Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile

Gobierno de Chile

gob.cl

ÍNDICE

- Índice por institución 3
- Agradecimientos 5
- Ministerios que participaron en la elaboración de este Plan 6
- Glosario 6
- Acrónimos 12
- Prólogo: Derechos humanos y empresas como medio para un desarrollo sostenible 14
- **I. El valor de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos** 18
- **II. La contribución de las empresas al desarrollo sostenible** 22
- **III. Primer Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile** 26
- Línea de tiempo 30
- Objetivos del Plan de Acción Nacional 32
- Acciones del Plan Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas 34
- **Pilar 1: La obligación del Estado de proteger los derechos humanos** 36
- Eje 1: Capacitaciones en materia de derechos humanos y empresas 40
- Eje 2: Diálogo 44
- Eje 3: Inclusión y no discriminación 46
- Eje 4: Transparencia y participación 50
- Eje 5: Contrataciones públicas 52
- Eje 6: Fortalecimiento de la coherencia entre políticas públicas 54
- Eje 7: Fortalecimiento de la coherencia Política Internacional 58
- Eje 8: Legislación, políticas e incentivos 60
- Eje 9: Empresas Estatales 62
- **Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos** 64
- Eje 1: Cuestiones de contexto: generación de documentos que permitan a las empresas comprender el contexto local y los riesgos de potenciales impactos negativos en derechos humanos 68
- Eje 2: Fomento de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos 70
- Eje 3: Reportes en materia de derechos humanos 74
- **Pilar 3: Acceso a mecanismos de remediación** 76
- Eje 1: Mecanismos estatales judiciales 78
- Eje 2: Mecanismos estatales no judiciales 80
- Eje 3: Mecanismos no estatales 84
- Eje 4: Criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales 86
- Aportes de otros actores 88
- **IV. Implementación, monitoreo y seguimiento** 90
- **V. Propuesta de hoja de ruta para un próximo Plan de Acción** 92
- **VI. Principales Instrumentos Internacionales de DD.HH** 94
- Notas 99

ÍNDICE POR INSTITUCIÓN

- Acción Empresas 89
- Bolsa de Comercio de Santiago 89
- Chilecompra ..... 52 y 53

- Corporación Nacional del Cobre (CODELCO) 62
- División de Estudios de la Corte Suprema 78
- Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON) 40, 41, 49, 51, 55, 59, 70
- Empresa Nacional de Petróleo (ENAP) 62
- Ministerio de Energía 42, 45, 49, 50, 60, 69, 82
- Fundación Casa de la Paz 88
- Institución Nacional de Derechos Humanos (INDH) 43, 44, 53, 69, 81
- Grupo de Trabajo Interministerial 63
- Instituto de Salud Público (ISP) 69
- Ministerio de Desarrollo Social (MDS) 42, 47, 53, 54, 60
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo 49, 51, 56, 60, 62, 71, 74, 84
- Ministerio de Minería 43, 48, 56
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género 49
- Ministerio de Relaciones Exteriores 40, 53, 55, 58, 59, 68, 70, 84
- Ministerio del Trabajo 41, 46, 51, 56, 59, 60, 81
- Ministerio de Medio Ambiente 43, 51, 58, 69, 70
- Pacto Global 88
- Punto Nacional de Contacto para las Líneas Directrices de la OCDE ..... 80 y 81
- Servicio de Evaluación Ambiental 43, 45, 51, 69
- Superintendencia de Medio Ambiente 51, 82
- Subsecretaría de Derechos Humanos 41
- UNICEF 88

AGRADECIMIENTOS

Este proyecto se pudo llevar a cabo gracias al apoyo de las siguientes instituciones:

Apoyo Financiero

- Agencia de Cooperación Española
- Fondo Mixto Chile-España
- Instituto Danés de Derechos Humanos

Apoyo Técnico

- Centro de Derechos Humanos Universidad Diego Portales
- Fundación Casa de la Paz
- Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas, Miembro Regional
- Instituto Danés de Derechos Humanos
- Instituto Nacional de Derechos Humanos
- Instituto Nacional de Estadísticas
- Oficina para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas
- para los Derechos Humanos
- Organización Internacional del Trabajo
- Sustentia Innovación Social
- UNICEF

CRÉDITOS

- Crédito de fotografías: Imagen de Chile

MINISTERIOS QUE PARTICIPARON EN LA ELABORACIÓN DE ESTE PLAN[1]

- Ministerio de Relaciones Exteriores
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia
- Ministerio Secretaría General de Gobierno
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
- Ministerio de Desarrollo Social
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Ministerio de Minería
- Ministerio de Energía
- Ministerio de Medio Ambiente
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

GLOSARIO

- **Acuerdo de París sobre el Cambio Climático**

  Acuerdo internacional negociado en el marco de la Convención Marco de Naciones Unidas contra el Cambio Climático en la XXI Conferencia sobre Cambio Climático (COP21) desarrollado en París en 2015. Según destaca su artículo 2, el Acuerdo *"tiene por objeto reforzar la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático, en el contexto del desarrollo sostenible y de los esfuerzos por erradicar la pobreza"*

- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**

  Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en septiembre de 2015, contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de aplicación universal, concretados en 169 metas y 230 indicadores. Es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia, poner fin a la pobreza y el hambre, combatir las desigualdades, y garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales. Con el fin de no dejar a nadie atrás adopta un enfoque de derechos humanos, fundándose en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre estos.

- **Carta Internacional de los Derechos Humanos**

  La Carta Internacional de Derechos Humanos comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como sus protocolos facultativos.

- **Coherencia política**

  Los Principios Rectores Nº 8, 9 y 10 se refieren a la coherencia política. Las tres esferas en las cuales se destaca esta coherencia son: instituciones estatales que configuran prácticas empresariales, la negociación de acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros estados o empresas y su actuación en calidad de miembros de instituciones multilaterales.

- **Consejo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**[2]

  El Consejo tiene el *"objeto de asesorar al Presidente/a de la República y servir de instancia de coordinación para la implementación y seguimiento de los ODS y de la Agenda."* Está integrado por los Ministerios de Relaciones Exteriores; Economía, Fomento y Turismo; Desarrollo Social; y Medio Ambiente.

- **Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible**[3]

  Consejo asesor del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, que tiene por objeto asesorar en la elaboración de las políticas públicas relacionadas con la Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible del país. Fue creado el año 2013 y sus principales funciones son a) Servir de instancia coordinadora entre los distintos órganos de la Administración del Estado, el sector privado, la sociedad civil en temas vinculados a la elaboración de políticas públicas de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible de Chile; b) Identificar e informar al Ministro de Economía, Fomento y Turismo acerca de políticas, buenas prácticas e iniciativas en el campo de la Responsabilidad Social que se estén generando en el ámbito nacional o internacional; c) Proponer al Ministro de Economía, Fomento y Turismo medidas y acciones de política pública en materia de responsabilidad social.

- **Debida diligencia en derechos humanos**

  La debida diligencia en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Los Principios Rectores establecen que un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos debe *"incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas."*

- **Desarrollo Sostenible**

  Es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible busca lograr el desarrollo sostenible en sus tres dimensiones - económica, social y ambiental - de forma equilibrada e integrada.

- **Declaración Tripartita de la Organización Internacional de Trabajo**

  Instrumento de la OIT que da orientaciones a las empresas sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Los principios de la Declaración se basan en las normas internacionales del trabajo y están dirigidos a empresas multinacionales, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores. Cubren las áreas de empleo, formación, condiciones de trabajo y vida, y relaciones industriales, así como la política general.

- **Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE**

  Recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Los Directrices están respaldadas por un mecanismo de implementación: los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), organismos constituidos por los gobiernos de los países adherentes con el fin de promover e implementar las Directrices.

- **Mecanismos de reclamación a nivel operacional**

  Medio formal a través del cual los grupos o las personas pueden plantear sus preocupaciones acerca de las consecuencias negativas que una empresa pueda tener sobre ellos- incluso, aunque no exclusivamente, sobre sus derechos humanos- y pueden solicitar una reparación. Desempeñan dos funciones esenciales en relación con la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: contribuir a determinar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos como parte de la obligación de una empresa de proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos, y permitir que la empresa se ocupe de los daños detectados y repare las consecuencias negativas de forma temprana y directa para evitar mayores perjuicios o una escalada de reclamaciones.

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

  Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron acordados por la Asamblea General de las Naciones Unidas como una hoja de ruta para implementar la Agenda 2030, retomando y amplificando los Objetivos de Desarrollo del Milenio y abarcando las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Los ODS, sus metas e indicadores son de carácter integrado e indivisible, de alcance mundial y de aplicación universal.

- **Pacto Global de Naciones Unidas**

  El Pacto Global de Naciones Unidas es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 principios universalmente aceptados para promover la responsabilidad social empresarial en las áreas de los derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Los Derechos Humanos suponen una de las cuatro áreas principales de trabajo de Pacto Global.

  Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

  Fueron adoptados en 2011 de forma unánime por el Consejo de Derechos Humanos, tras su elaboración por el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie. Los Principios Rectores se estructuran en tres pilares: el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetarlos y el acceso a mecanismos de reparación.

- **Principios y Derechos Fundamentales de la OIT**

  La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales de 1998 compromete a los Estados Miembros de la OIT a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías – discriminación en el trabajo, libertad de asociación y negociación colectiva, trabajo forzoso y trabajo infantil – hayan o no ratificado los convenios pertinentes.

- **Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos**

  Estrategia política en constante evolución elaborada por el Estado para proteger los impactos negativos en los derechos humanos generados por las empresas en conformidad con los Principios Rectores de Naciones Unidas. En 2014, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas hizo una llamada a los Estados de elaborar Planes de Acción Nacionales para promover la implementación de los Principios Rectores en sus contextos nacionales.

- **Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE (PNC)**

  Organismos constituidos por los gobiernos de los países adherentes a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales con el fin de promover e implementar estas Directrices. Los PNC ayudan a las empresas y a las partes interesadas a tomar las medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las Directrices, y constituyen una plataforma de mediación y conciliación para resolver los problemas prácticos relacionados a la operación de empresas multinacionales. En Chile, el PNC radica en la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales.

ACRÓNIMOS

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
DIRECON	Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales
DIDEHU	Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNDH	Plan Nacional de Derechos Humanos
PRNU	Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
PAN	Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas
PNC	Punto Nacional de Contacto para las Líneas Directrices de la OCDE
ProChile	Dirección de Promoción de Exportaciones de DIRECON
SEA	Servicio de Evaluación Ambiental
SEIA	Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS COMO MEDIO PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE

No tendremos seguridad sin desarrollo,
no tendremos desarrollo sin seguridad,
y no vamos a tener ninguno de los dos
sin el respeto de los derechos humanos.

Kofi Annan, ex Secretario General de Naciones Unidas

Chile ha experimentado un desarrollo económico y social sostenido a lo largo de los últimos años, debido a sus políticas macroeconómicas coherentes, a un régimen de apertura comercial y a un clima de negocios favorable. Este desarrollo ha significado una mejora en los índices de pobreza relativa y absoluta.

Hemos avanzado hacia una economía más moderna y competitiva, pero aún tenemos desafíos por superar para alcanzar una sociedad más democrática y cohesionada. El Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet ha buscado la senda del crecimiento económico en un contexto desafiante, pero también ha avanzado en el compromiso con la inclusión, la igualdad de oportunidades, la transparencia y la participación ciudadana. Estos son los pilares fundamentales de una sociedad y un país inclusivo, diverso y justo, plenamente respetuoso de las libertades y derechos de quienes la integran.

Sabemos que el desarrollo no es un fin en sí mismo; está al servicio de la persona, su vida y su dignidad. Como sociedad debemos seguir construyendo marcos y condiciones para que el desarrollo se fortalezca en el respeto a los derechos humanos de todos los habitantes de este país. En este contexto, uno de los actores fundamentales, son las empresas, quienes impulsan la economía y colaboran en la plena realización de los derechos humanos.

El Estado, también, ha liderado diversas iniciativas para avanzar de manera progresiva a la sociedad que aspiramos. El Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible; la creación de la Subsecretaría de Derechos Humanos con el mandato de elaborar un Plan Nacional de Derechos Humanos; la Agenda de Productividad, Innovación y Crecimiento, y las diversas reformas que ha llevado adelante este Gobierno, consolidan esa visión. El Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas que a continuación presentamos, va en línea con estos esfuerzos.

En este sentido, el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, integrado por representantes del sector público y privado, encomendó al Ministerio de Relaciones Exteriores la tarea de coordinar la elaboración de esta política pública, que toma como marco los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En cuanto a lo primero, a nivel internacional se debatió por décadas el impacto de la actividad empresarial en el respeto a los derechos humanos, decantando en la adopción unánime por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en el año 2011. Estos Principios establecen estándares mundiales para que las empresas sean un aporte al desarrollo sostenible, sin menoscabar los derechos de las personas y las comunidades.

Por otro lado, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en 2015, fija un rumbo global respecto al desarrollo, instando a los países a intensificar sus esfuerzos para terminar con la pobreza, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático, sin dejar a nadie atrás. La agenda reconoce el rol de las empresas y destaca la necesidad de un trabajo conjunto público-privado para lograr estos objetivos.

Este Plan de Acción es el primer esfuerzo por integrar estos Principios a la realidad nacional, en línea con el compromiso internacional asumido por Chile en la materia. Busca aportar claridad respecto a lo que se entiende por derechos humanos en el ámbito empresarial y constituye, además, una plataforma para identificar, prevenir, abordar, mitigar y reparar los impactos adversos que pueden generar las empresas al realizar sus actividades.

Asimismo, esperamos que sea una herramienta para generar conocimiento propiciar nuevas instancias de encuentro entre actores, facilitando el camino para potenciar una cultura de respeto a los derechos humanos en el sector empresarial.

Lo anterior va en consonancia con la necesidad de impulsar en nuestro país un sector empresarial robusto, competitivo y comprometido con los desafíos globales. Así lo señaló la Presidenta Michelle Bachelet en su visita a Suecia el año 2016, al destacar la ejecución de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, a través de este primer Plan de Acción Nacional.

La implementación de la agenda de Derechos Humanos y Empresas representa una oportunidad a la que todos los actores están llamados a aportar. Los Principios Rectores destacan principalmente el rol del Estado y el del sector empresarial, a los que les corresponde prevenir la ocurrencia de potenciales impactos en todo su ámbito de acción a través de la adopción de mecanismos adecuados. La evidencia demuestra que a las empresas comprometidas con estos principios y retos les va mejor en su actividad económica.

Chile se ha comprometido a implementar las normas internacionales de derechos humanos en todos los ámbitos, incluyendo el empresarial, como una forma de contribuir al desarrollo sostenible, con una economía moderna y competitiva, y una sociedad más justa y equitativa.

El Ministerio de Relaciones Exteriores seguirá impulsando el respeto y promoción de los derechos humanos, como uno de los ejes de nuestra política exterior, y en la aplicación nacional de estos estándares.

Este Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas busca ser un aporte en ese camino de desarrollo sostenible.

Heraldo Muñoz Valenzuela
Ministro de Relaciones Exteriores

I. EL VALOR DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

El año 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos[4], convirtiéndolos en el marco de autoridad global en esta materia. Basados en tres pilares, los Principios Rectores reafirman: (i) el deber del Estado de proteger los derechos humanos frente al actuar de las empresas; (ii) la responsabilidad empresarial de respetarlos a través de la debida diligencia, y (iii) el acceso a una adecuada remediación para las víctimas de los impactos adversos de las actividades empresariales.

Los Principios Rectores se han consolidado, en la esfera internacional, como una herramienta de referencia legitimada por la elevada y diversa participación de actores en su proceso de elaboración, y por el consenso en su aprobación en el seno de Naciones Unidas. Dirigidos tanto a los Estados como a las empresas, estos principios reafirman responsabilidades diferenciadas, pero también complementarias para Estados y empresas, pues mientras el Estado debe promover, proteger y respetar los derechos humanos, las empresas, al igual que todos los miembros de la sociedad, tiene el deber de respetarlos. Por tanto, el Estado debe realizar esfuerzos regulatorios, políticos y de promoción para su debido cumplimiento, mientras las empresas, de manera independiente, y aunque existan vacíos de protección, son responsables de respetar los derechos humanos.

Los Principios fueron fruto de un largo trabajo de negociación que Chile apoyó a través de las resoluciones que los adoptaron, ya que los reconoce como una herramienta fundamental para alcanzar el desarrollo sostenible. Este compromiso también se ha expresado a nivel regional, donde Chile ha presentado dos resoluciones en la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos sobre la materia[5].

Para la puesta en práctica de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, se aconseja a las empresas establecer un compromiso explícito con ellos y materializarlo a través de un proceso de debida diligencia que les permita identificar los riesgos potenciales e impactos reales en los derechos humanos.

