sustainability Indices

In Collaboration with RobecoSAM 



**United Nations**  
Global Compact

## **Derechos Humanos**

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional;
2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

## **Normas Laborales**

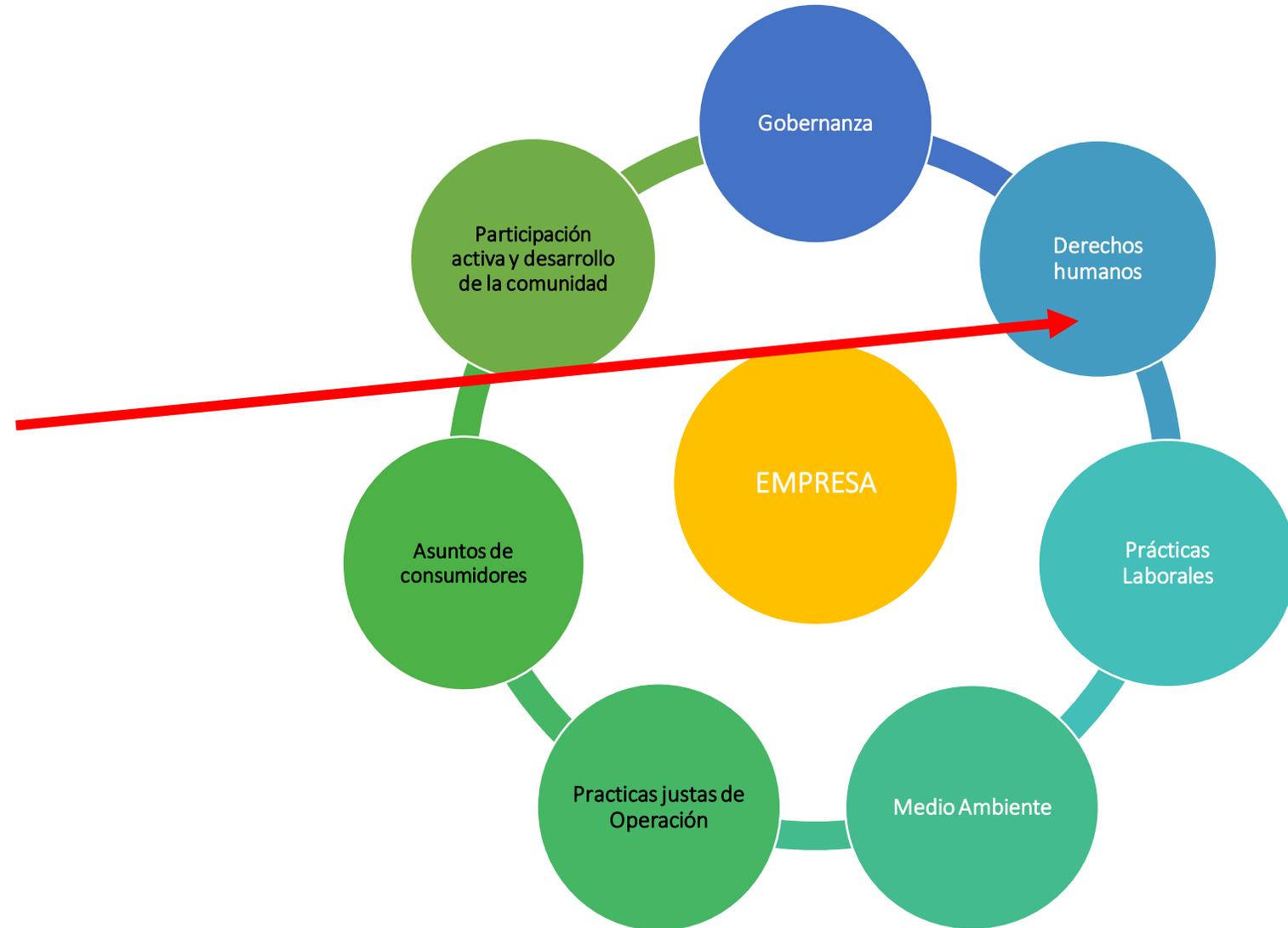
3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva;
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
5. La abolición del trabajo infantil;
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

## **Medio Ambiente**

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales;
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

## **Anticorrupción**

10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.



