

Guía para la Participación Ciudadana en el **Plan de Acción Nacional** de Derechos Humanos y Empresas





**Fundación
Casa de la Paz**
*Educación y Acuerdos
para la Sostenibilidad*

Elaborado por
Fundación Casa de la Paz
Área Participación y Diálogo Multisectorial

Asesoría en Derechos Humanos y Empresas
para Ministerio de Relaciones Exteriores
VERSIÓN FINAL

Marzo 2016

ÍNDICE

1	Glosario.....	4
2	Presentación Ministro de Relaciones Exteriores	6
3	Introducción.....	7
4	La responsabilidad de las Empresas de respetar los Derechos Humanos.....	9
5	Contexto Normativo Internacional.....	10
6	Marco general sobre Derechos Humanos.....	12
7	Órganos de control.....	20
8	Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos.....	25
	1. El deber de proteger del Estado.....	25
	2. El deber de respetar de las Empresas.....	29
	3. El deber de remediar daños.....	34
9	Bibliografía.....	36

GLOSARIO

Asamblea General de las Naciones Unidas:

Es el principal órgano deliberativo de Naciones Unidas (ONU). Las decisiones sobre cuestiones consideradas importantes, requieren una mayoría de dos tercios de sus miembros. En tanto, las decisiones sobre otros temas se deciden por mayoría simple.

Carta Internacional de Derechos Humanos:

La Carta Internacional de Derechos Humanos es un instrumento que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos.

Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos (CIC):

Es la asociación internacional de los Institutos Nacionales de Derechos Humanos (INDH) fundada en 1993.

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas:

órgano intergubernamental del sistema de las Naciones Unidas compuesto por 47 Estados, que es responsable de la promoción y protección de todos los derechos humanos en el mundo entero.

Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible:

El Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible es una instancia público – privada conformada por integrantes que representan a instituciones de gobierno, miembros de la sociedad civil y de los sectores académico y empresarial. Tiene por objeto asesorar en la elaboración de las políticas públicas relacionadas con la Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible del país. Sus principales funciones son:

- 1.- Servir de instancia coordinadora entre los distintos órganos de la Administración del Estado, el sector privado y la sociedad civil en temas vinculados a la elaboración de políticas públicas de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible de Chile;
- 2.- 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;

3.- Proponer al Ministro de Economía, Fomento y Turismo medidas y acciones de política pública en materia de Responsabilidad Social.

Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales:

Es el tratado internacional que define los derechos de los pueblos indígenas. Al 2015 ha sido ratificado por 20 estados, entre ellos Chile.

Corte Penal Internacional:

Tribunal internacional de justicia con sede en La Haya que tiene como misión juzgar a las personas acusadas de cometer crímenes de genocidio, de guerra, de agresión y de lesa humanidad.

Debida diligencia:

Proceso que una empresa debe emprender para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos de sus actividades sobre los Derechos Humanos.

Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Es definida como el “ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse” y fue adoptada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de la ONU. Sus treinta artículos enumeran los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales básicos con los que deberían contar todos los seres humanos del mundo. Las disposiciones de la Declaración Universal se consideran normas de derecho consuetudinario internacional por su amplia aceptación y por servir de modelo para medir la conducta de los Estados.

Enfoque basado en los Derechos Humanos (EBDH):

Disposición que permite que las actividades de desarrollo queden asentadas en un sistema de derechos y en las obligaciones correspondientes que posee el Estado según la legislación internacional.

Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU:

Equipo de trabajo compuesto por cinco expertos independientes, establecido por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en el 2011. Tiene por objetivo la implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Institutos Nacionales de Derechos Humanos (INDH):

Organismos autónomos creados por los Estados para proteger y promover los Derechos Humanos en un país determinado.

Organización de las Naciones Unidas (ONU):

Establecida el 24 de octubre de 1945 por 51 países resueltos a mantener la paz mediante la cooperación internacional y la seguridad colectiva. Hoy en día casi todas las naciones del mundo son Miembros de las Naciones Unidas (193 países). Cuando los Estados pasan a ser Miembros de la ONU convienen en aceptar las obligaciones de la Carta de las Naciones Unidas, tratado internacional en el que se establecen los principios fundamentales de las relaciones internacionales. De conformidad con la Carta, la ONU tiene cuatro propósitos:

- mantener la paz y la seguridad internacionales;
- fomentar entre las naciones relaciones de amistad;
- realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales y la promoción del respeto de los Derechos Humanos;
- servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones.

Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Organismo internacional que tiene como misión promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE):

Organismo internacional fundado en 1961 que agrupa a 34 países miembros, cuya misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo.

Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

Instrumento de la ONU creado con el fin de promover el cumplimiento de diez principios relacionados con los Derechos Humanos y laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Planes de Acción Nacionales (PAN):

Mecanismo a través del cual un Estado articula las prioridades y acciones que va a adoptar para apoyar el cumplimiento de las obligaciones y compromisos internacionales, regionales o nacionales con respecto a una política o un tema específico.

Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos:

Estándar global para prevenir y abordar el riesgo de impactos adversos en Derechos Humanos vinculados al actuar de empresas. Aprobados por la unanimidad del Consejo de Derechos Humanos en 2011, determinan el deber del Estado de proteger los Derechos Humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos y la necesidad de mayor acceso a remediación efectiva para aquellos afectados por su incumplimiento.

Puntos Nacionales de Contacto (PNC): Oficinas gubernamentales o independientes que promueven la promoción de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y tramitan las reclamaciones o “casos específicos” sobre las denuncias presentadas por terceras partes en relación a las actividades de las empresas que presuntamente infrinjan Derechos Humanos, laborales, ambientales o cualquier otro estándar contenido en las Directrices de la OCDE. Dicha tramitación incluye mecanismos de mediación y resolución de conflictos entre las partes involucradas.



Presentación Ministro Relaciones Exteriores

La globalización aporta muchos beneficios a la humanidad, pero también implica nuevos retos en materia de derechos humanos. Estos desafíos no se refieren sólo al rol que deben jugar los estados, sino todos los actores de la sociedad, incluyendo a las empresas.

El año 2011 se aprobaron, en el marco del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas. Esta normativa global entrega directrices claras a estados y empresas sobre la protección y el respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

Chile ha expresado, tanto en Naciones Unidas como en la Organización de Estados Americanos, su compromiso con los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas. Este compromiso también se refleja a nivel nacional, materializado en el desarrollo del Plan de Acción Nacional sobre el tema.

El Plan de Acción responde a la necesidad de avanzar hacia un verdadero desarrollo sostenible, tal como se ha establecido en la Agenda de Desarrollo 2030. Esta política pública tiene como objetivo fundamental la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial, pero también busca generar un proceso de reflexión y diálogo entre los distintos actores sobre esta importante temática.

Para enfrentar los desafíos que nos presenta la agenda de derechos humanos y empresas es necesaria la plena participación de los diferentes actores interesados, tanto del Estado, como de las empresas y la sociedad civil. Por eso, los invito a participar y a contribuir en este proceso que busca potenciar los beneficios de la actividad empresarial para las personas y evitar los impactos negativos que pueda tener en los derechos humanos.

Estoy convencido que la promoción de la agenda de derechos humanos y empresas no sólo responde a un compromiso internacional, sino también a una necesidad que tiene estrecha relación con el combate a la desigualdad en nuestro país y en la región.

Este Manual busca fomentar el entendimiento de todos los actores, impulsar un diálogo constructivo en torno al tema y facilitar la participación de los interesados en el proceso.



Heraldo Muñoz Valenzuela
Ministro de Relaciones Exteriores



Introducción

La participación ciudadana en el desarrollo del **Plan de Acción Nacional** (en adelante PAN) de Derechos Humanos y empresas representan el desafío asumido por el Estado de Chile para avanzar en la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en el país.

La **agenda de Derechos Humanos y empresas** está firmemente instalada a nivel global y el debate internacional continúa en desarrollo. Los avances han sido progresivos. Actualmente, solo 8 países han ejecutado sus PAN y 26 se encuentran en proceso¹. Dinamarca es el país que más presenta avances en esta materia junto con Finlandia, Lituania, Países Bajos, Noruega, Suecia, Inglaterra y Colombia.

