

Preguntas Frecuentes en materia de Derechos Humanos (DD.HH.)

Enero 2023

2º PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

- En el marco de la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, la Comisión para el Mercado Financiero presenta las siguientes preguntas frecuentes y pone a disposición de sus entidades fiscalizadas y de otros interesados, información en materia de derechos humanos y empresas.

Las preguntas y respuestas contenidas en este documento son de carácter informativo y no tienen por objeto constituir una instrucción normativa o establecer obligaciones adicionales a las ya dispuestas en la Norma de Carácter General N°461.





¿QUÉ PRINCIPIOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS EXISTEN?

- La Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó en 2001 los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGPs)**. Esta fue la primera vez que se proporcionó una normativa internacional para prevenir y abordar el riesgo de las repercusiones negativas sobre los DD.HH. que pueden tener las actividades empresariales a lo largo de toda su cadena de valor.

Estos principios son difundidos y aplicados por el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU y esbozan medidas para que los Estados garanticen y fomenten el respeto de los DD.HH. por parte de las empresas y actores no estatales; proporcionan un plan para que las empresas respeten los DD.HH.; y ofrecen un conjunto de puntos de referencia para que las partes interesadas evalúen el respeto de los DD.HH. por parte de las empresas.

¿DÓNDE ENCONTRAR ESTOS PRINCIPIOS?

- Los UNGPs se encuentran contenidos en el documento ***Principios Rectores sobre empresas y los Derechos Humanos: Aplicación del marco "Proteger, Respetar y Remediar"***, que se encuentra disponible en la sección "Documentos clave" del [sitio web](#) del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, junto con otros materiales que podrían ser de utilidad, tales como las Preguntas frecuentes sobre los UNGPs y la guía interpretativa de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.

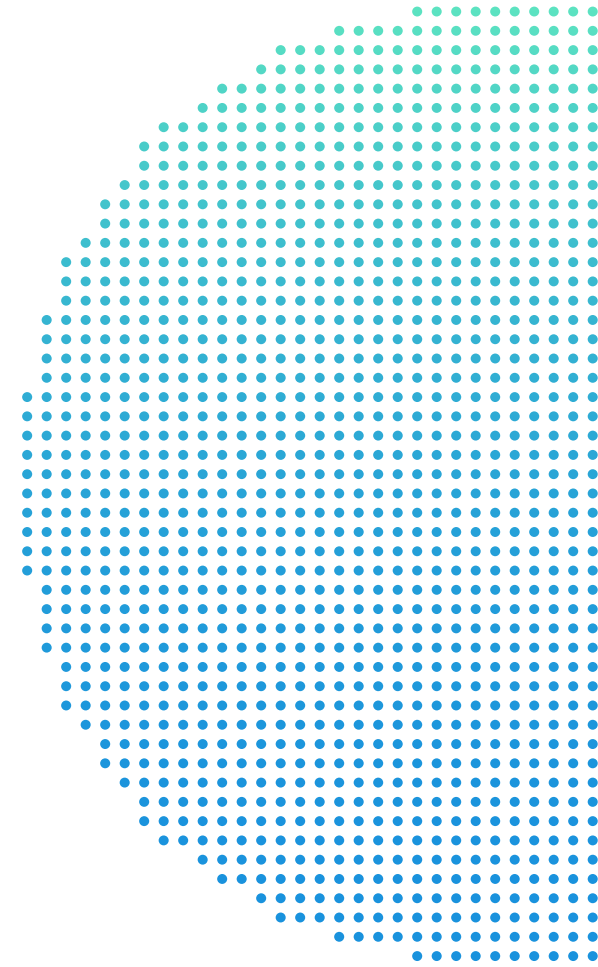
¿EXISTE ALGUNA HERRAMIENTA QUE FACILITE LA APLICACIÓN DE LOS UNGPS POR PARTE DE LAS EMPRESAS?

- En la actualidad se puede utilizar la **Autoevaluación Global Compact** que busca ayudar a las empresas a autoevaluar las políticas, procesos y prácticas que han establecido en el ámbito social y ambiental con el fin de determinar su nivel de adecuación a los UNGPs. Fue desarrollada por la Oficina Global Compact de las Naciones Unidas, en conjunto con diferentes organizaciones danesas, incluyendo el Instituto Danés para los Derechos Humanos.

La herramienta posee una sección específica para realizar la autoevaluación en materia de DD.HH., la cual se divide en los siguientes ámbitos: i) salud y seguridad; ii) horarios, salarios y ausencias; iii) trato equitativo; iv) impactos en la comunidad; v) calidad del producto; vi) riesgos en el país de operación.

Por ejemplo, en el ámbito de salud y seguridad, se incluyen preguntas sobre la adecuación del lugar de trabajo, la provisión de equipo de protección personal y capacitación suficiente a los trabajadores y la inclusión de estos o de sus representantes en temas de seguridad del trabajo.

