



## DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

### Una introducción

06/10/2023



**23 años**  
ORGANIZACIÓN SIN  
FINES DE LUCRO

**2006**  
CAPÍTULO CHILENO /  
WBCSD

**+120**  
EMPRESAS  
SOCIAS

**ORGANIZACIÓN**  
– NO GREMIAL –

**PROPÓSITO**

MEJORAR LA VIDA DE LAS PERSONAS Y DEL PLANETA A TRAVÉS DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

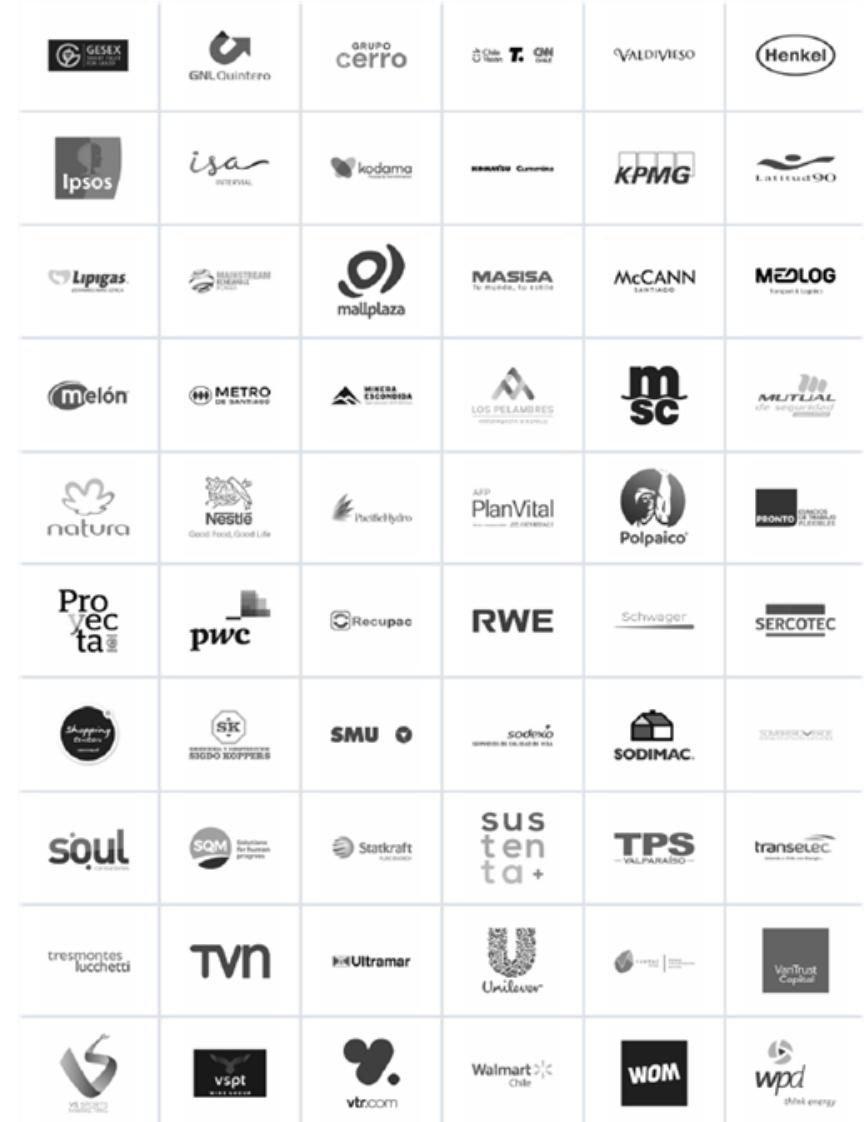
# NUESTRA RED / + 120 socios



**16 empresas  
en DJSI**

**+15%**  
PIB nacional

**+ 414 mil**  
trabajadores  
impactados



# NUESTRA EXPERTISE ASG EN CHILE



**Enfoque en DD.HH. y Empresas** como una oportunidad para minimizar riesgos que puedan afectar la viabilidad de proyectos y el valor reputacional, y dañar gravemente la calidad de vida de las personas.