En este contexto, Chile se encuentra ante el desafío de definir mecanismos para la implementación de esta agenda, tarea que ya ha sido emprendida por una serie de países bajo diferentes modalidades. La Cancillería se encuentra liderando el desarrollo del PAN en Chile, el que será elaborado por un Grupo de Trabajo Interministerial en el cual participan las siguientes instituciones:

- Ministerio de Relaciones Exteriores
- Punto Nacional de Contacto OCDE
- Dirección General de Relaciones Económicas Exteriores
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
- Ministerio de Desarrollo Social
- Ministerio de Justicia
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Ministerio de Minería
- Ministerio de Energía
- Ministerio de Medio Ambiente

El proceso se enmarca en la colaboración público-privada que establece el Consejo de

1 Implementación de Planes Nacionales de Acción en el mundo. Véase:

<http://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-governments/by-type-of-initiative/national-action-plans>

Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible liderado por el Ministerio de Economía.

Un estudio de línea base sobre Derechos Humanos y empresas ya se encuentra en desarrollo por el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales, y será uno de los insumos clave para el PAN. Se espera contar con sus resultados durante el primer semestre de 2016.

Para hacer frente a este desafío que implica determinar a quién le cabe la responsabilidad respecto a los impactos que pueden generar las empresas en los Derechos Humanos, y cómo gestionarlos, el Secretario General de la ONU nombró al profesor John Ruggie como Representante Especial para Empresas y Derechos Humanos entre 2005 y 2011. Ruggie elaboró los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos**, marco de referencia internacional en materia de Derechos Humanos y empresas.

Con el fin de propiciar la implementación eficaz de dicho instrumento, se constituyó un Grupo de Trabajo en las Naciones Unidas que dentro de sus recomendaciones, ha sugerido que los países desarrollen PAN de Derechos Humanos y Empresas. Se recomienda que éstos contemplen procesos de participación pública para los cuales es fundamental habilitar a los distintos actores convocados, poniendo a su disposición los contenidos mínimos sobre esta materia. En ese sentido, esta guía presenta los lineamientos generales para operar como una herramienta de consulta de fácil comprensión para sus lectores en el marco de la elaboración del Plan de Acción Nacional en Chile.

Los PAN son parte de la estrategia recomendada por el Grupo de Trabajo de la ONU sobre Derechos Humanos y empresas para implementar los Principios Rectores de Naciones Unidas. En este sentido, los PAN establecen medidas que realizarán los Estados para proteger frente a posibles abusos, junto con promover el respeto a los Derechos Humanos por parte de las empresas. Los PAN se adaptan a la realidad local, poniendo foco y estableciendo medidas concretas y factibles para prevenir y remediar posibles impactos negativos. Son una herramienta necesaria para implementar la agenda de Derechos Humanos y empresas y




permiten velar por la coherencia de las políticas públicas en este tema, reuniendo a las distintas instituciones del gobierno que trabajan el tema y generando instancias de diálogo con otros actores no estatales. Se utilizan a nivel mundial como forma de medir el compromiso y la implementación de los Principios Rectores en los Estados, y como un mecanismo de medición de avances e impulsor para las empresas.

Para una efectiva implementación de los Principios Rectores, se requiere de un diálogo nacional, con todos los actores involucrados, en torno a los impactos que real o potencialmente generan las empresas en el país. Para el desarrollo del PAN es indispensable que participen representantes de la industria, empresas públicas y privadas de todos los gremios, rubros productivos y envergadura – pequeñas, medianas, grandes y multinacionales-, así como representantes de los intereses civiles y ciudadanos.

Es por ello que este documento se propone entregar una guía de contenidos necesarios para exponer los principales elementos y alcances de los Principios Rectores, de manera que todos los actores puedan participar del desarrollo del PAN de manera informada.

Esta Guía es parte del trabajo realizado por la Fundación Casa de la Paz para contribuir con el Gobierno de Chile en su aplicación de los Principios Rectores y presenta contenidos mínimos para la habilitación preliminar, contextualización y nivelación de información de los actores que se convocará o estarán interesados en formar parte del proceso de participación para el desarrollo del PAN.



Para la elaboración de estos contenidos se han tomado de referencia los antecedentes internacionales y las experiencias de países que han presentado avances en esta materia. Asimismo, se ha tenido en cuenta el contexto nacional con el fin de informar los avances y también los desafíos que tiene Chile en función de los Derechos Humanos.