Un aspecto fundamental que recoge esta herramienta es el acceso a reparación, un derecho humano en sí mismo. El Pilar 3 de los Principios Rectores pone el foco en este factor, destacando no solo su importancia, sino también la variedad de mecanismos que deben encontrarse disponibles para aquellos que sientan que sus derechos fueron afectados.

Los Principios Rectores se basan en el derecho internacional de los derechos humanos los que incluyen, como mínimo, la Carta Internacional de los Derechos Humanos[6] y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo[7]. Por lo tanto, los Principios Rectores no constituyen nuevas obligaciones, sino que precisan las normas ya existentes, aportando claridad sobre la responsabilidad de Estados y empresas en este contexto.

En cuanto a la implementación efectiva de los Principios Rectores, en el año 2014, el Consejo de Derechos Humanos aprobó una resolución[8] sobre el tema, alentando a los Estados a adoptar Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. A nivel regional, por su parte, la Asamblea General de la OEA aprobó, primero en 2014[9] y luego en 2016[10] , dos resoluciones que hacen un llamado a los Estados de las Américas a promover la aplicación de los Principios Rectores, mediante el diseño e implementación de Planes de Acción Nacionales.

En el ámbito de derechos humanos y empresas, un Plan de Acción se define como *"una estrategia política en constante evolución elaborada por el Estado para proteger los impactos negativos en los derechos humanos generados por las empresas en conformidad con los Principios Rectores de Naciones Unidas"*[11] .

El presente Plan de Acción fue coordinado y elaborado por el Estado, pero busca ser una plataforma de acción en materia de derechos humanos y empresas, por lo cual supone vínculos y compromisos de otros actores, como empresas, sociedad civil e instituciones internacionales. Este proyecto busca unir y conectar diversas iniciativas que permitan implementar la agenda de derechos humanos y empresas en el país, por lo que invita a los diversos grupos interesados a sumarse.

Cabe mencionar que los Principios Rectores han tenido un gran alcance desde su adopción; se han integrado en una serie de normas e iniciativas que tienen por objeto promover una conducta empresarial responsable, incluyendo, por ejemplo, el Pacto Global, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, la Declaración Tripartita de la OIT, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de OIT, Los Derechos del Niño y Principios Empresariales de UNICEF, Save the Children y Pacto Global, entre otras[12]. Además, se han visto reflejados en nuevas regulaciones como es el caso del "Modern Slavery Act" o ley contra la esclavitud moderna en Reino Unido; la Directiva europea de transparencia; la recientemente aprobada ley francesa sobre debida diligencia en derechos humanos[13] , y, en la práctica también, por muchas empresas.

Respondiendo a los llamados internacionales y nacionales en esta materia, y convencidos de la utilidad que presentan los Planes como herramienta transversal, Chile decidió emprender la elaboración de un primer Plan de Acción Nacional sobre derechos humanos y empresas, destacando su conexión con otros marcos globales, tales como, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda sobre Cambio Climático, así como con los instrumentos internacionales de derechos humanos.

II. LA CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS AL DESARROLLO SOSTENIBLE

Posterior a la adopción de los Principios Rectores, Naciones Unidas adoptó en 2015 la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, seguida por el histórico Acuerdo de París sobre el Cambio Climático con el fin de lograr un "cambio transformativo" para las personas, el planeta, la paz y la prosperidad. La responsabilidad de cumplir con estos ambiciosos objetivos no es solo de los Estados, sino de todos los actores de la sociedad, donde las empresas desempeñan un papel central. Esto implica un esfuerzo para el sector empresarial pues debe actuar como catalizador y como un agente de cambio en la transición a un mundo donde el desarrollo sea inclusivo y sostenible.

La Agenda 2030 reconoce esta realidad y recoge una mirada comprensiva de estos fenómenos globales. Esta Agenda estableció 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que contienen metas e indicadores globales, así como mecanismos de seguimiento, revisión e implementación. Entre otras cosas, la Agenda reconoció que la erradicación de la pobreza es un requisito indispensable para el desarrollo sostenible, que comprende, entre otros, aspectos económicos, sociales y ambientales.

La Agenda 2030 destaca el papel que tendrán en su implementación los diversos integrantes del sector privado y hace un llamado a las empresas para actuar de acuerdo con los Principios Rectores, lo que implica prevenir y mitigar efectos adversos sobre los derechos humanos. Los ODS se anclan en los derechos humanos, los cuales son transversales a estos objetivos: 156 de las 169 metas de los 17 Objetivos (más del 92%) están vinculados a disposiciones establecidas en instrumentos internacionales de derechos humanos. Al vincularse con los ODS, las empresas deben abordar sus impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos, y los Principios Rectores son el vehículo que pueden utilizar para este fin. Las empresas también pueden desempeñar otros roles en la implementación de la Agenda, como la prestación de servicios básicos, la participación en alianzas público-privadas y la provisión de financiamiento, actividades a través de las cuales también deben respetar los derechos humanos. Por último, la Agenda 2030 fomenta que las empresas adopten medidas específicas para el cumplimiento de los ODS, como, por ejemplo, la meta 12.6, que alienta a las empresas a adoptar prácticas sostenibles y a integrar la información sobre sostenibilidad en sus ciclos de presentación de informes[14].

Con el propósito de establecer una instancia de implementación y seguimiento de la Agenda durante los próximos 15 años, en Chile se ha constituido el Consejo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible[15]. Este Consejo es una instancia creada con el objeto de asesorar al/a la Presidente/a de la República y servir de instancia de coordinación para la implementación y seguimiento de los ODS y de la mencionada Agenda.

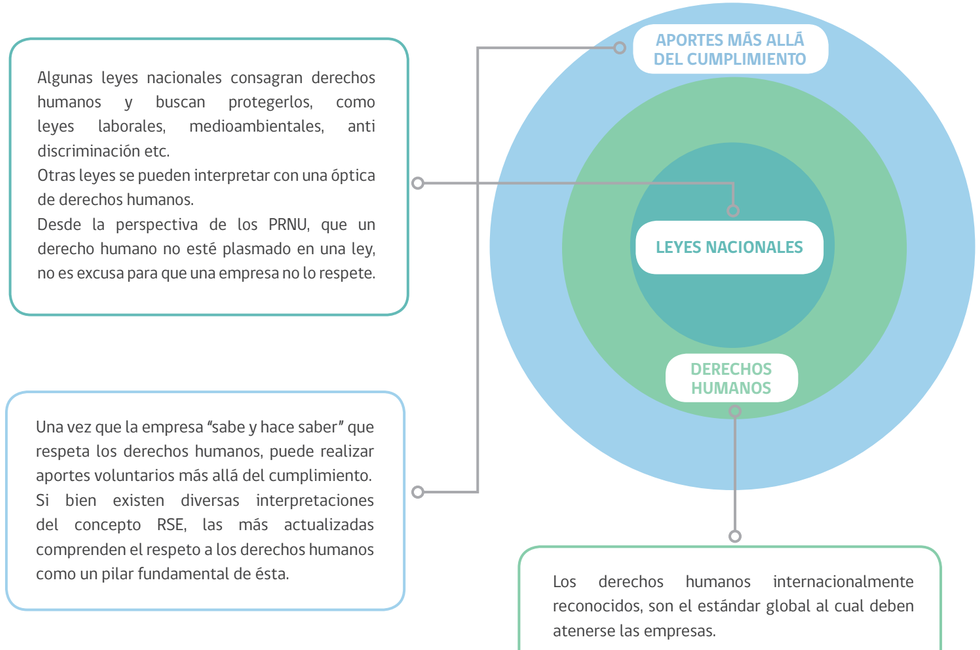
Por otro lado, el cambio climático se presenta como otro desafío global de gran magnitud que tiene implicancias directas para el disfrute de los derechos humanos. Los ODS reconocen este impacto de manera transversal. De los 17 ODS, 12 se refieren directamente a la acción en la esfera del cambio climático, mientras que el objetivo 13 está específicamente centrado en este fenómeno.

El Acuerdo de París, aprobado en diciembre de 2015 por las 196 Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, en la 21ª Conferencia de las Partes (COP21) de París, proporciona una hoja de ruta para las medidas relacionadas con el clima que tienen por objeto reducir las emisiones y desarrollar resiliencia al cambio climático. Este acuerdo reconoce en su texto que los Estados deben considerar sus obligaciones en materia de derechos humanos al momento de tomar las medidas para abordar el Cambio Climático. A su vez, Naciones Unidas ha señalado que los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos en relación con el cambio climático, lo que incluye el daño causado por este.

En este contexto global, se busca que las empresas transiten hacia la sostenibilidad a través de un equilibrio entre los factores económicos, sociales y medioambientales e implementando mecanismos que les permitan saber y hacer saber que respetan los derechos humanos y contribuyan a su realización.

Para las empresas, adoptar el marco de derechos humanos en sus operaciones es, sin duda, un desafío. Sin embargo, también presenta una oportunidad y una ventaja comparativa para la sostenibilidad de la organización. Se ha demostrado que las empresas que integran estos mecanismos se encuentran en mejor posición para enfrentar los riesgos propios de una actividad que exige su interacción con un gran número de actores a lo largo del tiempo. Hoy en día, los potenciales impactos negativos en los derechos humanos se han convertido en un indicador principal de riesgos para las empresas, sean estos operacionales, financieros, de reputación, legales o en la contratación y retención de personal. Integrar mecanismos que prevengan y eviten estos impactos, tiene beneficios económicos directos para las empresas.

III. PRIMER PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS DE CHILE



Algunas leyes nacionales consagran derechos humanos y buscan protegerlos, como leyes laborales, medioambientales, anti discriminación etc.
Otras leyes se pueden interpretar con una óptica de derechos humanos.
Desde la perspectiva de los PRNU, que un derecho humano no esté plasmado en una ley, no es excusa para que una empresa no lo respete.

Una vez que la empresa "sabe y hace saber" que respeta los derechos humanos, puede realizar aportes voluntarios más allá del cumplimiento.
Si bien existen diversas interpretaciones del concepto RSE, las más actualizadas comprenden el respeto a los derechos humanos como un pilar fundamental de ésta.

Los derechos humanos internacionalmente reconocidos, son el estándar global al cual deben atenerse las empresas.

* Ver página 94 listado de principales Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

Marco Normativo

Las empresas son unidades económicas básicas de la sociedad y a través de su actividad generan una serie de impactos positivos en la sociedad, como la creación de empleos y pago de impuestos que permiten al Estado invertir gasto público en la realización de derechos humanos. Sin embargo, a través de sus operaciones también pueden generar impactos negativos en los derechos humanos, los cuales pueden prevenirse a través de la implementación de mecanismos adecuados.

Este Plan tiene como objetivo principal instalar en Chile una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial con el fin de prevenir los impactos negativos y, de ser posible ir más allá del respeto, potenciando los aportes positivos que las empresas pueden dar a la sociedad y su entorno. De acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, tanto las personas como las instituciones deben promover y respetar los derechos humanos.

El presente Plan de Acción busca avanzar en la implementación en Chile los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, por tanto, estos Principios y el lenguaje que utilizan, dan el marco de referencia para su elaboración. Este lenguaje, acordado internacionalmente, se refiere en varias ocasiones a los riesgos de impactos reales y potenciales que tiene la actividad empresarial sobre los derechos humanos. Esto no significa que todas las empresas generen impactos en todo momento en su entorno, sino busca poner el foco en la importancia de identificar tempranamente los riesgos potenciales con el fin de abordarlos. El Plan de Acción constituye una estrategia política coordinada entre diversas instituciones con el fin de alinear iniciativas que permitan integrar estos estándares al país.

El Plan de Acción se conforma en base a los compromisos de diversas instituciones del Estado, el cual actúa bajo la responsabilidad que le cabe en materia de protección de derechos humanos. En el ejercicio de elaboración ha convocado a terceros, entre ellos a las empresas, con el fin de que aporten al proceso de elaboración. Se espera que también diversos actores sociales participen en su implementación, monitoreo y seguimiento.

El marco dado por los Principios Rectores parte de la siguiente base: las empresas deben respetar la ley nacional y también deben respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, estén éstos protegidos por leyes nacionales o no. Por tanto, los derechos humanos son los estándares bajo los

cuales las empresas deben adscribir su actuación. Para cumplir con el deber de respetar, los Principios Rectores proponen que las empresas utilicen el mecanismo de debida diligencia en derechos humanos. Si bien este mecanismo no es obligatorio para las empresas, respetar los derechos humanos no es voluntario para las mismas. En este marco, todas las demás acciones que lleven a cabo las empresas para aportar a las comunidades o el desarrollo, son deseables, pero son secundarias a su deber de respeto de los derechos humanos.

Proceso de elaboración Plan de Acción Nacional

El Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas busca implementar en Chile los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre el tema, herramienta que no crea nuevas obligaciones de derecho internacional ni restringe las obligaciones ya existentes del Estado, sino que reconoce el cuerpo de derecho internacional de protección de los derechos humanos y visibiliza el rol de las empresas en este campo.
El mandato para llevar a cabo el primer Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile, emanó del acuerdo del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible y su coordinación fue entregada al Ministerio de Relaciones Exteriores[16], el que creó una Unidad especializada sobre el tema para llevar adelante esta tarea[17].

El proceso para elaborar este Plan comenzó formalmente en abril de 2015 con un seminario nacional, en el que participaron autoridades y diversos actores interesados[18] . A partir de ese momento, se desarrollaron actividades y pasos encaminados no solo al diseño de forma participativa de esta política pública, sino también a asegurar la implementación a largo plazo de esta agenda en Chile.

Posterior al lanzamiento del proceso, se conformó un Grupo de Trabajo Interministerial con la función de desarrollar el Plan de Acción Nacional, el que se reunió periódicamente, propuso cursos de acción y participó en las actividades que se han llevado a cabo en este contexto[19].

Uno de los insumos aportados para el desarrollo de este Plan fue el estudio de línea base sobre derechos humanos y empresas, elaborado por un experto externo independiente[20]. El estudio realizó una evaluación de la situación actual de derechos humanos y empresas en el país, cubriendo las áreas de responsabilidad del Estado y utilizando como marco los Principios Rectores. Fue presentado en el segundo seminario nacional sobre derechos humanos y empresas organizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Nacional de Derechos Humanos en mayo de 2016.

Otra herramienta útil fue la Guía País de Derechos Humanos y Empresas, plataforma que ayuda a las empresas y otros actores a identificar y abordar sus impactos negativos en derechos humanos[21].

Entendiendo que un aspecto fundamental del proceso es la participación activa de los diferentes actores interesados, en julio de 2016 se llevaron a cabo nueve diálogos participativos en Antofagasta, San Pedro de Atacama, Santiago y Temuco con empresas y sindicatos, sociedad civil y pueblos indígenas. Los talleres fueron conducidos por consultores expertos internacionales[22] y participaron más de 360 personas. El objetivo principal de estos encuentros fue recoger opiniones, insumos y recomendaciones que aportaran a los contenidos del primer Plan Nacional. Para elaborar las medidas propuestas en este Plan, se tomaron en consideración las recomendaciones surgidas de los encuentros y el documento está estructurado en base a los ejes temáticos emanados de éstos.

Con el objetivo de que la participación en estas actividades se realizara de manera informada, durante el año 2015 se elaboró una Guía para la Participación Ciudadana en el Plan de Acción Nacional[23]. En la misma línea y buscando difundir la materia, se desarrolló una página web sobre el Plan de Acción (www.derechoshumanosyempresas.gob.cl).

Con toda la información recabada a lo largo del proceso, el que se desarrolló en varias etapas y en el que participaron diferentes actores, el Grupo de Trabajo Interministerial trabajó internamente propuestas para construir esta política pública. El Plan de Acción y las medidas que lo componen son el resultado de este proceso.

Naciones Unidas invita a los Estados no solo a diseñar e implementar Planes Nacionales de Acción de Derechos Humanos y Empresas, sino, también, a actualizarlos. Por ello, este documento refleja un primer esfuerzo conjunto para abordar el tema en Chile de manera coordinada.

En esta línea, el Plan se debe entender como un documento vivo, parte de un proceso continuo que plantea la necesidad de renovarse y adaptarse a los constantes desafíos que implica el tratamiento de esta agenda a nivel nacional. Los esfuerzos posteriores se deben construir tomando en cuenta dicho proceso y las lecciones aprendidas en el mismo.

El vínculo entre derechos humanos y empresas es transversal a la labor del Estado y, por lo mismo, invita a participar a todas las reparticiones públicas. El presente Plan fue elaborado por el Grupo de Trabajo Interministerial en base a los compromisos de los Ministerios que lo componen y de otras instituciones que se sumaron a este desafío, pues siendo un tema de interés de la sociedad en su conjunto, se ha buscado integrar diversas organizaciones y actores en este primer esfuerzo, los que se espera se amplíen en un próximo proceso.