Avances legislativos y regulatorios a nivel mundial

Aumento de exigencias normativas



Ciudadanos cada vez más empoderados

Hiperconectividad

Desconfianza hacia instituciones



Inversionistas con foco en riesgos ASG



Planes de Acción Nacional DDHH y Empresas Chile

Política pública para instalar enfoque de DD.HH. en quehacer de las empresas (Principios Rectores – UN)

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

PILAR	ESTADO	EMPRESAS	ESTADO / EMPRESAS
DEBE	PROTEGER	RESPETAR	REMEDIAR
ROL	Proteger contra los abusos sobre los DD.HH. Por actores, incluso las empresas.	Respetar los DD.HH. en toda la cadena de valor	Asegurar acceso a remediación en casos de abusos a DD.HH.
ACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas</li> <li>- Legislación</li> <li>- Regulación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuar con debida diligencia</li> <li>- Abordar los impactos negativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remediación judicial</li> <li>- Remediación no judicial</li> </ul>

**Aprendizaje colaborativo para empresas del sector extractivo y de generación energética**, entendiendo que esto es la base para la contribución de las empresas al desarrollo sostenible.

**Objetivo general:** Fortalecer el respeto de los DD.HH. por parte de las empresas participantes a través de la generación de capacidades internas.

## 01.

Conocer los **principales desafíos existentes** en empresas respecto a materias de DDHH

## 02.

Identificar las mejores prácticas en la materia que permitan **minimizar los riesgos** de vulneración de DDHH

## 03.

Integrar un **enfoque multistakeholder**, que promueva el **diálogo** y la disminución de conflictos a través de mecanismos participativos, transparentes y efectivos

## 04.

Apoyar en la integración del enfoque de DDHH y Empresas en el **gobierno corporativo y principales áreas de negocio**

## 05.

Identificar elementos que permitan acordar un **estándar compartido por la industria** en la materia

## 06.

Enfoque de género



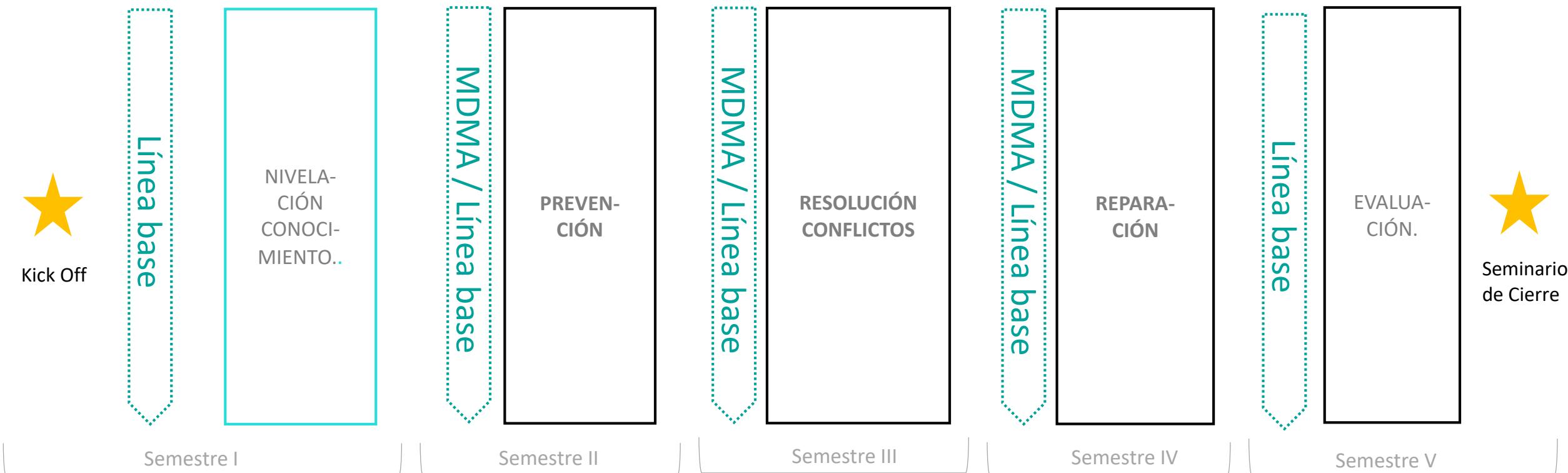
- Empresas participantes:



- En alianza con:



- Aliados del conocimiento: PUCV-Vincular, Consensus Building Institute, Casa de la Paz



11

Empresas mineras  
y generadoras

MESAS DE DIALOGO  
Multi Actor

\*WORKSHOPS PARA ÁREAS DE  
COMPLIANCE, RIESGOS Y LEGAL,  
PROVEEDORES Y SUPPLY CHAIN,  
Y RRHH / GESTIÓN PERSONAS

## PRINCIPALES RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN:

Avances en compromiso explícito Política de DDHH

Avance en implementación de proceso de Debida Diligencia / canales denuncia

Relacionamiento con grupos de interés diferenciado

- ✓ Relacionamiento sindical / trabajadores con resultados ambiguos
- ✓ Relacionamiento comunitario incorporado en la gestión, pero persisten flancos
- ✓ Relacionamiento con proveedores débil

Poco avance en prácticas de reparación

## APRENDIZAJES Y DESAFIOS:

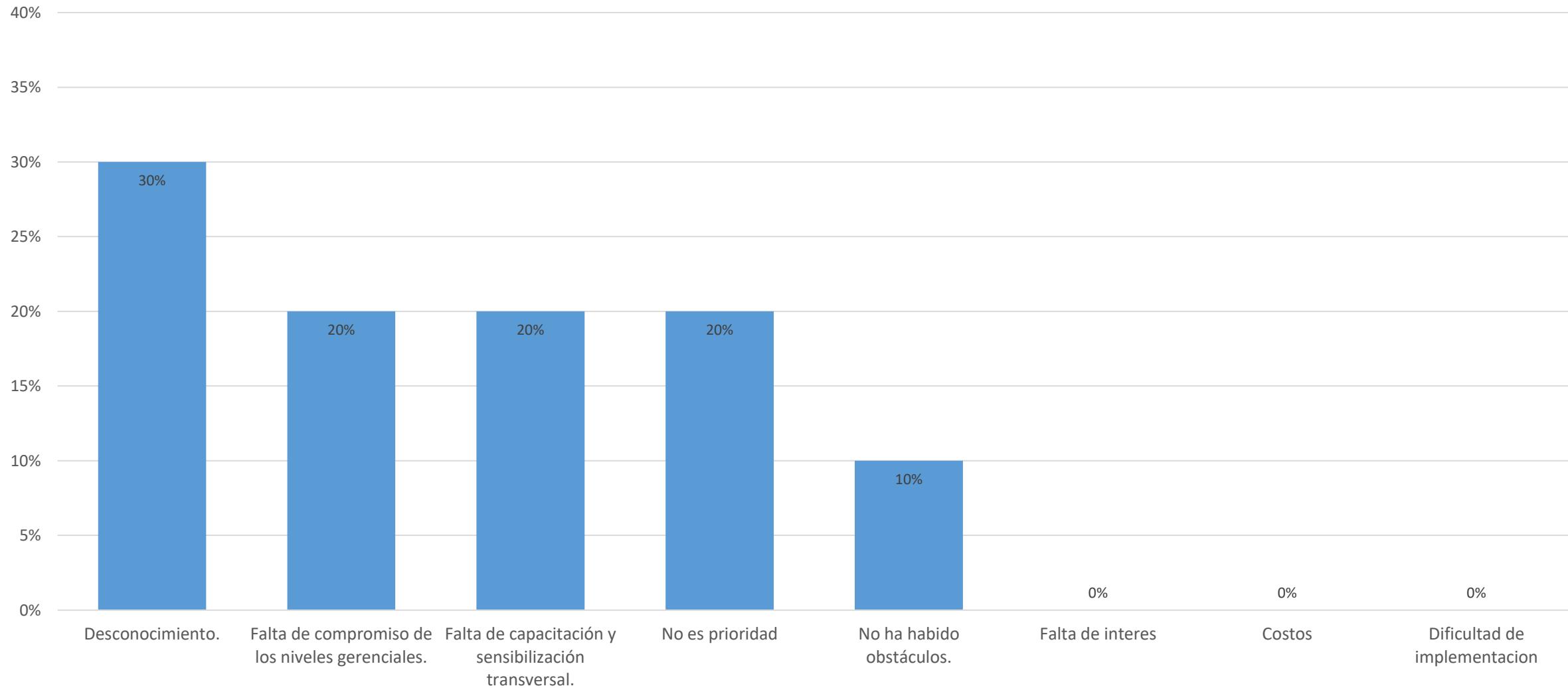
- ✓ Importancia del apoyo de la alta dirección y de la bajada transversal