La responsabilidad de las Empresas de respetar los Derechos Humanos

El Estado tiene la obligación de garantizar el pleno goce y ejercicio de los Derechos Humanos. Esto incluye amparar a las personas frente a la amenaza de sus derechos, ya sea por agentes del Estado o por privados, adoptar medidas de prevención frente a casos de violaciones graves a los Derechos Humanos, reparar a las víctimas de violaciones y cooperar con órganos internacionales (NASH, 2012). Es decir, el Estado es el principal responsable de velar por el cumplimiento y protección de los Derechos Humanos a través de la implementación de diversas herramientas de fiscalización y promoción.

Sin embargo, el respeto de los Derechos Humanos es una tarea que debe ser asumida por todos los actores de la sociedad. Uno de ellos son las empresas, que poseen un rol fundamental en el desarrollo de los países, generando fuentes de trabajo en las que las personas pasan gran parte de sus vidas. A su vez, generan productos y servicios con cadenas de producción y venta que se desarrollan en espacios y contextos particulares, en donde interactúan comunidades y ecosistemas diferentes.

La responsabilidad que las empresas poseen no se limita al cumplimiento de las disposiciones presentes en leyes nacionales, pues los Derechos Humanos constituyen una norma de conducta mundial. En este sentido, el respeto a los Derechos Humanos no es voluntario, sino un deber para todos los actores sociales, incluidas las empresas.

En un mundo en donde las actividades económicas aumentan cada día, se deben controlar los riesgos de impacto asociados a las prácticas de las empresas, potenciando sus efectos positivos y disminuyendo sus efectos negativos. Para esto se han establecido normas internacionales que entregan herramientas a todos los actores involucrados en su cumplimiento, entre los que se cuentan el Estado, las empresas y la sociedad civil en general.

Toda actividad económica, en cualquiera de sus fases productivas, genera consecuencias directas e indirectas en las prácticas laborales que desarrolla, en las afectaciones ambientales que provoca al territorio y sus recursos naturales, y sobre las comunidades con las que comparten un entorno e intereses comunes. Algunas de estas consecuencias pueden afectar los Derechos Humanos, y en la medida que las empresas no conocen estos impactos, ya sean potenciales o reales, no los pueden prevenir o mitigar. Por lo tanto, la conciencia de las empresas sobre sus impactos es clave como parte de su deber de respetar los Derechos Humanos.

Las empresas pueden afectar los Derechos Humanos de sus empleados y contratistas, clientes, trabajadores de sus cadenas de suministro, comunidades cercanas a sus operaciones y los usuarios finales de sus productos o servicios. Pueden generar un impacto – directo o indirecto – en prácticamente todo el espectro de Derechos Humanos reconocidos internacionalmente (SHIFT y MAZARS, 2016).

Los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos establecen que la responsabilidad de las empresas asociada a impactos sobre los Derechos Humanos engloba los impactos causados por la empresa, los impactos a los que la empresa ha contribuido y los impactos que están directamente vinculados a las actividades, productos o servicios de la empresa a través de relaciones comerciales (incluidas las relaciones contractuales y no contractuales).



Contexto Normativo Internacional

Los compromisos internacionales de los Estados en materias de Derechos Humanos se plasman en un complejo conjunto de normas, órganos y procedimientos. Estos diversos elementos son “la base del sistema internacional de Derechos Humanos y se ha desarrollado tanto a nivel universal (Sistema de Naciones Unidas) como a nivel regional (Sistema Europeo, Sistema Africano y Sistema Interamericano)” (NASH, 2012).

Los sistemas normativos reconocen valores, obligaciones de los Estados, derechos y libertades garantizados, criterios para las restricciones de derechos y resolución de conflictos, y parámetros sobre la interpretación. Los instrumentos internacionales también crean órganos destinados a la protección de los derechos. En cuanto a los procedimientos, existen diversos sistemas de protección, tales como los informes (de países o temáticos), observaciones generales y procedimientos para casos individuales. Tanto los órganos como los procedimientos son “la base de los mecanismos de control y protección internacional” (NASH, 2012).

Las empresas deben considerar, como mínimo, los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente y contenidos en:

La **Carta Internacional de Derechos Humanos**, que a su vez comprende:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)
- El Primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, sobre la facultad del Comité de Derechos Humanos para recibir y considerar comunicaciones de individuos que aleguen ser víctimas de violaciones de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto
- El Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, sobre la abolición de la pena de muerte.