Esta herramienta se encuentra disponible para ser descargada de forma gratuita en el [sitio web de Global Compact](#).



¿QUÉ OTROS LINEAMIENTOS O GUÍAS QUE CONTEMPLAN ASPECTOS DE DD.HH. PUEDEN UTILIZAR LAS EMPRESAS ?

- Otra herramienta disponible actualmente es la ***Norma Internacional ISO 26000***, que ofrece una guía en responsabilidad social y está diseñada para ser utilizada por organizaciones tanto del sector público como del privado.

La *Norma Internacional ISO 26000* se divide en 7 áreas centrales: Derechos Humanos; Prácticas laborales; Medioambiente; Prácticas justas de operación; Asuntos de consumidores; y Participación activa y desarrollo de la comunidad. El tema Derechos Humanos, a su vez, comprende asuntos como debida diligencia, situaciones de riesgo para los DD.HH., evitar la complicidad, discriminación y grupos vulnerables, derechos civiles y políticos, derechos económicos, sociales y culturales y, principios y derechos fundamentales en el trabajo.



¿QUÉ OTROS LINEAMIENTOS O GUÍAS QUE CONTEMPLAN ASPECTOS DE DD.HH. PUEDEN UTILIZAR LAS EMPRESAS ?

- En el sitio web de la Organización Internacional para la Estandarización (ISO, en inglés), en la sección **"Publications"** se encuentra disponible la versión en español del folleto Discovering ISO 26000, en el cual se presentan aspectos generales y el resumen esquemático de esta herramienta. Asimismo, en el sitio web, específicamente en la sección **"Store"** se puede adquirir el contenido completo de la norma.

Por su parte, otra herramienta que complementa los UNGPs son los ***Estándares de Global Reporting Initiative (GRI)***. GRI busca que las entidades se hagan responsables de sus impactos en la sostenibilidad y comuniquen esos impactos de forma estructurada y transparente. GRI adhiere a los UNGPs y se estructura como un sistema de estándares interrelacionados organizados en tres series: Estándares Universales GRI, Estándares Sectoriales GRI y Estándares Temáticos GRI. Todas las entidades que elaboran informes conforme a los Estándares GRI utilizan los Estándares Universales. Las organizaciones emplean los Estándares Sectoriales según los sectores en los que operan y los Estándares Temáticos en función de su lista de temas materiales.



¿QUÉ OTROS LINEAMIENTOS O GUÍAS QUE CONTEMPLAN ASPECTOS DE DD.HH. PUEDEN UTILIZAR LAS EMPRESAS ?

- Los Estándares GRI incorporan de forma integral la información sobre DD.HH., por lo que esta materia ya no es un estándar opcional o independiente. En tal sentido, GRI ha desarrollado 17 estándares en el ámbito social que tienen impacto en DD.HH., dentro de los cuales se encuentran, entre otros, “Empleo”, “Salud y seguridad en el trabajo” y “Diversidad e igualdad de oportunidades”. Por ejemplo, en el caso del Estándar GRI 401 sobre “Empleo”, se recomienda que la entidad comunique cómo gestiona el tema y describa, entre otras, las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones en las que a las personas que trabajan para los proveedores no se les proporciona la protección social y laboral a la que tienen derecho de acuerdo con la legislación nacional.

Los estándares y otros recursos o materiales que pudieren ser de interés se encuentran disponibles en el [Resource Center del sitio web](#) de la organización.

Finalmente, se pueden tener presente otros estándares internacionales en materia de conducta empresarial responsable, tales como las [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales de la OIT](#).



¿CÓMO UNA ENTIDAD PUEDE GESTIONAR SUS IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS DE ACUERDO CON LOS ESTÁNDARES GRI?

- El Estándar Universal GRI 3 de **Temas Materiales** ofrece orientaciones paso a paso para las entidades sobre cómo determinar estos aspectos, los cuales representan los impactos más significativos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos que afectan los DD.HH.

En tal sentido, el estándar establece 4 pasos:

- **Entender el contexto de la organización:** sugiere que la entidad realice una descripción general de sus actividades, relaciones comerciales y sus grupos de interés.
- **Identificar impactos reales y potenciales:** señala que, para identificar los impactos, tanto positivos como negativos, la entidad puede utilizar diversas fuentes, internas y externas, incluyendo información de revisiones legales, auditorías o proveniente de mecanismos de quejas y reclamación. Asimismo, indica que la organización debería entender las preocupaciones de los grupos de interés y consultar a expertos internos y externos, y que la identificación de impactos negativos es el primer paso de la debida diligencia.



¿CÓMO UNA ENTIDAD PUEDE GESTIONAR SUS IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS DE ACUERDO CON LOS ESTÁNDARES GRI?