Es importante destacar que en un proceso paralelo pero coordinado y relacionado con este Plan de Acción, la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se encuentra elaborando el Plan Nacional de Derechos Humanos (PNDH)[24]. El PNDH tendrá una vigencia de cuatro años, deberá ser aprobado por la Presidenta de la República y contendrá el diseño de políticas, planes y programas encaminados al respeto, promoción y protección de los derechos humanos concentrando las acciones a través de las cuales el Estado debe avanzar en el cumplimiento de los compromisos asumidos por Chile frente a los órganos internacionales y de las recomendaciones realizadas por el Instituto Nacional de Derechos Humanos.

El PNDH incorporará referencias a otros planes nacionales y sus contenidos, siempre que digan relación con los derechos humanos y las distintas acciones que tengan por finalidad su promoción y protección. Finalmente, el PNDH incluirá un sistema de seguimiento y evaluación de cumplimiento de sus contenidos. En la elaboración de este Plan, la Subsecretaría de Derechos Humanos incorporará un conjunto de acciones comprometidas en el Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos que convergen y se complementan en sus objetivos y metas.

LÍNEA DE TIEMPO DE HITOS DEL PROCESO

OBJETIVOS DEL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL

El Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas tiene como objetivo general 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.

Para lograr el objetivo general, se identifican 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.

Para alcanzar estos objetivos, se implementará una serie de acciones, las cuales se han organizado de acuerdo a los tres pilares de los Principios Rectores y han tomado también como base las recomendaciones emanadas de los diálogos ciudadanos realizados para este Plan.

ACCIONES DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

Esta sección presenta las acciones propuestas por las distintas instituciones que participaron en la construcción de este Plan. Las medidas están organizadas de acuerdo a los 3 pilares de los Principios Rectores y ejes temáticos que responden a los tópicos emanados a lo largo del proceso de preparación para la elaboración del Plan.

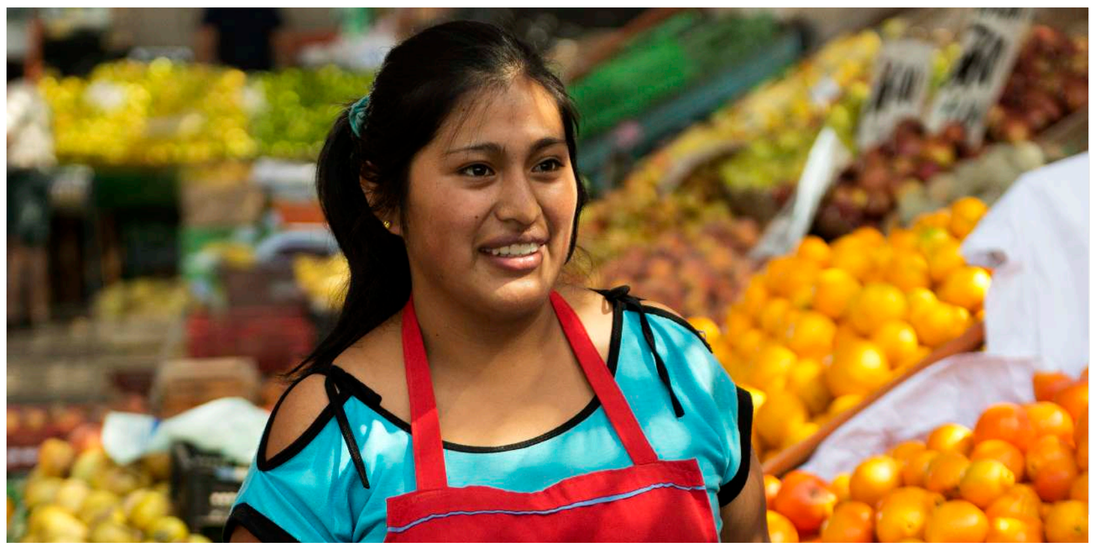
Como se ha observado en los informes en materia de empresas y derechos humanos de diferentes instituciones internacionales y nacionales[25], las empresas pueden ocasionar una gama de impactos adversos, los que pueden incluir aspectos tales como: impactos sobre grupos sociales especialmente vulnerables a situaciones de discriminación y falta de oportunidades en el mercado laboral, impactos sobre grupos de la sociedad que podrían estar en riesgo particular relacionados con empresas o que se vean excluidos de los beneficios generados por las actividades de las empresas, trabajo infantil (aquel que interfiera con la salud, desarrollo, educación o vida familiar de personas menores de 18 años de edad), trabajo forzado (esclavitud por deuda, trata de personas o cualquier otro medio coercitivo que no permite a los empleados dejar libremente el trabajo), condiciones de trabajo poco seguras o saludables que exponen a los trabajadores al riesgo de accidentes o enfermedades ocupacionales, restricciones en el derecho de los trabajadores para representar colectivamente sus intereses. También pueden incluir aspectos fuera del ámbito de la empresa, tales como impactos al medio ambiente que produzcan afectaciones a la salud o medios de vida de las comunidades locales, impactos a los derechos humanos relacionados con la adquisición, uso y manejo de la tierra por las empresas, impactos a los derechos humanos relacionados a la transparencia en la gestión de ingresos que fueran obtenidos por actividades empresariales, y en la distribución de dichos ingresos, impactos a los derechos humanos relacionados a la interacción de las empresas con los proveedores de seguridad pública y privada y también en relación a los impactos de la empresa en los conflictos existentes en la sociedad[26].

En relación a la situación de Chile, existen mecanismos a nivel nacional, regional y universal que realizan supervisa y evalúan el cumplimiento del país en materia de derechos humanos. Algunos de estos documentos[27] dan recomendaciones en materia de derechos humanos y empresas a nivel local, como es el caso de los informes de los mecanismos de protección de derechos humanos de Naciones Unidas; informes del INDH sobre misiones de observación; informes anuales del INDH; y mapa de conflictos socio ambientales del INDH. Otros documentos que dan cuenta de los temas relevantes en el contexto local son la Línea Base de Derechos Humanos y Empresas; la Guía País de Derechos Humanos y Empresas y los informes de los diálogos celebrados en virtud del Plan de Acción.

Con el fin de abordar los temas prioritarios levantados en los diálogos y en otros insumos recibidos a lo largo del proceso, se identificó una serie de ejes transversales que dan orientación al Estado y a las empresas en cuanto a sus esfuerzos de mejorar la protección y el respeto a los derechos humanos en Chile.

En consecuencia, las acciones de este Plan de Acción se organizan en base a los 3 Pilares de los Principios Rectores, y consideran, además, los ejes identificados a lo largo del proceso.

PILAR 1: LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS



El Estado es el principal responsable de asegurar el respeto a los derechos humanos en su territorio y jurisdicción. En este sentido, el Pilar 1 de los Principios Rectores explicita esta obligación y cómo, desde sus facultades básicas, el Estado debe generar un contexto adecuado para que los demás actores, incluyendo las empresas, respeten los derechos humanos.

Por lo anterior, los Principios Rectores ponen el foco en cuatro áreas específicas: (i) la función del Estado en materia de reglamentación, políticas públicas, promoción e incentivos; (ii) el nexo Estado-empresa, es decir, aquellos casos en que el Estado cumple un rol empresarial; (iii) las zonas afectadas por conflictos, y (iv) la coherencia política, que se refiere a la obligación que tiene de proteger los derechos humanos en todas sus funciones que se relacionan con la actividad empresarial y económica.

Para cumplir con el deber primario de protección de los derechos humanos, el Estado debe generar políticas, reglamentaciones e incentivos adecuados para que las empresas no generen impactos adversos en estos derechos.

Existen muchas situaciones en las cuales el Estado actúa como empresa o apoya directamente a este tipo de organizaciones, como es el caso de las empresas públicas, las compras públicas, el fomento a la inversión, innovación y exportación, o bien la privatización de servicios básicos. Según los Principios Rectores, en estos casos los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra los impactos adversos cometidos por las empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, exigiendo, en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos[28]. Varias acciones buscan aportar a que el Estado respete los derechos humanos cuando actúe como actor económico y fomente la integración progresiva de la debida diligencia en derechos humanos de las empresas que se relacionan con el Estado.

Los Principios Rectores señalan que, en las zonas afectadas por conflictos, los riesgos de violaciones a los derechos humanos son mucho más altos. El Estado debe facilitar herramientas a las empresas y guiarlas para que gestionen de forma adecuada tales situaciones, evitando impactos adversos en los derechos humanos en estos contextos. Las situaciones de conflicto pueden ser dentro o fuera del Estado. En este sentido, es importante que el Estado de Chile apoye a las empresas nacionales que tienen operaciones fuera del país, con el fin de que éstas eviten los impactos negativos en los derechos humanos, pues en un contexto globalizado como el que existe hoy, las empresas chilenas también forman parte de la imagen de Chile en el exterior.

El Estado de Chile tiene obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, las que ha adquirido a través de la ratificación de diversos instrumentos, tales como las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos, las Convenciones Regionales de Derechos Humanos y las Convenciones de la OIT sobre derechos laborales, entre otras. A su vez, el Estado adopta regulaciones y políticas a nivel nacional e internacional que configuran las prácticas empresariales, las que deben conciliar diversos intereses y, también, apuntar

a que el sector empresarial respete las obligaciones de derechos humanos que tiene el país. Los Principios Rectores señalan que debe existir una coherencia política vertical, desde el Ministerio hasta el Municipio y horizontal entre Ministerios, así como también una coherencia política internacional entre países en contextos de acuerdos de inversión y comercio, y en foros multilaterales[29].

La importancia del Pilar 1 de los Principios Rectores como instrumento transversal para que el Estado proteja los derechos humanos en contextos relacionados con la actividad empresarial, constituye el piso mínimo para el cumplimiento de los compromisos adoptados en relación al desarrollo sostenible.

Cabe mencionar que la Agenda 2030 reconoce en el párrafo 67 que *"la actividad empresarial, la inversión y la innovación privadas son los grandes motores de la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la creación de empleo,"* y establece que los Estados fomenten la actuación de las empresas en conformidad con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos[30]. En ese sentido, la elaboración e implementación de este Plan para aplicar los Principios Rectores refleja el esfuerzo del Estado para lograr este fin, y es un indicador pertinente y medible bajo la meta 12.1 de los ODS, que se ocupa de los programas nacionales que buscan fomentar consumo y producción sostenibles.

PILAR 1 DE LOS PRINCIPIOS RECTORES:
EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER

1) Reglamentación, Políticas Públicas, Promoción: Principios Rectores N°1, 2 y 3.

2) Nexo Estado- Empresa: Principios Rectores N° 4, 5 y 6.

3) Zonas afectadas por conflicto: Principio Rector N°7.

4) Coherencia Política: Principios Rectores N° 8, 9 y 10.

EJE 1: CAPACITACIONES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

La necesidad de capacitación en materia de derechos humanos y empresas fue señalada repetidamente durante las diversas instancias que contempló el proceso. Tanto en el estudio de línea base como en los seminarios, diálogos y otras instancias de participación, se destacó la importancia de generar entendimiento en el marco de derechos humanos y empresas. Por esta razón, se comprometieron las siguientes medidas:

1.1. El Ministerio de Relaciones Exteriores:

- Generará alianzas con instituciones para capacitar a distintos grupos de actores interesados. Los materiales desarrollados en este proceso servirán como base para las demás capacitaciones contempladas en este Plan.

- Trabajará en fortalecer las capacidades de los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores a través del desarrollo de un curso e-learning sobre derechos humanos y empresas.

- Fortalecerá las capacidades de los diplomáticos en materia de derechos humanos y empresas, con el fin de que cuenten con herramientas para apoyar a las empresas chilenas en el exterior, a través del desarrollo de un Módulo anual de Derechos Humanos y Empresas en la Academia Diplomática. Difundirá, entre las embajadas de Chile en el exterior, herramientas que permitan orientar a las empresas chilenas que tengan operaciones en dichos países sobre los riesgos en materia de derechos humanos.

- Generará proyectos de colaboración e intercambio de experiencias sobre empresas y derechos humanos con las embajadas de Chile en países que tengan avances en la materia a través del Programa de Actividades en el Exterior (PAAE)[31].

- La Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON), promoverá el conocimiento de las materias de derechos humanos y empresas internamente, con el fin de que los funcionarios de esta Dirección consideren estos criterios en las actividades que desarrollen.

- DIRECON informará, de forma periódica, a las Oficinas Comerciales y Oficinas Regionales de la Dirección de Promoción de Exportaciones (ProChile) sobre derechos humanos y empresas.

- DIRECON sensibilizará y aumentará el conocimiento respecto de otros instrumentos internacionales relevantes y su vínculo con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, tales como la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y la ISO 26.000. Lo anterior, a través de presentaciones, seminarios, diálogos, exposiciones y publicaciones en sitio web, según corresponda.

1.2. La Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos:

- En el contexto de su mandato de diseñar, fomentar y coordinar la educación y formación en derechos humanos de los/as funcionarios/as y de los órganos del Estado, promoverá la incorporación de contenidos que se refieran a empresas y derechos humanos en capacitaciones y cursos de las que tome conocimiento en su rol articulador.

- Promoverá la incorporación de contenidos sobre empresas y derechos en las capacitaciones destinadas a personas que ingresan al Estado a través del Sistema de Alta Dirección Pública que dirige el Servicio Civil.

- Promoverá la incorporación de contenidos sobre derechos humanos y empresas en procesos formadores en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, cuando corresponda, según el perfil de los destinatarios del curso.

- Incorporará temáticas sobre empresas y derechos humanos en un futuro Manual sobre enfoque de derechos humanos en políticas públicas[32].

1.3. El Ministerio del Trabajo:

- Capacitará a trabajadores sobre sus derechos y los Principios Rectores a través de la inclusión de temática derechos humanos y empresas en mallas de Escuela Sindical, con enfoque en derechos laborales y trabajo infantil entre otros.

- Capacitará a empresas (gremios, confederaciones, asociaciones y PYMES), sindicatos y funcionarios públicos en materia de derechos humanos y empresas, con enfoque en derechos laborales.

- Informará a los usuarios sobre este Plan de Acción a través de un *banner* en el portal web institucional ministerial con el fin de proveer información adicional en esta temática, visibilizando las medidas que, como cartera, se están realizando.

1.4. El Ministerio de Energía a través de la División de Participación y Diálogo Social y en el marco de la implementación del Capítulo Indígena de la Política Energética 2050 [33]:

- Desarrollará instancias de formación en energías renovables para líderes indígenas, donde se abordará el enfoque de derechos humanos y empresas.

- Llevará a cabo instancias para transferir experiencias y conocimientos a las empresas, con el fin de que estas cuenten con información en el desarrollo de proyectos de energía en contextos indígenas.

- Desarrollará instancias de formación para empresas sobre el respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial, con enfoque en derechos indígenas y su cosmovisión.

- Capacitará en derechos humanos y empresas a pueblos indígenas. Esta iniciativa se realizará en coordinación con la Unidad de Asuntos Indígenas del Ministerio de Desarrollo Social, facilitando la coordinación entre las iniciativas que lleven a cabo ambas instituciones en el contexto de este Plan de Acción.

1.5. El Ministerio de Desarrollo Social:

- A través de la **Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas**, llevará a cabo un Plan de Capacitación en temáticas sobre pueblos indígenas para empresas con operaciones en las macrozonas Norte y Sur, con el enfoque planteado por los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Los contenidos de estas capacitaciones incluirán los estándares internacionales relevantes en la materia y se discutirán con representantes indígenas y con participación de las empresas. A través de la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas, publicará una Guía Participativa sobre Derechos Indígenas y Cosmovisión de los Pueblos Indígenas que permita orientar y capacitar a las empresas en la relación con dichos pueblos y con el respeto de sus derechos.

- Capacitará a los funcionarios en los Principios Rectores, incluyendo profesionales de la División de Políticas Sociales, y de la División de Evaluación Social e Inversiones.

- A través de la **División de Cooperación Público Privada**, incluirá el enfoque derechos humanos y empresas y desarrollo sostenible en las actividades de capacitación sobre Incentivos Públicos Pro Desarrollo Social a través de:

-Seminarios-taller sobre Incentivos Públicos Pro Desarrollo Social para Empresas y cooperación público-privada de acuerdo con Principios Rectores y la Agenda 2030, fortaleciendo el nexo Estado-empresa y promoviendo la debida diligencia en materia de derechos humanos.

-Inclusión de módulo acerca de los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y su relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" en seminario-taller para directivos y ejecutivos de empresas.

- A través del **Servicio Nacional de la Discapacidad**:

-Se capacitará a empresas públicas y privadas para que incorporen enfoque de derechos para personas con discapacidad en inducciones y programas de capacitación.

-Se dictará un curso sobre Derechos Humanos y Discapacidad en universidades y se llevarán a cabo acciones de promoción a servicios y organismos públicos, empresas y sociedad civil.

1.6. El Ministerio de Medio Ambiente:

- Con el apoyo de instituciones expertas, coordinará capacitaciones internas a nivel nacional y macrozonal en el Ministerio del Medio Ambiente, la Superintendencia de Medio Ambiente (SMA) y el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA).