Los Ocho **Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo** (OIT):

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Según el contexto, es posible que las empresas deban considerar estándares adicionales relativos a los Derechos Humanos de individuos pertenecientes a grupos o poblaciones que pueden ser especialmente vulnerables a impactos negativos, tales como:

- El Convenio N° 169 de la OIT sobre los Derechos de Poblaciones Indígenas y Tribales
- La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
- La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- La Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares
- La Declaración sobre los Derechos de las Minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas
- En situaciones de conflicto armado, las Normas del Derecho Internacional Humanitario

Chile ha ratificado los principales tratados internacionales de Derechos Humanos, con la excepción del Protocolo Facultativo al Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales

y Culturales (solo firma en 2009) y el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (solo firma en 2001).

Desde 1966 Chile ha ratificado instrumentos en materia de Derechos Humanos, pero no fue sino hasta el regreso a la democracia que se promulgaron los principales tratados: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (abril 1989), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (mayo 1989) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (enero 1991). En esa época “la adopción de tratados internacionales tuvo un impulso dinamizador y se ratificaron instrumentos en temas específicos (mujeres, niños, pueblos indígenas, discapacidad, entre otros), así como se adoptaron los protocolos facultativos que permiten a los comités de Derechos Humanos conocer de casos individuales” (NASH, 2012). Entre las últimas ratificaciones destacan el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes (octubre 2008) y la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo (septiembre 2008) (NASH, 2012).

Lo anterior tiene una gran relevancia puesto que “una vez incorporados los tratados internacionales, se agregan al rango constitucional los derechos y obligaciones establecidos en dichos tratados, lo que hace imperativa su aplicación (...) y tiene como principal consecuencia el surgimiento de importantes obligaciones para el Estado de Chile en materia de Derechos Humanos” (NASH, 2012).



Marco general sobre Derechos Humanos

¿Por qué se creó la Declaración Universal de los Derechos Humanos y qué la mantiene vigente?

La Declaración Universal de los Derechos Humanos nace de la necesidad de realizar un acuerdo global que reconozca a todas las personas - por el simple hecho de su condición humana - como seres que merecen una vida digna, respaldando sus derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición².

El debate sobre los Derechos Humanos es una discusión ética y moral de larga data. Sin embargo, es en 1948 cuando numerosos países acuerdan la elaboración de un documento con 30 artículos que establecen los Derechos Humanos básicos. Estos fueron presentados en la Asamblea General de las Naciones Unidas y dieron paso a la Carta Internacional de Derechos Humanos que, mediante pactos internacionales y protocolos, obliga a los Estados que la aceptan y firman a cumplirla, situándola como parte del derecho internacional.

Desde entonces, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se ha encargado de mantener su vigencia mediante instrumentos legales y actividades en terreno. Al mismo tiempo, nuevos tratados internacionales y otros instrumentos adoptados han permitido continuar con el perfeccionamiento de la legislación internacional de Derechos Humanos.

La ONU tiene un alcance en 193 países, 300 idiomas y 7.000 millones de personas.

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo N° 2.

¿Qué ha convertido a las empresas en un actor relevante en materia de Derechos Humanos?

Las personas pasan gran parte de sus vidas en algún tipo de actividad productiva y por ende las empresas cumplen un rol fundamental en el respeto de los Derechos Humanos y la justicia social. La ONU señala la importancia de que los Derechos Humanos se respeten en todas las fases de la cadena de producción, desde la extracción y obtención de materias primas hasta la toma de decisiones ejecutivas en las sedes de las empresas.

Las actividades empresariales impactan de diversas formas en los Derechos Humanos. Los impactos positivos de las empresas incluyen el empleo, el desarrollo de habilidades y las aportaciones al desarrollo económico tanto a nivel local como nacional. Así por ejemplo, con sus contrataciones pueden contribuir al establecimiento de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y al pagar impuestos aportan a los erarios estatales que respaldan los objetivos de desarrollo.

Por el contrario, el que las empresas interfieran con los derechos a la salud, a la propiedad y a un nivel de vida adecuado o exponga a sus trabajadores a situaciones ambientales o sociales adversas, puede impactar muy negativamente en la dignidad con la que vive la humanidad (GÖTZMANN, 2013)³.