- ✓ Importancia del enfoque de gestión, incorporación en matriz de riesgos y procedimientos transparentes

- ✓ Generar una cultura organizacional consciente, transparente y coherente, que genera valor para todos sus grupos de interés
- ✓ Enfoque tiene que permear toda la organización (gerencias, niveles jerárquicos)
- ✓ Importancia del enfoque colaborativo

- ✓ Generar y compartir buenas prácticas de reparaciones

## ¿Cuáles han sido los principales obstáculos para avanzar temas de DDHH en su empresa?



## / Cómo seguimos

1. Transversalización del tema DDHH y Empresas por toda la oferta de valor
2. Creación de un programa de formación más acotado en DDHH y Empresas
3. DSE: Medición sistemática de avances
4. 5 Criterios claves del WBCSD – uno de ellos DDHH

## / Qué hacemos – líneas temáticas, DDHH y ODS

### Derechos Humanos



01. PERSONAS Y TRABAJO



02. ECONOMÍA CIRCULAR



03. CAMBIO CLIMÁTICO



04. APROVISIONAMIENTO RESPONSABLE



05. ETICA Y GOBERNANZA



06. TERRITORIOS SOSTENIBLES



**Objetivo general:** Formación de líderes capaces de implementar un proceso de Debida Diligencia en temas de Derechos Humanos al interior de las empresas

- Más transversal
- Más ejecutivo / corto
- Foco fuerte en gestión y Debida Diligencia



# Fundamento para trabajar la visión 2050

## 1 Carbono Neutralidad

Apuntar a ser **Net Zero para GEI** hasta max. 2050, tener un plan basado en la ciencia para lograrlo, que puede incluir Soluciones climáticas naturales y otras soluciones de remover carbono. Los GEI incluyen alcance 1, 2 y los más relevantes e influenciables elementos del alcance 3.

## 2 Naturaleza & Biodiversidad\*

Establecer metas ambientales ambiciosas, basadas en la ciencia, de corto y mediano plazo que contribuyan a la recuperación de la **biodiversidad / naturaleza** para 2050.

## 3 Derechos Humanos & Debida Diligencia

Apoyar los **Principios Rectores de la ONU sobre DDHH y Empresas**, estableciendo una política para respetar la DDHH y la implementación de un proceso de Debida Diligencia en DDHH.

## 4 Inclusión & Diversidad

Declarar públicamente el apoyo a la **inclusión, igualdad, diversidad y la eliminación de cualquier tipo de discriminación**.

## 5 Transparencia & Reportabilidad

Operar con el más alto nivel de **transparencia**

# DERECHOS HUMANOS & DEBIDA DILIGENCIA

*Este criterio busca que las empresas hagan explícito su apoyo a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos a través de una política y la implementación de procesos de debida diligencia en esta materia.*

					Adhiere al criterio				
					0 Sin ambición	1 Algo de ambición	2 Ambición madura	3 Ambición significativa	4 Ambición excepcional
<b>A Política</b>		No tiene una política de Derechos Humanos (1) o no está públicamente disponible.	Tiene una política de Derechos Humanos pero no hace mención a los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.	Tiene una política de Derechos Humanos que hace referencia a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.	Tiene una política de Derechos Humanos con un fuerte compromiso (2) con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.	Actualmente no definido.			
<b>B Debida Diligencia</b>		No existe evidencia de un proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos.	Existe evidencia limitada de que la empresa ejecuta elementos individuales (3) de un proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos.	Existe evidencia limitada (3) de la ejecución de un proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos.	Evidencia de la ejecución de un proceso de Debida Diligencia (3) en Derechos Humanos.	Existe evidencia robusta (3) de la ejecución de un proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos.			

Si la empresa no tiene un reporte a nivel nacional o con bajada para Chile, podrá optar como máximo al nivel 3 y se le recomendará hacer una bajada local/nacional.

1. Las definiciones y metodologías para evaluar este criterio están obtenidas del documento [Corporate Human Rights Benchmark Core UNGP Indicators](#) (2021), theme A.1.1. y B.2.1.- 2.5. El compromiso de las empresas con los derechos humanos también puede ser definido por las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OECD.