- **Evaluar la importancia de los impactos:** señala cómo priorizar los impactos, lo cual permite a la entidad tomar medidas para abordarlos y determinar los temas materiales sobre los cuales presentar información. Al respecto, indica que la importancia de un impacto se mide según su gravedad y su probabilidad, indicando que en lo que respecta a impactos negativos potenciales sobre los derechos humanos, la gravedad del impacto prevalece sobre su probabilidad.
- **Priorizar los impactos más significativos sobre los cuales presentar información:** sugiere que la entidad evalúe qué temas son materiales y sobre ellos determine qué información presentar.

Se sugiere revisar el estándar completo que se encuentra disponible en el [Resource Center del sitio web de GRI](#), en la sección Standards > “Descargue todos los estándares” > Archivo “Temas Materiales”.

¿QUÉ SE DEBE ENTENDER POR **DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS?**

- De acuerdo con los UNGPs las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, debiendo abstenerse de infringirlos y hacer frente a las consecuencias negativas que surjan en las actividades en las que tengan alguna participación. Una forma de abordar esta responsabilidad es a través de la **debida diligencia**, entendida como un proceso continuo de gestión que permite a las empresas identificar, prevenir, mitigar y responder ante las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. Esta revisión implica analizar los impactos potenciales a través de toda la cadena de valor, desde los proveedores hasta el usuario final.

Los UNGPs señalan que el proceso de debida diligencia debe incluir al menos:

- La identificación y evaluación de las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos de sus actividades, incluso a través de consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas.
- La integración de las conclusiones de sus evaluaciones y la toma de medidas oportunas.
- El seguimiento de la eficacia de sus respuestas.
- La comunicación externa acerca de las medidas tomadas para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos.





¿QUÉ RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS EXISTEN RESPECTO A DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS?

- Con respecto a la identificación y evaluación de las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en que pueden verse implicadas las empresas, el principio N°18 de los UNPGs señala que en ese proceso se debe *“recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes” e “Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.”*

Por su parte, el principio N°19 indica que, para prevenir y mitigar dichas consecuencias negativas, las empresas deben *“integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas”.*





¿QUÉ RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS EXISTEN RESPECTO A DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS?

- En cuanto al seguimiento y monitoreo de la eficacia de sus respuestas, el principio N°20 establece que las empresas deben *“basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados”* y *“tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto externas como internas, incluidas las partes afectadas”*.

Respecto de la comunicación de las medidas y acciones que las empresas toman para abordar las consecuencias de sus actividades, el principio N°21 recomienda que estas deben tener *“una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios”*, y que además deben *“aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada”*. Lo anterior, sin poner en riesgo a las partes afectadas o al personal ni vulnerar requisitos de confidencialidad comercial.



¿EXISTEN DIRECTRICES O RECOMENDACIONES NACIONALES RELATIVAS A DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS?



- El Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) desarrolló la ***Guía de Derechos Humanos y Empresas en Chile***, que, de acuerdo con lo señalado por la propia entidad, busca cooperar con las empresas para que en el desarrollo de sus operaciones y cadenas de valor cumplan con la normativa sobre DD.HH. vigente en el ordenamiento jurídico nacional.

Dentro de la guía se incluye la sección “Orientación de derechos humanos para empresas”, que contiene una “biblioteca de debida diligencia”, donde se presentan recomendaciones desarrolladas por el Instituto Danés de Derechos Humanos en relación con la discriminación, el trato justo, la privacidad, la interacción con la comunidad y el riesgo para el país. Por ejemplo, en cuanto a la interacción con la comunidad, se sugieren preguntas como: “¿Interactúa la empresa con las comunidades locales con respecto a los impactos actuales o potenciales de sus operaciones sobre los derechos humanos?”.

La guía se encuentra disponible en la [biblioteca digital](#) del instituto.

¿EXISTEN DIRECTRICES O RECOMENDACIONES NACIONALES RELATIVAS A DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS?



- Por su parte, la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales (SUBREI), en su eje de trabajo de Conducta Empresarial Responsable establecido en base a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, elabora documentos explicativos en relación con la debida diligencia y materias de DD.HH, los cuales se encuentran disponibles en su sitio web en la sección ["Conducta Empresarial Responsable"](#).

La SUBREI, que aloja el Punto Nacional de Contacto para la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE, en conjunto con su par en Noruega, RBC Compass, desarrollaron la ["Herramienta de Autoevaluación de Conducta Empresarial Responsable" \(HA-CER\)](#), la cual está disponible en su sitio web y contiene diferentes ámbitos de la Conducta Empresarial Responsable, incluyendo los de Derechos Humanos, Empleo y Consumidores. Cada ámbito corresponde a capítulos de las Líneas Directrices de la OCDE, cuyas recomendaciones son abordadas a través de Afirmaciones o Declaraciones, elaboradas teniendo a la vista otros instrumentos internacionales como los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos (UNGPs) y la Declaración Tripartita de OIT.