- En coordinación con **Servicio de Evaluación Ambiental**, extenderá las capacitaciones que realiza en materias técnico ambientales a representantes de la sociedad civil y pueblos indígenas para facilitar su participación y el ejercicio de sus derechos durante el proceso de participación ciudadana.

- Una vez creado el Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, emprenderá un proceso de difusión y capacitación sobre el mismo, el que contemplará un análisis sobre su relación con la temática de derechos humanos y empresas.

1.7. El Instituto Nacional de Derechos Humanos:

- Capacitará a los funcionarios de su institución en regiones sobre derechos humanos y empresas y desarrollo sostenible, en línea con la Agenda 2030.

- Actualizará el cuadernillo de temas emergentes y la cartilla de derechos humanos y empresas.

- Integrará los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en recomendaciones para el Estado sobre casos documentados por esta institución. Estas recomendaciones junto con aquellas emanadas del sistema internacional de derechos humanos serán tomadas en cuenta en las capacitaciones a funcionarios públicos sobre derechos humanos y empresas.

1.8. El Ministerio de Minería

Realizará charlas y/o seminarios sobre la incorporación de entandares de derechos humanos en el desarrollo de proyectos mineros.

EJE 2: DIÁLOGO

En los talleres organizados en el marco del proceso para elaborar este Plan, los actores destacaron la necesidad de generar más instancias de diálogo multiactor que permitan discutir los problemas que enfrentan en el contexto de las operaciones empresariales. Al respecto, cabe destacar que, en el marco de derechos humanos y empresas, la generación de instancias de diálogo también puede constituir un medio para alcanzar reparación en el contexto de conflictos entre empresas y comunidades.

Es importante resaltar, en este sentido, el aporte del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible como una instancia de diálogo permanente para discutir materias relativas a derechos humanos y empresas, desarrollo sostenible y responsabilidad social.

2.1. A través de la **Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas del Ministerio de Desarrollo Social**, se generarán instancias de participación y diálogo a nivel local entre empresas y pueblos indígenas con el fin de construir un plan de desarrollo territorial que buscará generar un diálogo a nivel local involucrando a los municipios, y así realizar un ejercicio de participación de lo que ocurre en un territorio y de cómo este se planifica, considerando las demandas de participación y planificación en el ámbito territorial de los pueblos indígenas planteadas en el contexto de los Diálogos Participativos de este Plan, así como lo establecido en el Convenio 169, la reglamentación nacional de dicho convenio, así como los instrumentos nacionales de planificación territorial.

2.2. El Instituto Nacional de Derechos Humanos coordinará diálogos sobre derechos humanos y empresas a nivel regional a través de talleres locales donde se difunda el Plan de Acción, se aborden temas de derechos humanos y empresas de interés local, y se recojan recomendaciones para aplicación local.

2.3. El Servicio de Evaluación Ambiental diseñará el mecanismo para determinar el impacto que ha tenido la Guía sobre buenas prácticas, en las relaciones entre actores involucrados en proyectos que se presentan al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

2.4. El Ministerio de Energía, a través de la División de Participación y Diálogo, promoverá el desarrollo de espacios formales y estables de diálogo entre empresas y comunidades de las localidades donde deseen instalar proyectos energéticos. Para el buen desarrollo de estos espacios, se contará con la *"Guía de estándares de participación para el desarrollo de proyectos energéticos"*, y se promoverá la existencia, desde el sector público, de mecanismos que permitan disminuir las asimetrías existentes entre las partes, tales como un registro de asesores y facilitadores a los que puedan recurrir las comunidades; un fondo de simetrías, que permita financiar los asesores y facilitadores; mecanismos de reclamos, que permitan la llegada a la autoridad de las quejas que pudiesen tener las partes respecto al cumplimiento de los acuerdos; mecanismos de resolución de controversias que permitan resolver, por métodos alternativos los posibles disensos que pudieren surgir en los procesos de diálogo. En la formulación del mecanismo de reclamo se tendrán presentes los criterios de eficacia establecidos en el Principio Rector 31.

Por otra parte, el Ministerio promoverá el desarrollo de "mecanismos de gobernanza local" en las localidades donde se instalen proyectos energéticos, compuestos por representantes de la comunidad, la empresa, la autoridad local y otros actores que las partes consideren relevantes, para desarrollar procesos de diálogo orientados a la toma de decisiones respecto a las iniciativas de desarrollo local que se pudieren desarrollar a partir de la presencia de un proyecto energético en el territorio.

EJE 3: INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

La Guía País de Derechos Humanos y Empresas identifica a grupos en riesgo de sufrir vulneraciones en diferentes ámbitos relacionados a las operaciones empresariales, tales como mujeres, pueblos indígenas, migrantes, personas LGTBI y personas con discapacidad. Los potenciales impactos negativos a estos grupos se pueden producir tanto dentro de la empresa (contrataciones, desvinculaciones o discriminación) como fuera de éstas, por afectaciones derivadas de la actividad empresarial.

3.1. El Ministerio del Trabajo:

- Llevará a cabo una serie de acciones para la protección y defensa de los derechos humanos y laborales de población migrante, a través de:

– Identificación de personas migrantes beneficiarias de programas estatales en materia laboral.

– Capacitación y sensibilización en materia de derechos de la población migrante en el ámbito laboral para funcionarios públicos, sindicatos y colectivos migrantes.

- Buscará aumentar la incorporación y participación de la mujer en el mercado laboral a través de programas que beneficien a este grupo como: Bono al Trabajo de la Mujer, Programa de Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario.

- Promoverá y asegurará la participación de trabajadoras en las organizaciones sindicales.

- Fomentará la responsabilidad parental a través de la realización de Pactos Especiales, donde las organizaciones sindicales podrán celebrar, con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella, tal como lo indica el artículo 376 de la Ley 20.940.

3.2. El Ministerio de Desarrollo Social:

- Constituirá una mesa de trabajo, integrada por representantes del sector público, privado, organizaciones de la sociedad civil y academia, para abordar la temática de conciliación de trabajo y familia y sus impactos en niños, niñas y sus cuidadores. El objetivo es sensibilizar sobre los impactos de la conciliación trabajo y familia en el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes (NNA) y difundir buenas prácticas laborales que aborden esta temática, tanto en el ámbito público como privado.

- En el marco de la realización de un Piloto de Intermediación Sociolaboral, constituirá una Mesa local de empleabilidad, concebidas como un espacio de reconocimiento de las redes locales y comunitarias que se deben articular en torno a la protección social y fomento de la empleabilidad. La mesa reúne a las contrapartes del Piloto (MDS, CChC y CUT) además de la representación del gobierno local y empleadores privados de las comunas donde se ejecutará [34].

- A través de la **Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas** gestionará una Mesa de Coordinación, con participación de pueblos indígenas e instituciones pertinentes en la materia, para proponer medidas de no discriminación e inclusión en el ámbito laboral. En esta Mesa se tomarán en cuenta los estándares internacionales establecidos en el Convenio 169, así como la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP, por sus siglas en inglés) y las recomendaciones emanadas de los diálogos ciudadanos

desarrollados en el marco del proceso del Plan de Acción sobre el tema.

- A través de la **División de Políticas Sociales de la Subsecretaría de Evaluación Social**, se llevará a cabo un reporte estadístico sobre la situación socioeconómica de grupos en situación de riesgo, incluyendo migrantes, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres y pueblos indígenas, a partir de la información de Calificación Socioeconómica (CSE), la que contempla ingresos laborales, de capital y de pensiones, contenidos en el Registro Social de Hogares, con desagregación territorial (regional). Ello, con el fin de disponer de información relativa a grupos vulnerables dentro de determinados territorios.

- A través del **Servicio Nacional de la Discapacidad**, fomentará la inserción laboral de personas con discapacidad a través de las siguientes medidas específicas:

- Se apoyará la ejecución y ajustes al Programa *+Capaz en Línea Especializada para Personas con Discapacidad*, en colaboración con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).

- Se llevará a cabo una iniciativa de fortalecimiento municipal en las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) para atender a personas con discapacidad, a través de la Estrategia de Desarrollo Local.

-Se establecerá una mesa intersectorial para fomentar que los medios de comunicación, incluyendo los digitales, sean accesibles para personas con discapacidad (a través de lengua de señas, subtítulos, facilidad de lectura, acceso a información o imágenes para personas con discapacidad visual).

3.3. El Ministerio de Minería generará condiciones para el tránsito hacia una cultura organizacional inclusiva, que incorpore en sus prácticas el reconocimiento y respeto a la diversidad, a través de las siguientes acciones:

- Ciclo de charlas sobre los derechos humanos y empresas orientadas a actores clave de la pequeña, mediana y gran minería.

- A través de la participación en Mesas Regionales y en la Mesa Nacional de Mujer y Minería, se propiciará el desarrollo de un plan de acción para sensibilizar y motivar a los diversos actores públicos y privados que intervienen en la industria minera, en temas relacionados con equidad de género. Asimismo, se promoverá la implementación de condiciones para la permanencia y el desarrollo de carrera de la mujer en la industria minera, la equidad en remuneraciones, las buenas prácticas laborales y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

3.4. El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, a través de la División de Asociatividad y Economía Social:

- Creará incubadoras de cooperativas inclusivas – en conjunto con SENADIS, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y los gobiernos locales de cinco comunas- mediante jornadas de capacitación, en 4 regiones diferentes, del programa de liderazgos femeninos en cooperativas.

- Impulsará instancias de capacitación y apoyo para el ejercicio activo de la paridad de género en los órganos de representación democráticos de las cooperativas.

3.5. La Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores desarrollará actividades de buenas prácticas para PYMES, con el fin de avanzar en la aplicación de buenas prácticas en materias de inclusión, liderazgo y conciliación familiar.

3.6. El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género:

- Realizará actividades, en conjunto con la Embajada de Dinamarca, con el fin de fomentar el respeto de los derechos humanos de las mujeres relativos a la actividad empresarial. Estas actividades se desarrollarán en el marco del Memorándum de Entendimiento sobre "Equidad de Género y Sustentabilidad, incluyendo Derechos Humanos y Empresas".

- Realizará capacitaciones a dirigentes sindicales de empresas del Estado sobre los desafíos del sindicato en relación a demandas con enfoque de género.

- Realizará capacitaciones a personal de recursos humanos de empresas del Estado y otras empresas sobre corresponsabilidad en la vida laboral y familiar.

- Difundirá la Norma Chilena 3262 a funcionarios/as públicos y empresas.

- Incentivará la equidad de género en las empresas a través del Sello Iguala.

- Capacitará sobre corresponsabilidad familia/trabajo a funcionarios/as públicos.

3.7. El Ministerio de Energía promoverá el respeto de los derechos de los pueblos indígenas en el desarrollo de los proyectos energéticos, a través de la implementación del capítulo indígena de la política energética de largo plazo, desarrollando procesos de consulta y participación según el Convenio 169 de la OIT y elaborando una guía de participación indígena para el desarrollo de proyectos de energía.

De la misma forma, el Ministerio promoverá el desarrollo de una "agenda de género y energía", que buscará potenciar el rol de la mujer en el desarrollo del sector energético nacional, desde el fortalecimiento de sus capacidades y conocimientos en temáticas de energía, hasta el desarrollo de emprendimientos vinculados a este ámbito, pasando por promover la participación de la mujer en el diseño e implementación de la Política Energética.

EJE 4: TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN

Ligado a la solicitud transversal de más diálogo, se pide también mayor participación, para lo cual se requiere necesariamente de transparencia a fin de que los diferentes actores puedan participar de manera informada y en igualdad de condiciones.

4.1. El Ministerio de Energía:

- En el marco de la Política de Desarrollo Local[35], impulsará la participación de las comunidades en las distintas etapas del ciclo de vida de los proyectos de energía, de manera que puedan conocer y considerar sus intereses, así como aportar al desarrollo general de las localidades que los reciben. Para esto, se promoverán diversos mecanismos que faciliten la participación (ya detallados en eje 2) y la transparencia de los procesos que se desarrollen. Con este fin, se diseñará e implementará una Plataforma de transparencia que operará vía web, en donde las comunidades podrán tener acceso a los procesos de diálogo que se están desarrollando o se han desarrollado, los acuerdos obtenidos y su cumplimiento, entre otras materias.

- En el marco del Capítulo Indígena de la Política Energética 2050 y en colaboración con el Ministerio de Economía y la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas, integrará estándares de derechos humanos y empresas en la Guía de Participación Indígena en el Desarrollo de Proyectos de Energía.

- En el marco de la implementación del Capítulo Indígena de la Política Energética 2050, promoverá condiciones para la pre factibilidad social y técnica de proyectos de generación de energía, con participación total o parcial en la propiedad de éstos por parte de comunidades indígenas.

4.2. La División de Cooperación Público Privada del Ministerio de Desarrollo Social incluirá preguntas sobre Principios Rectores en el Estudio de Desempeño Social de Empresas 2017, así como el resultado de estas variables en el reporte final de desempeño, el que incluirá un análisis de los resultados y su relación con los ODS. En el estudio participarán empresas públicas y privadas de mediano y gran tamaño.

4.3. La Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales fomentará la transparencia y la inclusión de la sociedad civil, tanto en los procesos de negociación como de implementación de los acuerdos comerciales, sujeto al marco de confidencialidad acordado en cada caso, generando instancias para el intercambio de información, opiniones y análisis técnico, a través de iniciativas tales como el Cuarto Adjunto[36].

4.4. El Ministerio de Medio Ambiente:

- Se compromete a fortalecer la efectiva aplicación del Principio 10 de la Declaración de Río 92 sobre participación, acceso a la información y sensibilización en materias ambientales[37], en el contexto de la generación del Instrumento Regional sobre Derechos de Accesos en Asuntos Ambientales.

- En concordancia con el Principio 10 de la Declaración de Río 92, evaluará el desarrollo de metodologías que permitan facilitar el acceso a la información ambiental disponible respecto de los proyectos que se sometan al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEA), considerando la complejidad y densidad de los temas en discusión.

- El SEA diseñará el mecanismo para determinar la utilidad e impacto que ha tenido la *Guía para la Participación Anticipada de la Comunidad*, disponible desde 2013, con el fin de informar tempranamente a las comunidades sobre proyectos que se someterán al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. Promoverá los espacios de diálogo y participación en instancias de acciones de cambio climático, tales como talleres y reuniones de consulta pública para la elaboración de los planes de adaptación sectorial. Lo anterior estará disponible en el marco del *Plan de Acción Nacional de Cambio Climático 2017-2022*, documento en elaboración, que recoge el concepto de equidad como principio rector, con una consideración especial en la equidad de género, derechos humanos y pueblos indígenas.

- Buscará incorporar el enfoque de género en los próximos planes de adaptación al cambio climático, con el objetivo de incluir la participación de la mujer en la elaboración e implementación de acciones en torno a esta temática.

4.5. La Superintendencia de Medio Ambiente promoverá que el tema derechos humanos y empresas se trate dentro del Consejo de Sociedad Civil durante el año 2017.

4.6. La Subsecretaría de Economía publicará información en la página web del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible sobre el Plan de Acción, sus hitos, estado de avance y cumplimiento, así como iniciativas similares de otras jurisdicciones, y acceso a material explicativo.

4.7. El Ministerio del Trabajo robustecerá los mecanismos de participación, con enfoque preventivo, procesos y mecanismos de consultas y diálogo a través del Consejo Superior Laboral.

EJE 5: CONTRATACIONES PÚBLICAS

En las instancias de participación ciudadana se señaló, en repetidas ocasiones, tal como destacan los Principios Rectores, que el Estado debe liderar con el ejemplo e integrar estándares de derechos humanos en las compras de bienes y servicios. De esta manera, el Estado no solo integra estos estándares en sus propias operaciones, sino que también influye en las acciones y mecanismos de las empresas que contratan con el Estado.

5.1. El Sistema de Compras Públicas chileno, Chilecompra, tiene la misión de facilitar la contratación de bienes y servicios del Estado a través de la plataforma web mercado público, en los distintos procedimientos de compra. Chilecompra:

- Incorporará una cláusula en el "Pacto de Integridad[38]", en la que el oferente se obliga a respetar los derechos humanos en concordancia con los Principios Rectores. A través del pacto de integridad, los proveedores se comprometen, entre otras materias, a actuar con transparencia, probidad y veracidad en la información y antecedentes presentados en la propuesta. Esta cláusula del pacto se incluirá en todas las bases del Convenio Marco y se fomentará su uso en las bases de licitaciones públicas. Para el correcto entendimiento de esta cláusula, Chilecompra capacitará a sus proveedores en sus contenidos, incluidos derechos humanos y empresas.

- Evaluará la posibilidad de levantar, a través de una directiva, recomendaciones a los compradores para resguardar el respeto a los derechos humanos en sus procesos de adquisiciones de bienes y servicios.