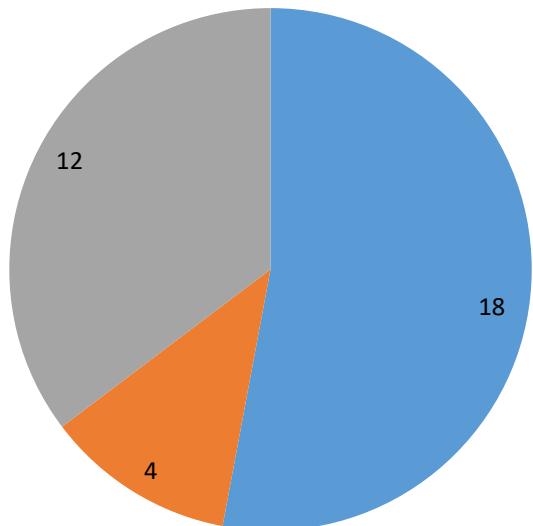
2. Las expresiones para evaluar el nivel de compromiso con los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos están detalladas en las pág. 7-8 del documento [Corporate Human Rights Benchmark Core UNGP Indicators](#).

3. Los elementos individuales se refieren a los indicadores B.2.1 - 2.5 establecidos en el documento [Corporate Human Rights Benchmark Core UNGP Indicators](#) y estos son: identificación, evaluación, integración, seguimiento y comunicación de riesgos en DDHH, que se evalúan en una escala de 0 a 10, con máximo 2 puntos por aspecto). Si la empresa alcanza 0 puntos, la empresa queda en nivel 0, con 1 punto, en un nivel 1, con 2 a 3 puntos en un nivel 2, con ≥ 4 puntos queda en un nivel 3 y con ≥ 7 en un nivel 4.



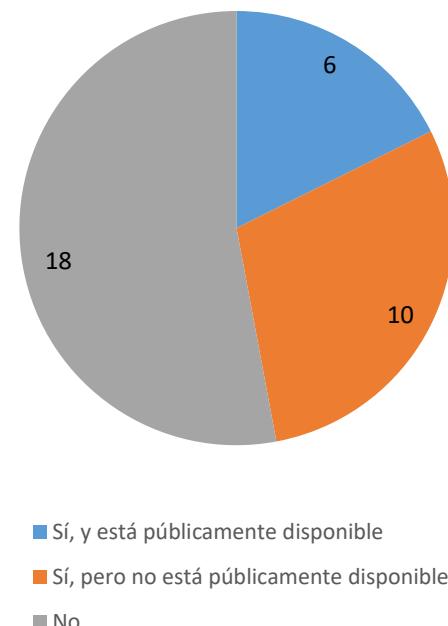
## Derechos Humanos

¿La empresa tiene una **política** que establece su compromiso de respetar los derechos humanos **en conformidad con los Principios Rectores** sobre las Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas?



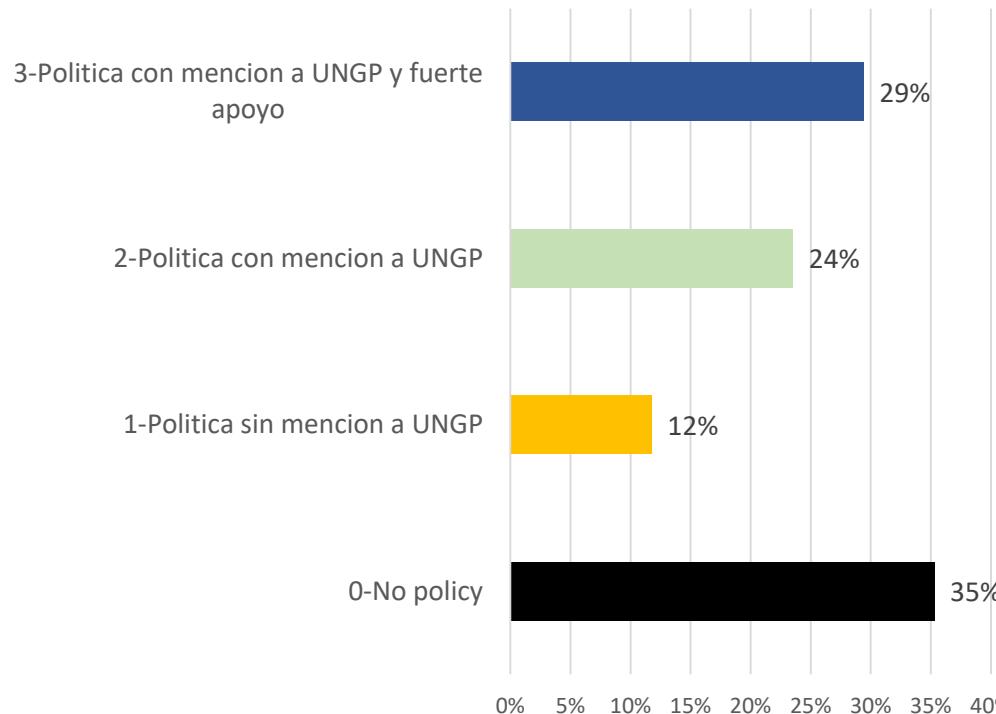
■ Sí, y está públicamente disponible ■ Sí, pero no está públicamente disponible ■ No