# TODO ESTE MOVIMIENTO A PROPICIADO UNA ACELERADA AGENDA LEGISLATIVA

Las consecuencias económicas, sociales y sanitarias de la pandemia del Covid -19 ha revelado la necesidad de resguardar los DDHH con mayor convicción, lo que ha acelerado la relevancia en la agenda internacional

## La Unión Europea avanza en la legislación sobre debida diligencia obligatoria



← → ↻ pactoglobal.cl/2020/pacto-global-anuncia-su-apoyo-a-la-debida-diligencia-obligatoria-en-materia-de-derechos-humanos/ ☆ P ⋮

Aplicaciones Gmail YouTube Maps Lista de lectura

### PACTO GLOBAL ANUNCIA SU APOYO A LA DEBIDA DILIGENCIA OBLIGATORIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS



Inicio > Pacto Global > Pacto Global anuncia su apoyo a la Debida Diligencia obligatoria en materia de Derechos Humanos

Proteger el bienestar y la dignidad de todas las personas significa prevenir los abusos de los derechos humanos en las operaciones comerciales y las cadenas de valor en todo el mundo.

Pacto Global de las Naciones Unidas anunció hoy su firme apoyo a la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos durante un discurso de Sanda Ojiambo, CEO y directora ejecutiva, en el Noveno Foro Anual de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