- Llevará a cabo iniciativas que permitan fortalecer las herramientas de información del sistema de compras públicas, a través de la adhesión al *Plan de Gobierno Abierto de la SEGPRES*, con el compromiso de elaborar una Directiva y una Política de datos abiertos que promueva y desarrolle el uso de datos abiertos en las compras públicas, como medio para fortalecer la transparencia del Sistema de Compras Públicas chileno y fomentar la probidad y eficiencia.

- Fortalecerá la inclusión de consideraciones de sustentabilidad en las compras públicas, específicamente a través de:

-Desarrollo de un proyecto conjunto con el Ministerio de Medio Ambiente para la elaboración de políticas de compras institucionales con consideraciones de sustentabilidad.

-Convenios marco con consideraciones de sustentabilidad adecuados a la industria.

-Tienda electrónica de convenio marco con sellos sustentables identificativos.

-Un Plan de Acción para fomentar la participación de la mujer en la compra pública, a través de determinadas acciones, tales como: campaña para promocionar el uso del Sello Empresa Mujer, desarrollado en 2016, que certifica a aquellas empresas que son de propiedad o de liderazgo femenino; trabajo intensivo con compradores para fomentar el uso del Sello Empresa Mujer como criterio en sus compras; talleres de formación a mujeres proveedoras del Estado.

-Compromiso con la iniciativa "SheTrades" de Naciones Unidas, que busca vincular mujeres empresarias al mercado, para fortalecer el rol de actor económico de las mujeres.

5.2. El Ministerio de Relaciones Exteriores levantará información sobre los criterios utilizados en las compras y licitaciones de la institución, con el fin de identificar posibles brechas y proponer mejoras que las aborden.

5.3. El INDH adoptará una política de derechos humanos y medioambientales para las compras de bienes y servicios.

5.4. El Ministerio de Desarrollo Social:

- A través de la **División de Cooperación Público-Privada**, capacitará al Departamento de Adquisiciones de la División de Administración y Finanzas de la Subsecretaría de Evaluación Social, acerca de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, relevando las directivas de Chilecompra del impacto directo en derechos humanos.

- **SENADIS** revisará el funcionamiento de la *Directiva 17 sobre contrataciones públicas inclusivas y que promuevan la igualdad de oportunidades en el mercado público*, con el fin de mejorar la aplicación de ésta, en concordancia con los Principios Rectores.

EJE 6: FORTALECIMIENTO DE LA COHERENCIA ENTRE POLÍTICAS PÚBLICAS

En los diálogos participativos se repitió constantemente la necesidad de generar instancias de coordinación dentro del Estado, que permitan dar señales claras en materia de derechos humanos y empresas desde sus distintos organismos y servicios, así como de las políticas públicas que se ejecutan.

6.1. En los esfuerzos que se lleven a cabo para implementar la Agenda 2030, el **Ministerio de Desarrollo Social** hará hincapié en la importancia de los Derechos Humanos y su relación con el sector empresarial, entre otras, en las siguientes instancias:

- Difundirá la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en, al menos, dos instancias de participación y diálogo, específicamente orientadas a abordar los temas de derechos en el ámbito social, con la participación de empresas, centros académicos, sociedad civil, Estado y organismos autónomos.

- En el contexto de difusión de la Agenda 2030, se llevarán a cabo instancias de participación y reflexión con empresas.

- En la etapa de diagnóstico de las acciones de la Agenda 2030, se llevará a cabo un taller de análisis inicial orientado a la discusión de propuestas vinculadas al aporte del sector privado para alcanzar los ODS, donde participen empresas privadas, centros académicos, sociedad civil, Estado y organismos autónomos.

6.2. El Ministerio de Desarrollo Social elaborará una propuesta para el levantamiento de información sobre derechos humanos y empresas, lo cual incluye:

-Revisar la experiencia internacional en la materia;

-Analizar los actuales instrumentos de levantamiento de información;

-Elaborar propuesta que incluya indicadores con la información disponible y requerimiento de levantamiento de nueva información.

-A través del Servicio Nacional del Adulto Mayor, coordinará diálogos sobre los servicios que se entregan en residencias de adultos mayores en el que incorpora el enfoque de derechos humanos, a través de los protocolos que guían la intervención. Los diálogos se llevarán a cabo con empresas a nivel regional que hoy entregan servicios particularmente de cuidado para adultos mayores, con el objetivo de difundir los estándares que ha definido el Servicio.

6.3. El Ministerio de Relaciones Exteriores:

- Generará una instancia de discusión nacional sobre la integración de la Agenda del Acuerdo de París sobre Cambio Climático, los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, así como también sobre los desafíos en la implementación de estas Agendas, en relación al aporte de las empresas. Ligado a este compromiso nacional, el Ministerio se compromete a generar referencias cruzadas sobre derechos humanos y cambio climático en los reportes sobre estos temas, que se presenten a los organismos internacionales.

- A través de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales:

-Reforzará la labor de los comités creados en capítulos de acuerdos comerciales relativos a Pymes, cooperación, género, medio ambiente, transparencia y materias laborales, para que incorporen objetivos relacionados a derechos humanos dentro de sus funciones, convirtiéndolos en un foro para dialogar. En línea con lo anterior, DIRECON alentará el desarrollo de actividades específicas de cooperación en los comités y promoverá el desarrollo de capacidades técnicas sobre derechos humanos.

-Continuará promoviendo, en sus negociaciones internacionales, a nivel bilateral y multilateral, Sistemas de Propiedad Intelectual que propendan a un balance entre los derechos de protección de los inventores y creadores y los intereses de la sociedad en general. En ese contexto, además de promover la Propiedad Intelectual, se busca el respeto por los derechos humanos de Acceso al Conocimiento y a la Cultura, y el Derecho a la Salud.

-Difundirá la importancia del respeto de los derechos humanos en las cadenas globales de valor (CGV), fomentando la inserción de la materia dentro de las discusiones y trabajos del Grupo Intergubernamental de CGV, así como de las exposiciones a empresarios y otros agentes.

6.4. El Ministerio de Economía:

- Incorporará el Plan de Acción en la agenda de trabajo de la Mesa Económica, conformada en el Consejo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a través del seguimiento de los indicadores propuestos en el Plan de Acción relacionados con el diseño y ejecución de la citada Agenda.

- Creará una memoria de carácter anual que dé cuenta de la relación entre las cooperativas y los ODS. Dentro de esta memoria se incorporará un acápite especial relacionado a los derechos humanos.

6.5. La Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo coordinará los esfuerzos nacionales, regionales y tripartitos del *Programa Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*, que busca promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud; contribuir a la protección de los trabajadores, mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo. En su implementación se tomarán como base el *Convenio de la OIT N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y el Programa de Gobierno de la Presidenta de la República*, a través de un proceso de consultas regionales y nacionales a representantes de empleadores, trabajadores, entidades gubernamentales y organismo administradores de la ley 16.744.

6.6. El Ministerio de Minería difundirá los aspectos más relevantes del nuevo Reglamento de Seguridad Minera, que promueve e instala los deberes y derechos en materia de seguridad y salud ocupacional.

EJE 7: FORTALECIMIENTO DE LA COHERENCIA POLÍTICA INTERNACIONAL

Así como del proceso emanaron recomendaciones respecto a la coherencia que debe existir entre las políticas a nivel nacional, se identificaron también recomendaciones sobre la importancia de fortalecer la coherencia que debe existir en la posición internacional de Chile en materia de derechos humanos y empresas, tanto en foros internacionales como respecto a la firma de acuerdos económicos internacionales y otros acuerdos.

7.1. El Ministerio de Medio Ambiente participa, actualmente, en las negociaciones del Instrumento Regional sobre el Principio 10 de la Declaración de Rio sobre acceso a la información, participación y justicia en asuntos ambientales, instancia donde considerará el marco de empresas y derechos humanos según corresponda.

7.2. El Ministerio de Relaciones Exteriores:

- A través de la **Dirección de Derechos Humanos.**:

-Presentará un informe con recomendaciones al *Consejo Nacional para el Desarrollo Sostenible* sobre los vínculos entre los Principios Rectores y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

-Creará y coordinará una mesa de trabajo, a fin de generar insumos para las reuniones anuales del *Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta, acerca de un Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Transnacionales y Otras Empresas con respecto a los derechos humanos*[39]. La mesa se reunirá periódicamente con el fin de generar propuestas en el marco de este proceso, parte del cual consistirá en realizar consultas con la sociedad civil para generar insumos y elaborar propuesta en esta materia.

-Continuará impulsando el tratamiento y desarrollo del tema de derechos humanos y empresas en diversos foros regionales e universales, tales como la Alianza de Pacifico, la Organización de Estados Americanos (OEA), CELAC, UNASUR y Mercosur, entre otros.

- A través de la **Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales**:

-En la negociación de acuerdos comerciales, revisión de los acuerdos actuales y/o declaraciones unilaterales o conjuntas con socios comerciales, DIRECON buscará fortalecer criterios o disposiciones que destaquen la importancia de las políticas de sostenibilidad y responsabilidad social, con especial atención al respeto por los derechos humanos, ambientales, sociales y laborales, como, por ejemplo, a través de la mención a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y/o las Líneas Directrices de la OCDE.

-Propondrá, en el preámbulo de los acuerdos comerciales, un lenguaje que demuestre un pleno compromiso de respeto a los derechos humanos fundamentales, continuando con el enfoque adoptado en el acuerdo con la Unión Europea.

7.3. La Unidad de Asuntos Internacionales del Ministerio del Trabajo:

- Apoyará la incorporación de los Principios Rectores de Naciones Unidas en los acuerdos comerciales que nuestro país suscriba, en coordinación con las autoridades competentes, según corresponda.

- Posicionará los Principios Rectores, los que toman como base las Convenciones de Derechos Humanos y Laborales de la OIT, en los diversos escenarios de cooperación multilateral en los que participe.

EJE 8: LEGISLACIÓN, POLÍTICAS E INCENTIVOS

La línea base independiente elaborada para este proceso realiza un análisis de las brechas existentes en la legislación sectorial en materia de derechos humanos y empresas. Si bien los cambios legislativos son procesos de larga discusión, en este Plan se comprometen las siguientes medidas atingentes:

8.1. El Ministerio de Economía apoyará la medida legal comprometida en la Agenda de Productividad, Innovación y Crecimiento que pretende crear un marco jurídico para las empresas sociales, fomentando la incorporación de criterios de derechos humanos y empresas en ella.

8.2. El Ministerio de Energía identificará, promoverá y diseñará los mecanismos necesarios para implementar la política de desarrollo local vinculada a proyectos energéticos. Entre otros aspectos, esta política contempla medidas para contribuir en las evaluaciones de impactos en derechos humanos de las comunidades y mecanismos de resolución de controversias entre comunidades y empresas, en el contexto del desarrollo de proyectos de energía.

8.3. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Desarrollo Social continuarán promoviendo la Inclusión Laboral a través de la creación del reglamento que apoya la Ley de Inclusión Laboral, impulsando así la integración desde un enfoque de derechos humanos.

EJE 9: EMPRESAS ESTATALES

Una de las áreas de atención de los Principios Rectores son las empresas públicas y su especial deber de cuidado y diligencia en relación al respeto de los derechos humanos, pues las empresas públicas tienen el deber de liderar con el ejemplo.

9.1. La Corporación Nacional del Cobre (CODELCO) llevará a cabo un proceso piloto de debida diligencia en materia de derechos humanos en una de sus operaciones, de acuerdo a los compromisos establecidos en su Política Corporativa de Sustentabilidad, aprobada en diciembre de 2016[40].

9.2. La Empresa Nacional de Petróleo (ENAP), con el apoyo de expertos externos, llevará a cabo una línea base para identificar los eventuales impactos en los derechos humanos y las acciones de promoción y respeto que realiza actualmente, con el propósito de detectar las brechas y gestionar los respectivos planes de remediación y mitigación en derechos humanos. Los temas prioritarios para el estudio serán: vida, salud, medio ambiente, aguas, comunidades y trabajadores.

Esta iniciativa se enmarca en la nueva *Política de Sostenibilidad*, aprobada por el Directorio en diciembre de 2016 y compuesta por cuatro ejes: consideración a grupos de interés, medio ambiente, gestión integrada y derechos humanos.

9.3. El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo impulsará la incorporación de los Principios Rectores en las empresas que conforman el Sistema de Empresas Públicas (SEP)[41].

Con el fin de fortalecer la coordinación entre los Ministerios que componen el Grupo de Trabajo Interministerial, amplificar el impacto de este Plan de Acción y dar a conocer sus avances, dicho Grupo llevará a cabo las siguientes acciones:

1. Formalizará el Grupo de Trabajo Interministerial y los puntos focales de los diversos Ministerios que lo componen, con el fin de continuar realizando reuniones periódicas y dar seguimiento a la implementación de este Plan (ver Sección V Implementación y Monitoreo).

2. Fomentará la adopción de políticas, declaraciones o códigos de conducta por parte de las empresas e instará a la implementación de mecanismos de debida diligencia.

3. Dará a conocer los avances en la implementación de este Plan de Acción, a través de un banner en el portal web institucional de cada Ministerio que lo compone.

PILAR 2: LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

De acuerdo a los Principios Rectores, la responsabilidad de respetar los derechos humanos es aplicable a todas las empresas, independiente del lugar de sus operaciones, tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura, y en toda su cadena de valor. Esta responsabilidad existe con independencia de la capacidad y/o voluntad del Estado de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales. Hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos implica tomar las medidas adecuadas para prevenirlas, mitigarlas y, en su caso, repararlas.

Los Principios Rectores proponen que las empresas cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos humanos a través de la debida diligencia en materia de derechos humanos, proceso continuo de gestión que una empresa debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias, para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

¿QUÉ ESPERA EL GOBIERNO DE LAS EMPRESAS?

- Que cumplan y respeten la legislación existente.
- Que conozcan y se familiaricen con los instrumentos internacionales de responsabilidad social, tales como los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de OIT.
- Que apliquen la debida diligencia en materia de derechos humanos con el fin de identificar los potenciales riesgos de impactos en derechos humanos en el contexto de sus operaciones.
- Que establezcan mecanismos operacionales de reclamación que les permitan identificar potenciales impactos y repararlos en caso de que sucedan.

Los derechos humanos a los que se refiere esta responsabilidad de respetar, son aquellos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales, establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (ver pág.94 y siguientes).

Las líneas de acción que se proponen en este Plan están destinadas a apoyar los procesos de instalación de capacidades de derechos humanos en las empresas, así como impulsar la implementación de la debida diligencia en derechos humanos por éstas, con el fin de que puedan identificar, prevenir, mitigar y, en su caso, reparar los impactos adversos reales y potenciales en el marco de sus operaciones.

Las acciones propuestas en esta sección apuntan directamente – y de forma transversal – a contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 en cuanto al aporte de las empresas. Cabe mencionar que 156 de las 169

metas (más del 92%) de los ODS están intrínsecamente relacionadas con los instrumentos de derechos humanos y estándares laborales.

Cuando las empresas actúan respetando los derechos humanos en sus operaciones y en sus cadenas de valor, "generan un impacto positivo a gran escala y sin precedente en las personas más necesitadas de los efectos del desarrollo sostenible"[42].

Más aún, los derechos humanos deben ser reconocidos como un objetivo de desarrollo en sí mismo. A modo de ejemplo, el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico sostenible, y el ODS 12 sobre Producción y Consumo Responsable no pueden ser realizados sin asegurar, como primer paso, el respeto empresarial de los derechos humanos. Así, entonces, los Principios Rectores proveen directrices para cumplir con esta responsabilidad.

PILAR 2 DE LOS PRINCIPIOS RECTORES:
EL DEBER DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR

1). Principios Fundacionales: Principios Rectores N° 11, 12, 13, 14 y 15.

2). Compromiso explícito de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos: Principio Rector N° 16.

3). Debida diligencia en derechos humanos: Principios Rectores N° 17, 18, 19, 20 y 21.

4). Reparación de impactos: Principio Rector N° 22

5). Cuestiones de contexto: Principios Rectores N° 23 y 24

EJE 1: CUESTIONES DE CONTEXTO: GENERACIÓN DE DOCUMENTOS QUE PERMITAN A LAS EMPRESAS COMPRENDER EL CONTEXTO LOCAL Y LOS RIESGOS DE POTENCIALES IMPACTOS NEGATIVOS EN DERECHOS HUMANOS

Resulta fundamental que las empresas busquen fórmulas para respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, aunque carezcan de asesoría especializada continua o el contexto y/o circunstancias nacionales en las que operen puedan dificultar o limitar el pleno ejercicio de sus responsabilidades. En este sentido, las medidas contenidas en este título apuntan a la facilitación y actualización de herramientas que ayuden a las empresas a acceder a la información necesaria sobre legislación aplicable y el contexto para que sean capaces de:

- Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen.
- Buscar fórmulas que les permitan respetar los derechos humanos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas.
- Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos, como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

1.1. El Ministerio de Relaciones Exteriores fortalecerá la página web sobre empresas y derechos humanos para incluir en ella herramientas, guías, directrices y noticias, así como avances en el Plan de Acción Nacional. Para ello, buscará apoyo de instituciones internacionales.