¿La empresa realiza un proceso de **debida diligencia** (evaluación de posibles impactos sobre derechos humanos a nivel interno y/o en su cadena de suministro) en derechos humanos?

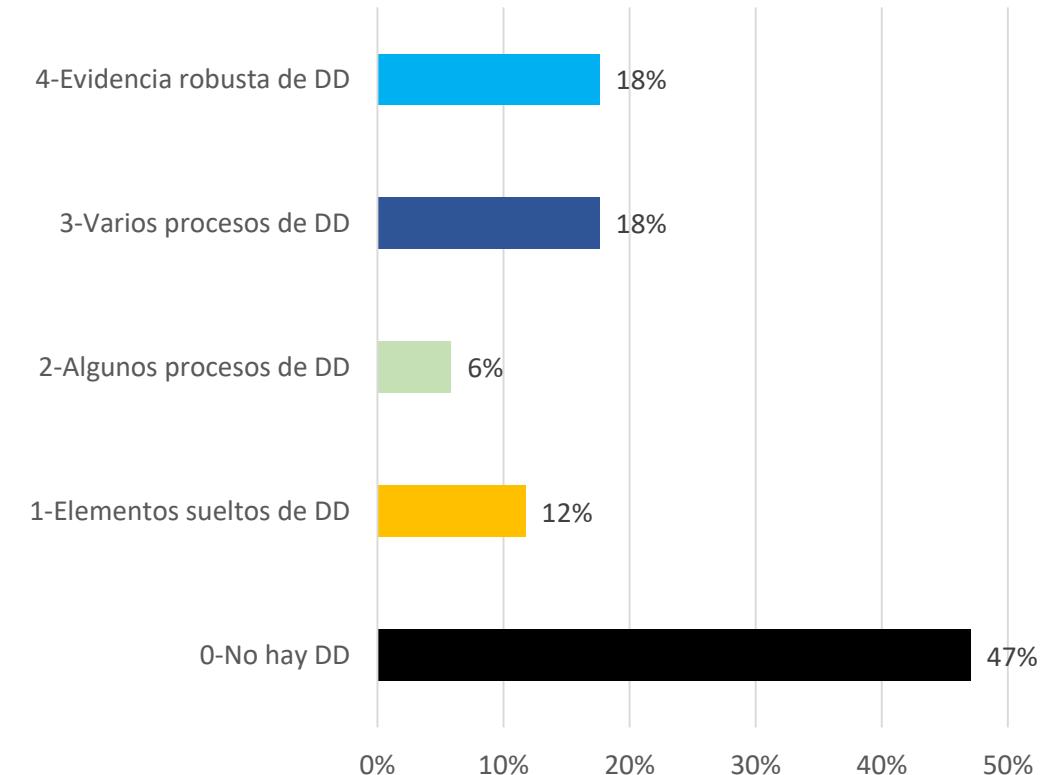


## Derechos Humanos: Nivel de cumplimiento

*Compromiso*



*Debida Diligencia*



53% tienen Política de DDHH y mencionan (al menos) los principios Rectores del la ONU.