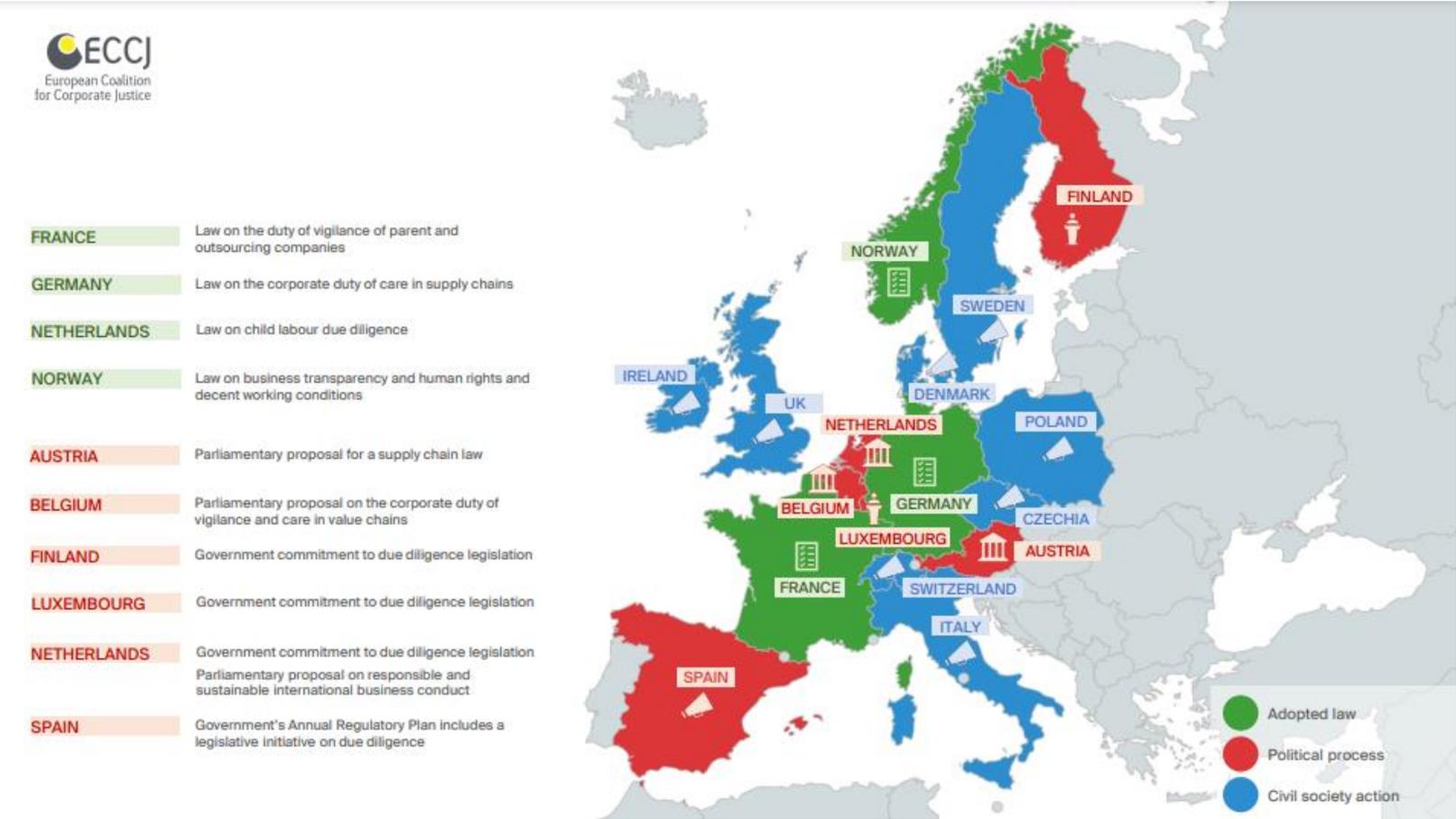


En un informe de iniciativa legislativa aprobado con 504 votos a favor, 79 en contra y 112 abstenciones, la Cámara reclama la adopción urgente de normas vinculantes en la UE para asegurar que las compañías son responsables y objeto de sanción cuando provoquen un daño -o contribuyan a provocarlo- a los derechos humanos, el medio ambiente o la gobernanza.

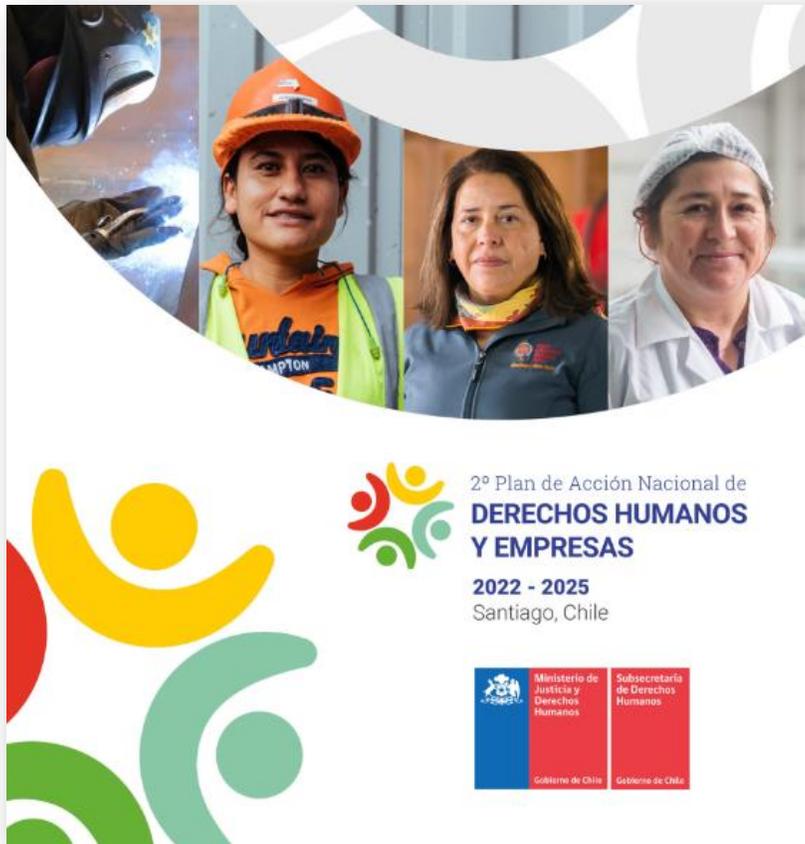
“ Los eurodiputados quieren también garantizar el derecho a la vía judicial. La Comisión ya ha anunciado su intención de presentar una propuesta en este ámbito este año.

“La nueva legislación sobre debida diligencia tiene que fijar estándares para una conducta empresarial responsable dentro y fuera de Europa. No podemos aceptar que la deforestación o el trabajo forzoso sean parte de la cadena global de suministro. Las empresas deben hacer lo necesario para evitar que su actividad provoque daños a las personas y al planeta. Las reglas también deben dar a las víctimas el derecho a recibir asistencia y buscar compensación, garantizando a la vez condiciones equitativas y seguridad jurídica a las empresas”, señaló **Lara Wolters** (S&D, Países Bajos).