1.2. El Instituto Nacional de Derechos Humanos difundirá y actualizará la Guía País de Derechos Humanos y Empresas con participación de empresas, sociedad civil, sindicatos y academia.

1.3. El Instituto de Salud Pública coordinará la elaboración de un estudio sobre impactos del sector farmacéutico, con el apoyo de expertos.

1.4. El Ministerio de Medio Ambiente elaborará un estudio sobre los vínculos existentes entre la *Ley que crea el Derecho Real de Conservación (DRC)* y los Principios Rectores[43].

1.5. El Ministerio de Energía mantendrá actualizada la guía de estándares de participación para el desarrollo de proyectos de energía, y elaborará una guía de participación indígena para el desarrollo de proyectos de energía. También elaborará la guía de desarrollo local de las localidades donde se instalan, que orientará el quehacer de empresas y comunidades en torno al aporte al desarrollo que estas instituciones puedan realizar.

1.6. El Servicio de Evaluación Ambiental elaborará la *Guía para la descripción del medio humano con enfoque de género para la Evaluación de Impacto Ambiental*. Tal Guía está destinada a los titulares de proyectos que ingresan al SEIA.

EJE 2: FOMENTO DE LA DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

PASOS DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

1). Evaluación de impactos reales y potenciales.

2). Integración y actuación en base a las conclusiones.

3). Seguimiento a las respuestas.

4). Comunicación de esos impactos.

De acuerdo con los Principios Rectores y otros estándares internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la debida diligencia permite gestionar y abordar los potenciales riesgos e impactos adversos en derechos humanos que se ocasionen por la actividad empresarial.

La debida diligencia en materia de derechos humanos busca que las empresas puedan identificar, prevenir, mitigar y responder por las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, sean estas acciones u omisiones directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios prestados. Igualmente, deben aplicar esos cuidados en sus relaciones comerciales, las cuales abarcan sus tratos con socios comerciales, entidades incorporadas en su cadena de valor y cualquier otra instancia directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios.

En los diálogos ciudadanos se destacó repetidamente la necesidad de que el Estado genere entendimiento entre las empresas sobre la debida diligencia en derechos humanos, así como instancias que permitan clarificar cómo desarrollar estos procesos en el contexto local.

2.1. El Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales:

- Promoverá los Derechos Humanos en la gestión de los fondos públicos destinados a la promoción de las exportaciones que realiza ProChile, a través de la incorporación progresiva de mecanismos de análisis que contribuyan a asegurar que las empresas que acceden a las herramientas de esa entidad respeten los derechos humanos. Asimismo, establecerá, cuando sea pertinente, requisitos sobre sostenibilidad y respeto por los derechos humanos, como criterios para seleccionar a las empresas que participarán en programas de fomento a las exportaciones y a las actividades empresariales, incluyendo a las PYMES y a las micropymes.

- Difundirá a las empresas clientes de ProChile los Principios Rectores de Naciones Unidas, contribuyendo de esta manera, y en la medida de lo posible, a incorporarlos en sus actividades. Lo hará a través de información en la página web, charlas o bloques de herramientas de fortalecimiento de capacidades y/o por medio de publicación de guías sobre los Principios Rectores u otro instrumento que se considere idóneo, con especial atención en la información y capacitación de las PYMES.

2.2. El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo:

- Llevará a cabo, a lo menos, una mesa de trabajo semestral con la División de Economía Social y Asociatividad y la División de Empresas de Menor Tamaño, con el fin de identificar el impacto de los derechos humanos en la gestión de los negocios de cooperativas y PYMES, e incorporar la visión de derechos humanos y empresas dentro de este tipo de asociaciones económicas. En base al trabajo de estas mesas, se generarán guías sectoriales que permitan evaluar el cumplimiento de los derechos humanos, con especial énfasis en la gestión de la cadena de suministro.

- Creará mesas de trabajo con la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura y la Subsecretaría de Turismo, las que tendrán como objeto analizar y crear mecanismos que permitan examinar estos sectores en relación con el respeto de

los derechos humanos. Incentivará y trabajará con el SEP para que adopten un sistema de auditoría en materia de Derechos Humanos.

- Apoyará al Ministerio de Energía en el desarrollo de una Guía sobre el impacto de los proyectos en comunidades locales, velando por que ésta integre estándares de derechos humanos y empresas en el desarrollo de proyectos en comunidades y, en particular, que contemple buenas prácticas en relación con la debida diligencia en derechos humanos.

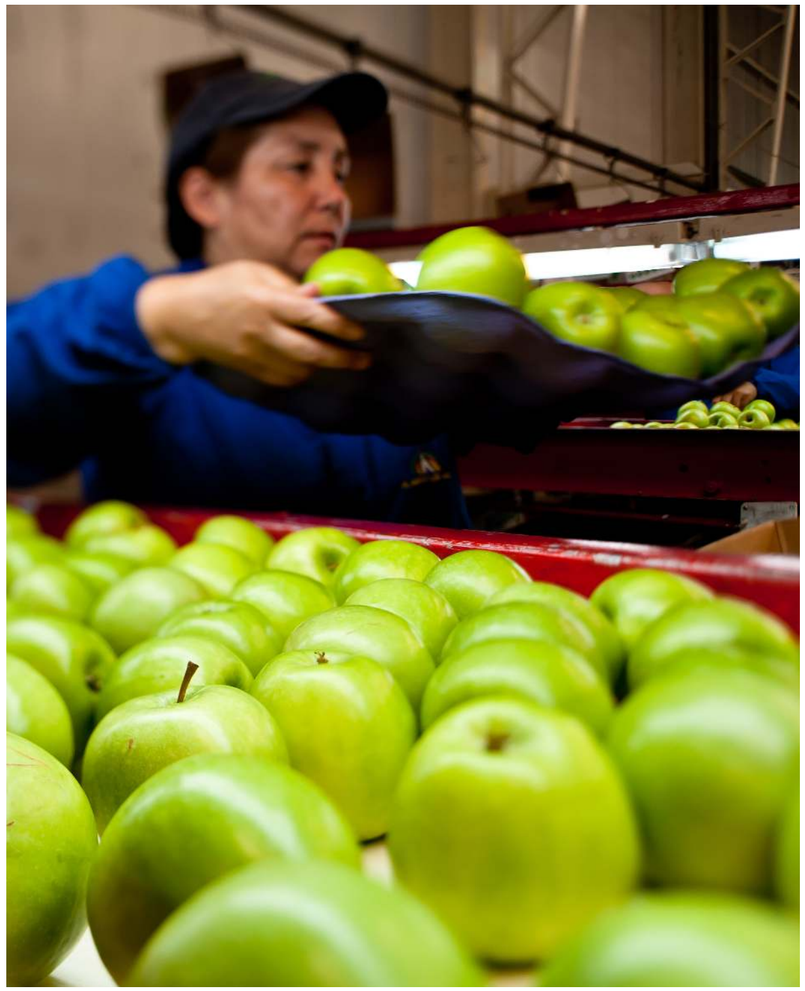
- Acordará, en conjunto con las empresas que estén representadas en el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, memorándums de entendimiento, guías, manuales y directrices de mejores prácticas, con el fin de que éstas puedan integrar los estándares de derechos humanos y empresas en las siguientes líneas temáticas: prácticas laborales, impacto en las comunidades, prácticas corporativas y gestión en la cadena de suministro.

- Propondrá pautas para que las empresas puedan dotarse de mecanismos de reparación.

- Coordinará reuniones técnicas con SEP, CORFO, SERNAC y SERCOTEC para la incorporación de metas e indicadores para el cumplimiento de estándares de derechos humanos en estos servicios.

- Buscará generar alianzas estratégicas con instituciones bancarias para facilitar el acceso a servicios financieros para cooperativas, cuyos proyectos integren un análisis actual y potencial de la contribución e impacto que el negocio pueda tener en los derechos humanos.

- Celebrará, el año 2017, un acuerdo con un organismo técnico especializado para desarrollar un sistema de diagnóstico y medición del impacto de las pequeñas y medianas empresas de derechos humanos, mediante un medio digital de público acceso.



EJE 3: REPORTES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores destacan la importancia de que el Estado aliente a las empresas para que comuniquen la forma en que abordan los riesgos de impactos adversos en derechos humanos, a través de reportes u otros medios. Los reportes de sostenibilidad pueden contener información sobre la forma en que la empresa ha identificado y abordado los riesgos en materia de derechos humanos.

3.1. El Ministerio de Economía:

- Impulsará la creación de una Guía sobre la responsabilidad de las empresas públicas en relación con los derechos humanos.
- Incentivará el uso de mecanismos de reporte en derechos humanos entre las empresas públicas.
- A través de la División de Asociatividad y Economía Social, fomentará estrategias y mecanismos de rendición de cuentas y reportabilidad no financiera para las cooperativas, que incluirán los riesgos potenciales de sus negocios en los derechos humanos. Para incentivar esta práctica, en el año 2017, generará una plantilla electrónica de acceso público y gratuito para que dichas entidades puedan reportar al Estado y a sus diferentes públicos de interés.

La Superintendencia de Valores y Seguros dictó, en junio de 2015, las normas de carácter general N° 385 y 386. En virtud de la primera, las sociedades anónimas abiertas deben difundir sus prácticas de gobierno corporativo, responsabilidad social y desarrollo sostenible a través de un formulario electrónico habilitado para este efecto. A raíz de la norma N° 386, las sociedades deberán incorporar en la memoria anual de la sociedad información relativa a diversidad en el directorio, diversidad en la gerencia general y demás gerencias, diversidad en la organización y brecha salarial por género.

PILAR 3: ACCESO A MECANISMOS DE REMEDIACIÓN

El acceso a la justicia es esencial para hacer efectivos los derechos humanos y está reconocido como un derecho en sí mismo. Además, la Agenda 2030 promueve el acceso igualitario a la justicia como una vía para construir sociedades pacíficas e inclusivas para todas y todos (ODS 16 y meta 16.3). Aunque el Estado y las empresas apliquen los mejores mecanismos para prevenir los riesgos en derechos humanos, siempre existe la posibilidad de que las operaciones de las empresas causen impactos negativos en estos derechos. Por ello, hay que asegurar que las personas o comunidades afectadas tengan acceso a remediación a través de mecanismos efectivos de reparación judicial y no judicial.

Los Principios Rectores destacan que los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces. Esto se considera como parte del deber del Estado de proteger contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Con tal fin, los Principios Rectores identifican tres tipos de mecanismos de reparación: Mecanismos judiciales estatales, Mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado, y Mecanismos de reclamación no estatales.

En cuanto a la Agenda 2030, el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos ha declarado que los Estados deben establecer una visión clara para conectar el creciente papel de las empresas en el desarrollo, con la rendición de cuentas y las normas acordadas para las prácticas empresariales alineadas con los derechos humanos. En ese sentido, es fundamental asegurar que el rol de las empresas en el desarrollo se asocie con una adecuada rendición de cuentas. Este Plan, orientado en el actuar de las empresas desde un enfoque de derechos humanos, busca asegurar esa coherencia con la Agenda 2030, a fin de asegurar la rendición de cuentas empresariales en cuanto a los esfuerzos de éstas respecto a los ODS.

PILAR 3 DE LOS PRINCIPIOS RECTORES: ACCESO A MECANISMOS DE REMEDIACIÓN

1) Mecanismos Estatales Judiciales: Principio Rector N° 26

2) Mecanismos Estatales no Judiciales: Principio Rector N° 27

3) Mecanismos no estatales: Principios Rectores N° 28, 29 y 30

4) Criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales: Principio Rector N° 31

EJE 1: MECANISMOS ESTATALES JUDICIALES

Los mecanismos judiciales deben ser accesibles, asequibles y eficaces para garantizar el acceso a la reparación. Esto requiere que se garanticen los recursos y la información necesarios y adecuados para que todas las personas y colectividades puedan exigir sus derechos ante instancias previamente creadas. El Estado debe tener la capacidad de hacer frente a las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, garantizando una justa y pronta reparación bajo los principios de autonomía, imparcialidad e independencia.

En este contexto, el principio 26 de los Principios Rectores insta a que los Estados adopten las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden los impactos adversos a los derechos humanos relacionados con empresas, en particular, considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación[44].

1.1. La División de Estudios de la Corte Suprema elaborará una Colección Jurídica sobre Derechos Humanos y Empresas, para analizar las tendencias jurisprudenciales de la Corte en esta materia[45].

1.2. El Ministerio de Medio Ambiente coordinará la constitución de una instancia de trabajo conjunto con las instituciones competentes, tendiente a capacitar, en aspectos referidos a empresa y derechos humanos, a los Tribunales Ambientales.

EJEMPLOS DE MECANISMOS DE REPARACIÓN EN 3 NIVELES

- Mecanismos estatales judiciales: Tribunales de justicia ordinarios y especiales (tribunales ambientales y laborales, entre otros).
- Mecanismos estatales no judiciales: Punto Nacional de Contacto para las Líneas Directrices de la OCDE, Dirección del Trabajo, Superintendencias, INDH, entre otros.
- Mecanismos no estatales: Mecanismos de reclamación a nivel operacional dentro de las empresas, Mecanismo de quejas de la Corporación Financiera Internacional (CAO), entre otros.

Dependiendo del caso específico, contexto y mecanismo de reparación utilizado, se pueden dar diferentes medidas de reparación, como, por ejemplo:

- **Compensaciones pecuniarias o no pecuniarias**
- **Disculpas públicas**
- **Restitución de derechos**
- **Garantías de no repetición**

EJE 2: MECANISMOS ESTATALES NO JUDICIALES

En línea con el Principio 27 de los Principios Rectores, los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

El Estado debe informar al público sobre la existencia y funcionamiento de estos mecanismos, y tomar en cuenta y actuar sobre las recomendaciones que estos adoptan. Por otro lado, tales instancias deben mantener un diálogo abierto con la ciudadanía, sobre todo con poblaciones en situación de riesgo en el contexto de la actividad empresarial. Es recomendable que los mecanismos participen desde sus mandatos en foros de intercambio y desarrollo internacional en materia de empresas y derechos humanos, por ejemplo, en diálogo con instituciones regionales y universales de derechos humanos y en las revisiones sobre avances de la Agenda 2030.

2.1. El Punto Nacional de Contacto para las Líneas Directrices de la OCDE (PNC) del Ministerio de Relaciones Exteriores, llevará a cabo una serie de medidas para fortalecer su labor:

- Renovará y fortalecerá el Comité Espejo, órgano compuesto por representantes del sector empresarial, sindicatos, ONGs y academia, con apoyo del INDH. El Comité tiene como atribución principal asesorar en sus laborales al PNC, buscando ser una instancia para informar acerca del trabajo de este en su labor de difusión y tratamiento de los casos que recibe. En ese sentido, se perseguirá fortalecer esta instancia, renovando el Comité en aras de fortalecer la promoción de la Conducta Empresarial Responsable entre los actores nacionales de interés.

- En colaboración con la Dirección de Derechos Humanos de la Cancillería, presentará en el Comité Espejo del Punto Nacional de Contacto los vínculos existentes entre las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

- Junto con el Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile, elaborará un Acuerdo de Buenas Intenciones cuyo objetivo será reforzar la comunicación entre ambos organismos, compartir información sobre potenciales instancias específicas y violaciones a las Líneas Directrices, concretamente, en el capítulo de Derechos Humanos, y realizar una ejecución conjunta en actividades de difusión y capacitación.

- En colaboración con la Dirección de Derechos Humanos de la Cancillería, realizará actividades de difusión y capacitación sobre ambos instrumentos a los distintos actores nacionales de interés, acercando el rol de mediación/conciliación del Punto Nacional de Contacto para la resolución de conflictos con Empresas Multinacionales. Entre las actividades se cuenta la elaboración de un folleto informativo sobre la relación entre las Líneas Directrices de la OCDE y los Principios Rectores.

- Mantendrá informadas periódicamente a las Oficinas Comerciales, tanto a nivel nacional como internacional, así como a las Embajadas de Chile en el exterior y a los futuros diplomáticos chilenos, sobre las Líneas Directrices de la OCDE, a través de Mensajes Oficiales, teleconferencias, visitas a las Embajadas/Oficinas Regionales y coordinación con la Academia Diplomática de Chile.

- Será evaluado voluntariamente en el año 2017 a través de una revisión entre pares, la que permitirá al país identificar los puntos fuertes del PNC, así como las áreas de mejora, convirtiéndose en el primer Estado de América Latina y El Caribe en pasar por este proceso.

2.2. El Ministerio del Trabajo fortalecerá el acceso a las acciones de fiscalización en caso de infracción a los derechos laborales, a través de la modernización de la Dirección del Trabajo.

2.3. El Instituto Nacional de Derechos Humanos:

- Integrará estándares sobre derechos humanos y empresas en misiones de observación e informes.