47% no tiene nada de Debida Diligencia, mientras que un 42% tiene evidencia de al menos 1 proceso de Debida Diligencia

**Enfoque en DD.HH. y Empresas sigue siendo una oportunidad para minimizar riesgos pero ahora se suman regulaciones nacionales e internacionales cada vez más exigentes.**

**GRI: Nuevo estándar con más foco en DDHH (2021)**

**Nueva Norma CMF – 461 (11/2021)**

**MARCO GENERAL DE DDHH**

Se deberá reportar:

1. Adherencia de la empresa con los DDHH
2. Cómo el Gobierno corporativo integra un enfoque de sostenibilidad y una gestión de riesgos materiales, que incluya el respeto a los DDHH
3. Estrategia de la empresa relacionada con aspectos ambientales, sociales y de DDHH
4. Varios criterios más con expresa mención de proveedores, entre ellos, política de pago a proveedores, canal de denuncia abierto a proveedores, y políticas de evaluación de proveedores

**Plan de Acción Nacional DDHH y Empresas Chile (2022-2025)**

- 2. Versión lanzada

**Firma Acuerdo de Escazú por Chile (05/2022):**

establece tres derechos de acceso para alcanzar el derecho sustantivo a un medio ambiente sano y al desarrollo sostenible para las generaciones presentes y futuras:

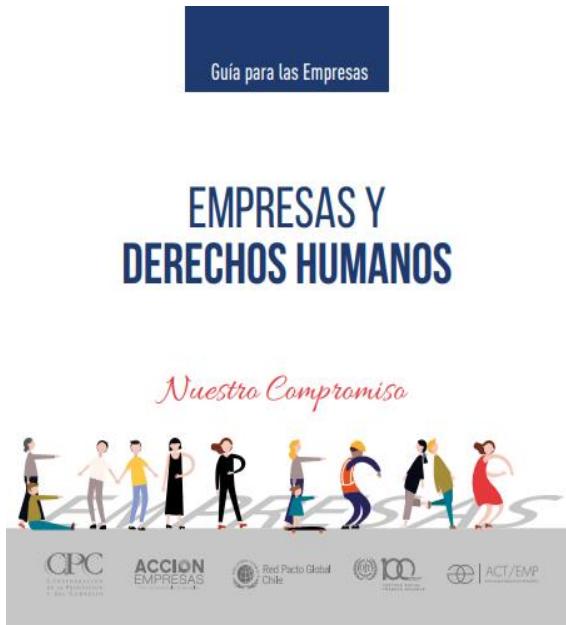
- Derecho de **acceso a la información**, para garantizar la transparencia de la información ambiental
- Participación en el proceso de toma de decisiones ambientales, particularmente respecto de proyectos de impacto significativo sobre el medio ambiente,
- Acceso a la justicia en materia ambiental.

**Ley alemana de debida diligencia en derechos humanos y medio ambiente en la cadena de suministros (LkSG). (01/2023)**

- Va más allá de las empresas obligadas, ya que las obligaciones de cumplimiento se extienden a todas las empresas de sus cadenas de suministro, incluyendo aquellas que operan en el extranjero.

**Anuncio de Proyecto de Ley de Debida Diligencia en DDHH (2024).**

## Guía de DD.HH. y Empresas



<https://accionempresas.cl/content/uploads/1-guia-para-empresas-ddhh-2019-17abril.pdf>

## Workshops y cursos



### Workshop | ¿Cómo aplicar el enfoque de derechos humanos en tu empresa?

Conocer qué son los derechos humanos y cómo se relacionan con el quehacer empresarial, resulta esencial para una empresa que opera desde una perspectiva de sostenibilidad, es por eso que queremos invitarte a una aproximación a la materia, a través de un trabajo práctico a partir de la **Guía de Derechos Humanos y Empresas** que ACCIÓN Empresas, CPC, Pacto Global y la OIT, lanzaron hace unas semanas en el marco del **Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas 2017**.

Curso y webinars de capacitación en Empresas y DD.HH.

## Guía para CEOs sobre DDHH



Guía para CEOs  
sobre Derechos  
Humanos

<https://accionempresas.cl/content/uploads/wbcisd-ceo-guide-to-human-rights-spa-1.pdf>



acción  
empresas



*Global  
Network*