# TODO ESTE MOVIMIENTO A PROPICIADO UNA ACELERADA AGENDA LEGISLATIVA



# EN CHILE: PLAN DE ACCIÓN NACIONAL EN DDHH Y EMPRESAS



- Con el fin de implementar los Principios Rectores (2011) en el país, el Ministerio de Relaciones Exteriores coordinó el proceso para elaborar el primer **Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas**, el que fue lanzado oficialmente el día 21 de agosto de 2017. El PAN fue actualizado durante 2022, extendiendo su duración hasta el 2025.
- El objetivo general del 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.
- El PAN se compone de 3 pilares que contienen 5 ejes principales para activar acciones:

Pilares	Ejes
Deber de los Estados de Proteger los derechos humanos	<b>Eje 1 – Coherencia Política:</b> Reforzar el compromiso del Estado con la protección y promoción de los derechos humanos en sus ámbitos de interacción con las empresas
	<b>Eje 2 – Compras Públicas:</b> Impulsar la Incorporación del enfoque de derechos humanos en la cadena de suministro del Estado
Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos	<b>Eje 3 – Debida Diligencia y Gobierno Corporativo:</b> Promover la incorporación de procesos de debida diligencia en la actividad de las empresas
	<b>Eje 4 – Pequeñas y medianas empresas:</b> Fomentar la incorporación del enfoque de derechos humanos en las PYMES
Acceso a Mecanismos de Reparación	<b>Eje 5 – Mecanismos de Reparación estatales:</b> Promover el compromiso del Estado como un mejor acceso a la justicia frente a casos de afectación de derechos humanos por parte de las empresas
	<b>Eje 6 – Mecanismos de reparación no estatales:</b> reforzar la generación de mecanismos de reparación no estatales en las empresas

# Y CONECTA CON LEY DE DELITOS ECONÓMICOS Y ATENTADOS CONTRA EL MEDIO AMBIENTE (LEY 21.595)

- Crea cuatro categorías de delitos económicos, incluyendo en cada una de ellas un listado detallado de figuras penales ya existentes y otras nuevas incorporadas.
- Incorpora la aplicación de penas privativas o restrictivas de libertad y multas cuya determinación deberá hacerse conforme a las reglas dispuestas en la ley, además de inhabilidades y prohibiciones.
- Introduce una serie de modificaciones al Código Penal, al Código Procesal Penal, a la Ley Sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y otros cuerpos legales que establecen delitos económicos, con el fin de perfeccionar y complementar su normativa en el ámbito penal económico. Específicamente, en el Código Penal destaca la incorporación de las normas destinadas a proteger el secreto comercial y la introducción de un párrafo específico para los delitos ambientales, denominado “Atentados contra el medio ambiente”.



# Y UN PRÓXIMO PROYECTO DE LEY DE DEBIDA DILIGENCIA

16 de junio de 2023

## Gobierno anuncia que el próximo año ingresará proyecto de ley de debida diligencia en materia de Derechos Humanos y Empresas

El Comité Interministerial para el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas realizó su primera sesión del año, marcando de esta manera un hito en el fortalecimiento del compromiso con la promoción y protección de los derechos humanos en el sector empresarial. En la instancia se avanzó en la conformación de un Comité Técnico de trabajo para la elaboración del anteproyecto de ley de diligencia, el cual deberá presentarse el próximo año al Congreso Nacional.

- ▶ Inspiraciones: Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro de Alemania y la Ley de Transparencia de Noruega podrían ser puntos de partida.
- ▶ Generar consensos transversales para alcanzar una mayoría amplia de aprobación parlamentaria
- ▶ Que empresas adopten deberes de esfuerzo razonables
- ▶ Debe considerar las diferencias existentes entre las empresas grandes y las micro, pequeñas y medianas (implementación escalonada)
- ▶ Evaluar en el corto plazo (Ley Alemana)
- ▶ Regular mecanismos de acceso a la justicia y de remediación



# PARA TERMINAR, UNA DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH NO ES UNA AUDITORÍA, ES...

Reflexión interna respecto a la importancia de incorporar una gestión en DDHH

Impulsar procesos de mejora continua, basado en una conducta responsable

La oportunidad de adelantarse a la agenda regulatoria

Incorporar los DDHH en matriz de riesgos

PREVENCIÓN





tresmontes  
lucchetti

sus  
ten  
ta +

Empresa



®  
Certificada