- Colaborará con el Punto de Contacto Nacional de la OCDE en materia de empresas y derechos humanos.

2.4. La Superintendencia de Medio Ambiente (SMA):

- Actualizará permanentemente el Sistema Nacional de Información de Fiscalización Ambiental, sitio web de acceso público.

- Aplicará criterios para priorizar fiscalizaciones, tales como "vulnerabilidad territorial", que aborda aspectos institucionales y geográficos, y "denuncias", que toma en cuenta el número de denuncias ciudadanas y sectoriales recibidas.

- Aplicará criterios de priorización para la tramitación y gestión de denuncias ciudadanas, tales como "Nivel de gravedad de los hechos denunciados" y "Conmoción pública"[46]. La SMA ofrece a la comunidad un medio para canalizar las denuncias sobre hechos que pueden ser constitutivos de infracciones de su competencia.

- Aplicará el Protocolo Técnico para la Ejecución de Actividades de Fiscalización Ambiental de Medidas asociadas a Medio Humano, en la fiscalización de medidas contenidas en Resoluciones de Calificación Ambiental asociadas a medio humano (indígena y no indígena).

2.5. En el marco de la Política de Desarrollo Local del **Ministerio de Energía**:

- Se promoverá, en coordinación con otros servicios públicos pertinentes y a través de un diálogo multisectorial, el diseño e implementación de un mecanismo de reclamo para que, tanto empresas como comunidades, puedan hacer llegar a la autoridad sus aprehensiones respecto al no cumplimiento de algún acuerdo existente entre las partes.

- Se promoverá la generación de espacios de diálogo formales y permanentes entre empresas y comunidades, a través de los cuales se pueda ayudar a conocer potenciales impactos y acordar las medidas correspondientes. Para el buen funcionamiento de estos espacios de diálogo se promoverá, desde el sector público, la existencia de un registro de asesores y facilitadores a los que las comunidades puedan acudir, y un Fondo de simetría[47] que permita financiar a los asesores o facilitadores.

2.6. En el marco de la *Política Energética, la Política de Desarrollo Local y el Capítulo de Pertinencia Indígenas de Energía 2050*, el **Ministerio de Energía** promoverá el desarrollo de mecanismos de resolución de controversias entre comunidades y empresas en el contexto de desarrollo de proyectos de energía, los que podrán consistir, por ejemplo, en mediación, reparación u otros que resulten pertinentes.

EJE 3: MECANISMOS NO ESTATALES

Los mecanismos de reparación no estatales ocupan un lugar importante en la construcción de un sistema holístico de reparación en materia de empresas y derechos humanos, ya que permiten a los titulares de derechos buscar reparación fuera o más allá del sistema estatal. En ese sentido, los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a dichos mecanismos de reclamación no estatales que se ocupen de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Una categoría de mecanismos no estatales son aquellas administradas por una empresa por sí sola o conjuntamente con partes interesadas, por una asociación económica o por un grupo multilateral de partes interesadas. Esto permite a las empresas y las comunidades desarrollar espacios de diálogo, medición, resolución y/o remediación, y buscar soluciones dentro de las estructuras administrativas correspondientes, que sean culturalmente apropiadas y compatibles con los derechos humanos. Cuando estos mecanismos se basan en el marco de empresas y derechos humanos, pueden ofrecer ventajas concretas para resolver situaciones de potencial vulneración de derechos, como la rapidez de acceso y reparación, costos reducidos y/o un alcance transnacional.

Por su parte, el principio 29 destaca que las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas, para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados.

3.1. La Subsecretaría de Economía, con apoyo del **Ministerio de Relaciones Exteriores**, coordinará la elaboración de un cuadernillo con líneas directrices sobre mecanismos operacionales de reclamación que puedan adoptar las empresas. Para el desarrollo de este documento, consultará a las empresas participantes de la mesa de derechos humanos y empresas (compromiso establecido en el cuadro sobre aportes de otros actores, pág. 88).

EJE 4: CRITERIOS DE EFICACIA DE LOS MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EXTRAJUDICIALES

Los Principios Rectores conllevan criterios para los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, para garantizar su eficacia. Estos son:

- Legitimidad
- Accesibilidad
- Predictibilidad
- Equidad
- Transparencia
- Compatibilidad con los derechos
- Fuente de aprendizaje continuo
- Basados en la participación y el diálogo

4.1. Todas las acciones en este Plan relativas a los mecanismos no judiciales estatales y no estatales harán referencia a estos Principios de Eficacia para su implementación y mejora continua.

4.2. En todas las capacitaciones e instancias comprendidas en este Plan en que se aborde el tema de derechos humanos y empresas, se hará especial énfasis en los mecanismos extrajudiciales de reparación existentes en Chile y en los principios de eficacia.

APORTES DE OTROS ACTORES

Si bien este Plan fue elaborado por instituciones estatales, busca ser una plataforma que reúna esfuerzos para la implementación de la agenda de derechos humanos y empresas en Chile, por lo que constituye una invitación otras instituciones que quieran participar y comprometer acciones en este marco.

En este sentido, las siguientes instituciones aportarán a la construcción de esta agenda a nivel nacional a través de los siguientes compromisos:

1. UNICEF Chile coordinará el desarrollo de una línea base para levantar potenciales impactos negativos sobre los derechos de los niños, niñas y adolescentes por parte de las empresas en Chile, incluyendo recomendaciones. Los resultados de este levantamiento de información y recomendaciones serán públicos y se los entregará a la autoridad competente.

2. La Fundación Casa de la Paz, con el apoyo del Grupo de Trabajo Interministerial, conducirá el proceso para crear la iniciativa "Guías Chile", con el fin de reunir a empresas, organizaciones de la sociedad civil y al Gobierno para contribuir a mejorar las prácticas empresariales en materia de derechos humanos en el país.

3. Pacto Global Chile realizará una serie de actividades con apoyo técnico de la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores e instituciones internacionales, con el fin de generar capacidades en materia de Principios Rectores y Objetivos de Desarrollo Sostenible en las empresas miembros de Pacto Global Chile, tales como:

- Creación de Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Empresas en Pacto Global.

- Taller inicial sobre los Principios Rectores y su aplicación práctica y relación a los ODS.

- Cuatro sesiones de trabajo con el fin de incluir enfoque de derechos humanos y cómo este se aplica en las empresas en relación con los ODS en cuestión.

- Recopilación y diseminación de herramientas para la adopción de la debida diligencia por parte de las empresas, en concordancia con los ODS, integrando el material disponible de la Oficina Mundial del Pacto Global

- Trabajará en cooperación con el Ministerio de Relaciones Exteriores en la elaboración de criterios para la selección de mejores prácticas del Sistema de Integración de Principios del Pacto (SIPP) en derechos humanos. Para esto, se tomará como referencia el Marco para Reporte en Derechos Humanos.

- Trabajará con el Ministerio de Economía, promoviendo la suscripción de las empresas miembros de Pacto Global, a aquellas iniciativas del Ministerio que inciden en este plan.

4. La Bolsa de Comercio de Santiago coordinará talleres de capacitación sobre derechos humanos y empresas con empresas emisoras, con el apoyo técnico de la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores e instituciones internacionales.

5. La Fundación ACCIÓN Empresas:

- Realizará un estudio sobre los principales desafíos que existen, desde el rol empresarial, para dar cumplimiento a los Principios Rectores con el fin de aportar estrategias de resolución a través de buenas prácticas empresariales en la materia.

- Creará un *Comité Empresarial Aprovisionamiento Responsable*, que tiene como objetivo identificar las mejores prácticas de empresas para minimizar los riesgos de vulneración de derechos en su cadena de valor y contempla 4 a 6 sesiones anuales.

6. En el seno del **Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible**, se creará una mesa de trabajo sobre derechos humanos y empresas con el fin de analizar estrategias para integrar estándares de derechos humanos en la actividad empresarial, compartir buenas prácticas y evaluar documentos y herramientas a impulsar por el Consejo en esta materia.

IV. IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Este Plan de Acción Nacional tendrá una duración de tres años, es decir, desde 2017 a 2019.

Este Plan es un primer paso de un proceso continuo y progresivo. Por lo mismo, esta política se considera un documento vivo, cuyas iniciativas se evaluarán y monitorearán continuamente, adaptándolas de ser necesario. Existen elementos, acciones e iniciativas que requerirán de precisión y ajustes a lo largo de su desarrollo, para lo cual se han diseñado instancias de revisión y retroalimentación que permitan mejorar o adaptar las medidas que lo requieran.

Para asegurar la efectiva implementación y monitoreo del Plan de Acción, se contempla un documento anexo con indicadores que detalla la institución responsable del cumplimiento de cada medida, así como metas, plazos y medios de verificación el tiempo definido para su realización. La institución responsable deberá reportar al Comité Interministerial sobre el estado de implementación de sus medidas, para facilitar el proceso de monitoreo y seguimiento del Plan.

Estos indicadores facilitarán el proceso de seguimiento y del Plan a nivel nacional y permitirán al Estado de Chile informar a instancias regionales e internacionales de seguimiento y evaluación, acerca de su progreso en materia de derechos humanos y desarrollo sostenible.

Además del anexo de indicadores, se llevarán a cabo las siguientes acciones con el fin de dar seguimiento, monitoreo y continuidad al Plan de Acción:

1) A nivel nacional, se formalizará mediante decreto, el Comité Interministerial con el fin de implementar, monitorear y dar seguimiento a la óptima implementación del Plan. Este Comité contará con una Secretaría Ejecutiva que coordine la elaboración del informe anual y la relación con el Grupo Asesor Multiactor.

2) El Comité Interministerial elaborará un informe anual, partiendo a finales de 2017, sobre el cumplimiento de las medidas, de acuerdo a los indicadores establecidos. Para preparar este informe se llevará a cabo una reunión previa para evaluar los avances y desafíos en la implementación del Plan.

3) El documento se publicará en la página web del Plan de Acción y se enviará a las autoridades de las instituciones que participan en su ejecución, así como a representantes del Poder Judicial y Legislativo, con el fin de informar sobre los avances del Plan de Acción.

4) Se creará un Grupo Asesor Multiactor con representantes de la sociedad civil, sindicatos, sector empresarial, pueblos indígenas, academia y se invitará al Instituto Nacional de Derechos Humanos, con el objeto de evaluar los avances contenidos en el Informe del Comité Interministerial, y proveer comentarios y/o recomendaciones en cuanto a la efectiva implementación del Plan.

5) Los avances del Plan de Acción Nacional serán también incorporados en los reportes sobre la Agenda 2030 de Chile, tanto a los mecanismos universales como regionales.

6) La Mesa Económica para la implementación de la Agenda 2030 incorporará los progresos del Plan de Acción a los avances del ODS 17 en los reportes de cumplimiento.

7) El Ministerio de Relaciones Exteriores reportará a los diferentes mecanismos internacionales de derechos humanos sobre los avances del Plan según la periodicidad establecida en éstos.

8) Un año antes del cumplimiento del plazo, el Comité Interministerial definirá una hoja de ruta para elaborar un Segundo Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, el que será presentado al Grupo Asesor Multiactor con el fin de que proponga cursos de acción y se dé inicio al segundo proceso.

V. PROPUESTA DE HOJA DE RUTA PARA UN PRÓXIMO PLAN DE ACCIÓN

Con este Plan de Acción se busca fortalecer los derechos humanos en el ámbito empresarial, sin embargo, requerirá de seguimiento y profundización en el futuro. Algunos temas que se podrían trabajar en un siguiente proceso en este marco, pueden ser:

1) Involucrar a otros Ministerios e instituciones públicas, como, por ejemplo: Ministerio de Obras Públicas, Ministerio de Educación, Ministerio de Vivienda, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Salud, Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, Corfo, Sercotec, Sernageomin, Cochilco, Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático y Superintendencias.

2) Involucrar al Poder Judicial y al Poder Legislativo.

3) Involucrar a todas las empresas estatales.

4) Evaluar la elaboración de estudios de riesgos de impactos en derechos humanos por sector industrial.

5) Evaluar la aplicación del sello iguala.

6) Evaluar nuevas categorías por las cuales una empresa no podría contratar con el Estado, de acuerdo a criterios de derechos humanos.

7) Evaluar la incorporación de criterios de derechos humanos en las fiscalizaciones de la SMA.

9) Incorporar materias relacionadas a los riesgos de vulneraciones de derechos humanos en las cadenas de suministro e inclusión de personas LGTBI.

10) Incorporar recomendaciones emanadas de los informes que se realicen en el presente Plan de Acción a través de acciones concretas.

11) Incorporar aspectos relacionados a inversión extranjera.

12) Evaluar estrategia de sensibilización a los empleados públicos cuya esfera de competencia diga relación con la creación, competitividad e internacionalización de las empresas.

13) Evaluar acciones relacionadas con las actividades de empresas chilenas que operan en el exterior.

14) Evaluar incorporación progresiva de criterios de derechos humanos en agencias del Estado que apoyan a empresas.

VI. PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DD.HH

PRINCIPALES TRATADOS INTERNACIONALES SOBRE DERECHOS HUMANOS - SISTEMA UNIVERSAL (ONU)		
INSTRUMENTO	**FECHA**	**RATIFICACIÓN**
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	21 dic. 1965	20 de octubre de 1971
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	16 dic. 1966	10 de enero de 1972
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	16 dic. 1966	10 de enero de 1972
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	18 dic. 1979	07 de diciembre de 1989
Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	10 dic. 1984	30 de septiembre de 1988
Convención sobre los Derechos del Niño	20 nov. 1989	13 de octubre de 1990
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares	18 dic. 1990	25 de marzo de 2005
Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas		2009
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	13 dic. 2006	29 de julio de 2008
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales		Firmado 2009 No ratificado
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	16 dic. 1966	1992
Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte	15 dic 1989	2008
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	10 dic. 1999	Firmado 1999 No ratificado
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados	25 mayo 2000	31 de julio de 2003
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía	25 mayo 2000	06 de febrero de 2003
Protocolo facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	18 dic 2002	12 de diciembre de 2008
Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	12 dic 2006	2008

PRINCIPALES TRATADOS INTERNACIONALES SOBRE DERECHOS HUMANOS - SISTEMA INTERAMERICANO (OEA)		
INSTRUMENTO	**FECHA**	**RATIFICACIÓN**
Convención Americana sobre Derechos Humanos	22 de noviembre de 1969	10 de agosto de 1990
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura	9 de diciembre de 1985	15 de septiembre de 1988
"Protocolo de San Salvador": Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	17 de noviembre de 1988	Firma 05 de junio de 2001 No ratificado
Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte	8 de junio de 1990	04 de agosto de 2005
"Convención de Belém do Pará": Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer	9 de junio de 1994	24 de octubre de 1996
Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas	9 de junio de 1994	13 de enero de 2000
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	7 de junio de 1999	04 de diciembre de 2001
Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia	5 de junio de 2013	Firma 22 de octubre de 2015 No ratificado
Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia	5 de junio de 2013	Firma 22 de octubre de 2015 No ratificado
Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores	15 de junio de 2015	Firma 15 de junio de 2015 No ratificado

PRINCIPALES TRATADOS ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)		
INSTRUMENTO	**FECHA**	**RATIFICACIÓN**
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	04 julio 1950	01 febrero 1999
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	18 julio 1951	01 febrero 1999
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	28 junio 1930	31 mayo 1933
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso,1957 (núm. 105)	17 enero 1959	01 febrero 1999
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	19 junio 1976	01 febrero 1999
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	19 noviembre 2000	17 julio 2000
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	23 mayo 1953	20 septiembre 1971
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	15 junio 1960	20 septiembre 1971

PRINCIPALES INSTRUMENTOS POR GRUPO PROTEGIDO		
INSTRUMENTO	**FECHA**	**RATIFICACIÓN**
PUEBLOS INDÍGENAS		
Declaración Americana sobre los derechos de los pueblos indígenas	14 de junio de 2016	
Declaración Universal de Derechos de los Pueblos indígenas	13 de septiembre de 2007	
Convenio 169 OIT	27 de junio de 1989	15 de sep. de 2008
MIGRANTES		
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares	18 de diciembre de 1990	25 de marzo de 2005
ADULTOS MAYORES		
Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores	15 de junio 2015	15 de mayo de 2015
MUJERES		
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	18 diciembre 1979	07 de diciembre de 1989
"Convención de Belém do Pará": Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer	9 de junio de 1994	24 de octubre de 1996
NIÑOS		
Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño	20 de noviembre. de 1989	14 de agosto de 1990
PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	13 diciembre 2006	27 de julio de 2008

Notas

[1] Además de los mencionados Ministerios que comprometieron iniciativas de diversas áreas, participaron también instituciones tales como Chilecompra, la Superintendencia de Medio Ambiente, el Instituto Nacional de Estadísticas y el Instituto de Salud Pública.