¿EXISTE ALGUNA HERRAMIENTA NACIONAL QUE FACILITE LA COMPRENSIÓN DEL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA?

- Pacto Global Chile (red nacional asociada a la iniciativa Global Compact de las Naciones Unidas) desarrolló la **Matriz Genérica de Riesgos de Impactos en Derechos Humanos**. La Matriz Genérica de Riesgos de Impactos en Derechos Humanos, junto con su guía de uso y aplicación, tienen por objetivo principal “la educación, con miras hacia la construcción de capacidades y la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos (“Principios Rectores”). Este objetivo se centra en los elementos esenciales de la debida diligencia empresarial, entendida como un mecanismo para operacionalizar dentro de la gestión empresarial la obligación de respeto a los derechos humanos que se encuentra contenida en el Pilar II de los Principios Rectores”.

Cabe señalar que, la guía de uso y aplicación señala que la matriz es una herramienta para ayudar a las entidades a comprender mejor los elementos esenciales de una debida diligencia empresarial. No obstante, esta es una herramienta educativa, por lo tanto, su uso no implica una ejecución de un proceso de debida diligencia.

La guía de uso y aplicación y la matriz se encuentran disponibles en la [biblioteca](#) del sitio web de Pacto Global Chile junto con otros documentos que pueden ser de interés o utilidad.

¿LA CMF HA EMITIDO ALGUNA NORMATIVA QUE CONSIDERE ASPECTOS DE DD.HH?

- La CMF publicó la **Norma de Carácter General (NCG) N°461** en noviembre de 2021, la cual modificó la NCG N°30 y establece que las entidades deberán hacer referencia a un amplio conjunto de materias de sostenibilidad y gobierno corporativo en sus Memorias Anuales, entre las que se destaca lo relacionado a DD.HH. en los siguientes aspectos:
 - **Misión, visión, propósito y valores (numeral 2.1. de la NCG N°30 que fue modificado por la NCG N°461)**

Junto con divulgar su misión, visión, propósito y valores, las entidades deberán señalar si adhieren o no a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas emanados de las Naciones Unidas, u otra guía o estándar equivalente.
 - **Marco de gobernanza (numeral 3.1. de la de la NCG N°30 que fue modificado por la NCG N°461)**

Al referirse a su marco de gobernanza, las entidades deberán informar cómo se incorporan materias de DD.HH. en los procesos de evaluación y definiciones estratégicas, y cómo se definen las unidades o responsables a cargo de esas materias.
 - **Gestión de Riesgos (numeral 3.6 de la de la NCG N°30 que fue modificado por la NCG N°461)**

Las entidades deben describir las directrices generales establecidas por el directorio, u órgano de administración, sobre las políticas de gestión de riesgos, refiriéndose especialmente a algunos tipos de riesgos, entre los que están los de DD.HH. Esta exigencia además requiere que se señale si para esos efectos se han tomado como guía principios o directrices internacionales o nacionales.

¿LA CMF HA EMITIDO ALGUNA NORMATIVA QUE CONSIDERE ASPECTOS DE DD.HH?

- Respecto de los riesgos y oportunidades que la entidad hubiere determinado pudieran afectar de manera material el desempeño de sus negocios y su condición financiera, la normativa requiere que se haga referencia, entre otros, a los riesgos de DD.HH. De ese modo, también se debe reportar:
 - Cómo se detectan todos esos riesgos y cómo se determinan aquellos relativamente más significativos que los demás, incluyendo si en dicho proceso se consideran cambios en la regulación existente o el surgimiento de nueva regulación y procedimientos de debida diligencia en materia de DD.HH;
 - Cuál es el rol del Directorio, u órgano de administración, y alta gerencia, en la detección, evaluación, gestión y monitoreo de dichos riesgos; y
 - Cómo se adoptan las respuestas estratégicas para mitigar, transferir, aceptar, evitar y priorizar esos riesgos.

● **Objetivos Estratégicos (numeral 4.2. de la de la NCG N°30 que fue modificado por la NCG N°461)**

En el marco del reporte de los objetivos estratégicos de la entidad, la normativa requiere que se divulgue la estrategia relacionada con aspectos de DD.HH., y cómo esos aspectos forman parte, informan o nutren a su gobierno corporativo.

Asimismo, se debe indicar los compromisos estratégicos que se hubieren adoptado en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas u otros equivalentes. En línea con tales compromisos, se debe indicar si la entidad cuenta con políticas relativas a la generación de un impacto positivo en distintos objetivos de interés social, entre los que se menciona expresamente los DD.HH.

Preguntas Frecuentes en materia de Derechos Humanos (DD.HH.)

Enero 2023