[2] Creado por Decreto N° 49 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

[3] El Consejo fue creado por Decreto N° 60 del Ministerio de Economía del año 2013. El Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible está compuesto por los siguientes integrantes: Natalia Piergentili, Subsecretaria Economía y Presidenta del Consejo; Waldemar Coutts, Director de Medio Ambiente del Ministerio de RREE; Paulina Nazal, Directora General de Relaciones Económicas Internacionales; Eliel Hasson Nisis, Representante del Ministerio del Trabajo; Alejandra Figueroa, Jefa División Recursos Naturales y Residuos y Evaluación de Riesgo del MMA; Trinidad Inostroza, Directora de ChileCompra; Branislav Marelic, Director del Instituto de Derechos Humanos; María Paz Epelman, Presidenta de Acción RSE; Miguel Santibáñez, Presidente de Asociación Chilena de ONG, ACCIÓN; Dante Pesce, Centro Vincular PUCV; Andrés Aguilera, Secretario de Relaciones Internacionales CUT; Hugo Caneo, Director del Centro de Gobierno Corporativo y Mercado de Capitales de la Universidad de Chile; Alejandra Vallejos, Secretaria Ejecutiva del Consejo; José Luis Ramírez, Secretario General UNAPYME -EMT; Felipe Lopeandia, Punto Nacional de Contacto OCDE; Margarita Ducci, Directora Ejecutiva Pacto Global Chile; Hermann von Mühlenbrock, Presidente Sofofa; Peter Hill, Presidente CCS; Alberto Salas Muñoz, Presidente CPC; Cristián López, Director Ejecutivo de ASECH; Juan Araya Jofré, Vice Presidente de Conapyme.

[4] Resolución del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas A/HRC/RES/17/4, disponible aquí: https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/74/PDF/G1114474.pdf?OpenElement. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", disponible aquí: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/121/93/PDF/G1112193.pdf?OpenElement.

[5] Resolución Asamblea General OEA 2014: https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2840_XLIV-O-14.pdf y Resolución ómnibus "Promoción y protección de derechos humanos", Asamblea General OEA 2016.

[6] La Carta Internacional de los Derechos Humanos está compuesta por la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

[7] Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, disponible aquí: http://ilo.org/declaration/lang--es/index.htm.

[8] A/HRC/RES/26/22, disponible aquí: https://documents-dds ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/083/85/PDF/G1408385.pdf?OpenElement.

[9] Resolución Asamblea General OEA 2014: https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2840_XLIV-O-14.pdf; Sesión de Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos sobre Empresas y Derechos Humanos: http://www.oas.org/es/sla/ddi/boletines_informativos_sesion_especial_derechos_humanos_empresa_2015.html.

[10] Resolución ómnibus "Promoción y protección de derechos humanos", Asamblea General OEA 2016.

[11] Guidance on National Action Plan son Business and Human Rights, disponible aquí: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf.

[12] Los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas abordan los derechos humanos y señalan que los Principios Rectores proporcionan mayor claridad conceptual y operativa en esta materia. A su vez, en 2011, la OCDE revisó sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales -un código de conducta no vinculante dirigido a las empresas multinacionales- e incorporó un capítulo de derechos humanos diseñado para ser coherente con los Principios Rectores. Además, el sistema de puntos de contacto nacionales de la OCDE ofrece un mecanismo de quejas para ayudar a encontrar una solución a casos de inobservancia de las Directrices. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social fue adoptada en 1977 y revisadas los años 2000, 2006 y 2017. En la última revisión, se incorporaron los elementos de los Principios Rectores. Los Derechos Del Niño y Principios Empresariales de 2013 incorporan los elementos de los Principios Rectores, tales como la política de compromiso, la debida diligencia y la reparación. La Corporación Financiera Internacional (CFI) también ha incorporado la responsabilidad de las compañías de respetar los derechos humanos en su Marco de Sostenibilidad revisado y Estándares de Desempeño en 2011. Estos estándares se aplican a los clientes corporativos de la CFI. En cuanto la norma ISO 26000 sobre responsabilidad social, la sección de derechos humanos de la norma se alineó sustancialmente con los Principios Rectores de las Naciones Unidas en 2010. Por su parte, múltiples asociaciones empresariales mundiales e industriales han reafirmado conjuntamente y públicamente su compromiso con los Principios Rectores y han destacado el papel central que su implementación debe jugar en la contribución empresarial al desarrollo sostenible.

[13] "Modern SlaveryAct" de Reino Unido, disponible aquí: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/pdfs/ukpga_20150030_en.pdf.
Directiva europea de transparencia, disponible aquí: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095.
"Devoir de vigilance des sociétésmères" de Francia, disponible aquí: https://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl14-376.html.

[14] Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas N° 69/315 "Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015".

[15] Decreto Supremo del Ministerio de Relaciones Exteriores No 49/2016, publicado en el Diario Oficial el 24 de mayo de 2016.

[16] Plan de Acción Período 2015-2018 Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible disponible en: http://consejors.economia.cl/.

[17] Orden de Servicio Subsecretaría de Relaciones Exteriores N° 40 del 26 de enero de 2015.

[18] En el lanzamiento del proceso participó el Ministro de Relaciones Exteriores, la Subsecretaria de Economía, los presidentes de CPC y SOFOFA al momento del evento, una Comisionada de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, así como el Representante Regional del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los derechos humanos y otros invitados nacionales e internacionales.

[19] El Grupo de Trabajo es coordinado por la Unidad de Derechos Humanos y Empresas del Ministerio de Relaciones Exteriores y está compuesto por representantes de once Ministerios (ver sección "Ministerios que participaron en la elaboración de este Plan, página 4). Del Ministerio de Relaciones Exteriores participa un representante de la Unidad de Derechos Humanos, dos representantes de la Dirección de Relaciones Económicas Internacionales y el Punto Nacional de Contacto de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

[20] En el marco de la cooperación entre el Instituto Danés de Derechos Humanos y el Ministerio de Relaciones Exteriores para el desarrollo del Plan, este Instituto puso a disposición del Grupo de Trabajo una metodología y fondos para elaborar un estudio de línea base sobre la situación de los derechos humanos y empresas en Chile, el que fue elaborado por el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales. Estudio de línea base disponible aquí: http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/quienes-somos?layout=edit&id=157.

[21] Guía País de Derechos Humanos y Empresas disponible aquí: http://hrbcountryguide.org/wp-content/uploads/2016/11/Chile-Country-Guide-FINAL-181116.pdf.

[22] Carlos Cordero de Sustentia Innovación y Birgitte Feiring del Instituto Danés de Derechos Humanos.

[23] Guía disponible aquí: http://www.derechoshumanosyempresas.gob.cl/ddhh/site/artic/20150422/asocfile/20150422104019/gui__a_empresas_y_ddhh_final.pdf

[24] Este Plan constituye un mandato legal de la Subsecretaría que surge a partir de la Ley N° 20.885, que instala a nivel

gubernamental esta institucionalidad dedicada a la promoción y protección de los derechos humanos a través de la coordinación de políticas, planes y programas.

[25] Informes Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Empresa, informes Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas (disponibles aquí: http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx), Informes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, entre otros.

[26] La metodología de la Guía País de Derechos Humanos y Empresas, diseñada por el Instituto Danés de Derechos Humanos, agrupa diversos temas en los cuales las empresas pueden causar impactos adversos, basados en los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Sitio web de la Guía País, disponible aquí: http://hrbcountryguide.org/.

[27] Estudio de Línea Base de Derechos Humanos y Empresas del Centro de Derechos Humanos UDP, Informes INDH, Guía País de Chile elaborada por INDH, mapa de conflictos socioambientales INDH, recomendaciones a Chile de los órganos de tratado, informe diálogos ciudadanos, entre otros.

[28] Los Principios Rectores señalan que en su parte, se debe "ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos." Además, los Estados "deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales".

[29] Para lograr una coherencia vertical, se requiere que el Estado disponga de políticas, leyes y procesos para implementar las obligaciones internacionales de derechos humanos. Para lograr la coherencia horizontal, es necesario capacitar a los distintos organismos del Estado que tienen relación con el mundo empresarial para que estén informados sobre las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos y elaboren iniciativas compatibles y en línea con éstas.

[30] Transformar nuestro mundo: Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, A/RES/70/1 del 21 de octubre de 2015, párrafo 67.

[31] El año 2017 estos programas se llevarán a cabo en Reino Unido, Países Bajos y Dinamarca.

[32] La Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en colaboración con el Instituto de Políticas Públicas y Derechos Humanos del Mercosur (IPPDH), pondrá a disposición en 2017 una Guía sobre enfoque de derechos humanos en políticas públicas en Chile, destinada a facilitar la comprensión e incorporación de este enfoque por parte de los/as funcionarios/as públicos/as.

[33] En el marco de la construcción de la política energética de largo plazo 2050, este capítulo de Pertinencia Indígena se formuló a través de un proceso participativo con representantes indígenas conforme al Convenio N° 169 de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente en lo que se refiere a participación en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente -según lo dispone el artículo 7 inciso 1 de dicho Convenio. El proceso contempló encuentros locales, maccrozonales y uno nacional con instituciones de los pueblos indígenas. El documento final ha sido revisado por el Consejo Nacional de CONADI a través de su Comisión de Energía y se prevé su publicación en abril de 2017.

[34] Esta estrategia de coordinación se relaciona de modo directo con dos objetivos contenidos en la estrategia de fortalecimiento del Subsistema Seguridades y Oportunidades, a saber: ‣ Mejorar los modelos de gestión de las políticas de protección social; ‣ Desarrollar espacios de articulación territorial e intersectorial. Este último objetivo se orienta principalmente al desarrollo de estrategias laborales en el espacio local.

[35] Esta política ha sido elaborada a través de un proceso participativo en el que participaron más de 600 personas, en 12 talleres comunales de seis regiones del país, un taller con consultoras, otro con gremios y otro con ONGs, y cuatro sesiones de una mesa Nacional formada por más de 50 representantes de la sociedad civil, ONGS, consultores, empresas, gremios, municipios, academia y Servicios Públicos. Finalmente, el documento fue sometido a un proceso de consulta pública.

[36] El Cuarto Adjunto se comprende como un espacio abierto de información y discusión con la sociedad civil y sector privado. En estas reuniones, los responsables de cada una de las disciplinas bajo negociación comercial intercambiaron información, opiniones y análisis técnico con las partes interesadas en cada uno de los ámbitos convocados (por ejemplo, en materias ambientales, laborales, propiedad intelectual, acceso a mercados, etc).

[37] PRINCIPIO 10 de la Declaración de Río 92: "El mejor modo de tratar las cuestiones ambientales es con la participación de todos los ciudadanos interesados, en el nivel que corresponda. En el plano nacional, toda persona deberá tener acceso adecuado a la información sobre el medio ambiente de que dispongan las autoridades públicas, incluida la información sobre los materiales y las actividades que encierran peligro en sus comunidades, así como la oportunidad de participar en los procesos de adopción de decisiones. Los Estados deberán facilitar y fomentar la sensibilización y la participación de la población poniendo la información a disposición de todos. Deberá proporcionarse acceso efectivo a los procedimientos judiciales y administrativos, entre éstos el resarcimiento de daños y los recursos pertinentes."

[38] El Pacto de Integridad (PI) es una herramienta propuesta por Transparencia Internacional contra la corrupción destinada a las empresas licitadoras, con el propósito de reducir la corrupción y el despilfarro en las contrataciones para el sector público. Reducir la corrupción en las contrataciones permite a los gobiernos utilizar de manera más eficiente el dinero de los contribuyentes y limitar las consecuencias perniciosas de la corrupción. En el caso chileno, el pacto de integridad consiste en una cláusula, dentro de las bases de licitación, que establece el marco de comportamiento de los proveedores del Estado, recogiendo una serie de compromisos a los que los oferentes y proveedores adjudicados están sujetos durante la vigencia de un determinado convenio marco o licitación. Mediante esta cláusula, los proveedores se comprometen, entre otras materias, a

actuar con transparencia, probidad y veracidad en la información y antecedentes presentados en una determinada propuesta. El incumplimiento de alguna de las hipótesis reguladas en el referido Pacto implica la sanción de término anticipado del convenio marco.

[39] En junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos adoptó la resolución 26/9 en la cual se decide "establecer un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, cuyo mandato será elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos." En la resolución se definió que las primeras dos sesiones estarían dedicadas a conducir deliberaciones constructivas sobre el contenido, el alcance, naturaleza y forma del instrumento internacional. El reporte de la primera sesión se encuentra disponible aquí: A/HRC/31/50. La segunda sesión se llevó a cabo en octubre de 2016 y la tercera está programada para octubre de 2017. Más información sobre el proceso del tratado, disponible aquí: http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOnTNC.aspx.

[40] En diciembre de 2016, el Directorio de CODELCO aprobó la actualización de la de la Política Corporativa de Sustentabilidad de la Corporación, la que asume los desafíos críticos identificados en el Plan Maestro para habilitar la actividad económica de la organización en su entorno social y ambiental. Esta Política se aplica a toda la empresa y está compuesta de seis ejes fundamentales: Consolidar una cultura preventiva, Cuidar el medio ambiente, Establecer relaciones de confianza, Desarrollar el mejor caso de negocios, Liderar la organización desde la diversidad, Innovar para crear futuro. La descripción del eje 4. "Desarrollar el mejor caso de negocios" señala: Transformar los recursos minerales de Codelco en riquezas para Chile a través de un plan integral que materialice el mejor caso de negocio, incorpore la gestión sistemática de los riesgos estratégicos y asegure una cultura de cumplimiento de los compromisos y de las normas aplicables a su actividad, con el adecuado seguimiento de su gobierno corporativo, con transparencia y de acuerdo a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. El reconocimiento de los Principios Rectores en la Política de Sustentabilidad de CODELCO es un compromiso de alto nivel político de esta empresa estatal con el respeto de los derechos humanos.

[41] El SEP es un Comité creado por la Corporación de Fomento de la Producción -CORFO como organismo técnico asesor del Estado, en relación a la evaluación de la gestión y del gobierno corporativo de las empresas del sector estatal, que se relacionen con el Gobierno a través de los distintos Ministerios y siempre que sea expresamente requerido para ello. Las Empresas SEP son Empresa Portuaria Arica, Empresa Portuaria Iquique, Empresa Portuaria Antofagasta, Empresa Portuaria Puerto de Coquimbo, Empresa Portuaria Valparaíso, Empresa Portuaria San Antonio, Empresa Portuaria Talcahuano - San Vicente, Empresa Portuaria Puerto Montt, Empresa Portuaria Chacabuco, Empresa Portuaria Austral, Casa Moneda S.A., Correos Chile, Cotrisa S.A., Econssa S.A., Enacar S.A., Lago Peñuelas S.A., Polla S.A., Sacor SpA, Sasipa SpA, Zofri S.A., Empresa de los Ferrocarriles del Estado, Metro S.A.

[42] John Ruggie en apertura de V Foro Anual de Derechos Humanos y Empresas, Ginebra, Suiza, Noviembre de 2016, disponible aquí: https://www.shiftproject.org/resources/viewpoints/globalization-sustainable-development-goals-business-respect-human-rights/

[43] El DRC es un derecho real que recae sobre un bien inmueble y que tiene por objeto conservar el patrimonio ambiental. En este contexto, la conservación del patrimonio ambiental puede afectar el hábitat de grupos humanos interesados en su conservación de acuerdo a sus prácticas y conocimientos tradicionales.

[44] Para poder cumplir con ese rol, el Estado debe asegurarse de no levantar barreras que impidan llevar casos legítimos ante los tribunales. Por ello, debe asegurar que los titulares de derechos tengan conocimiento de los mecanismos existentes, sobre todo poblaciones en situación de riesgo, incluyendo, por ejemplo, pueblos indígenas, migrantes y personas con discapacidad. Con el objetivo de cumplir su rol de garante principal del acceso a la reparación en el contexto de ese Plan, los tribunales deben tener un conocimiento adecuado sobre los derechos humanos en general y en el contexto empresarial en particular.

[45] http://decs.pjud.cl/.

[46] a) Nivel de gravedad de los hechos denunciados: Corresponde al grado de afectación a la salud de las personas y/o al medioambiente constatado o potencialmente generado con motivo o causa directa de los hechos denunciados.
b) Conmoción pública: Corresponde al contexto social asociado con la denuncia y con los efectos de los hechos descritos en la comunidad.
A modo meramente ejemplar, se estimará que aquellos criterios aplican cuando concurran las siguientes circunstancias: i) presunción de afectación grave o riesgo significativo sobre la salud de la población; ii) presunción de daño a componentes del medio ambiente; iii) denuncias con alta connotación pública.

[47] El fondo de simetría es una propuesta a desarrollar en el contexto de la política de desarrollo local sostenible y asociativo, vinculado a proyectos de energía. En ella se establece que se promoverá la existencia de dicho fondo en el sector público. Para eso se requiere diseñarlo en conjunto con otros mecanismos institucionales como el registro de asesores, e implementarlo con otras instituciones públicas. Las vías de financiamiento serán definidas en el proceso de diseño mencionado anteriorment