Una empresa puede relacionarse con un impacto en Derechos Humanos: 1. Porque lo causa, 2. Porque contribuye a él, o 3. Porque el impacto está relacionado con sus operaciones, productos o servicios, sin necesariamente contribuir a generarlo. La responsabilidad de una empresa varía en cada caso. En todos los casos hay una diversidad acciones que las empresas pueden tomar para abordar sus impactos en Derechos Humanos. A continuación se presentan ejemplos de impactos y formas de abordarlos según los 3 tipos de relación entre una empresa y un impacto en Derechos Humanos (CASTAN CENTRE FOR HUMAN RIGHTS LAW, 2008).

³ GÖTZMANN, N. y METHVEN O'BRIEN, C. 2013. Empresas y Derechos Humanos. Guía para Instituciones Nacionales de Derechos Humanos. Pág. 7.

1. La empresa genera un impacto sobre Derechos Humanos

Ejemplo de impacto

Una empresa contamina las fuentes de agua locales, afectando así el derecho al agua (contenido en el Artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) y la salud (Artículo 12 del mismo Pacto) de las comunidades locales.

Formas de abordarlo

Políticas corporativas:

- Adoptar una política de Derechos Humanos, asegurándose que incorpore el derecho al agua y la salud
- Exigir a todos los socios que adhieran a la política corporativa en los casos donde la empresa pueda ejercer ese tipo de control. En otros casos, comunicar la importancia que la empresa da al respeto al derecho al agua y la salud, e instar a los socios a desarrollar estándares propios similares.

Procesos de implementación de políticas:

- Realizar una Evaluación de Impacto en Derechos Humanos, asegurando que se identifiquen riesgos relacionados al derecho al agua y la salud.
- Asegurar que hay facilidades sanitarias adecuadas en sus lugares de trabajo
- Tomar pasos para establecer sistemas para monitorear el impacto de las actividades de la empresa en las napas y calidad del agua
- Asegurar que la empresa no restrinja el acceso de empleados o miembros de la comunidad a agua potable necesaria para uso personal y doméstico y de subsistencia (por ejemplo, riego para agricultores)
- Establecer sistemas para asegurar que las actividades de la empresa no contaminen o dañen el suministro o fuente de agua. Considerar necesidades de remediación en caso de accidentes.

2. La empresa contribuye a un impacto en Derechos Humanos

Ejemplo de impacto

Una empresa modifica en el último minuto las especificaciones de los productos sin ajustar los plazos de producción, obligando con ello al proveedor a infringir las normas laborales para poder entregar el producto a tiempo.

Forma de abordarlo

Políticas corporativas:

- Adoptar una política de Derechos Humanos, asegurándose que incorpore el derecho a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables
- Exigir a todos los socios que adhieran a la política corporativa en los casos donde la empresa pueda ejercer ese tipo de control. En otros casos, comunicar la importancia que la empresa da al respeto a condiciones de trabajo justas y favorables, e instar a los socios a desarrollar estándares propios similares.

Procesos de implementación de políticas:

- Realizar una Evaluación de Impacto en Derechos Humanos, asegurando que se identifiquen riesgos relacionados a las condiciones laborales. Actuar en base a los hallazgos.
- Cumplir con la regulación nacional e internacional más exigente en términos de salud y seguridad ocupacional. Asegurarse que administrativos y trabajadores reciban capacitación y regularmente se realicen auditorías de salud y seguridad (los resultados deben discutirse a nivel alto de administración).
- Asegurar que los trabajadores tengan acceso a información sobre salud y seguridad en su idioma local, y establecer comunicación con los representantes de los trabajadores al respecto.
- Ser transparente al reportar accidentes y establecer metas para el mejoramiento continuo.
- Establecer sistemas para limitar las horas de trabajo de trabajadores directos y aquellos de proveedores y subcontratistas clave y disponer de tiempo libre razonable. Guiarse por



estándares de la OIT.

Acciones concretas:

- Cumplir, y superar cuando sea posible, buenas prácticas en cuanto a horas de trabajo, permisos por enfermedad y otros.

3. El impacto en Derechos Humanos está directamente vinculado a las actividades, productos o servicios de la empresa a través de sus relaciones comerciales

Ejemplo de impacto

Los cuerpos de seguridad encargados de proteger las instalaciones de una empresa actúan con violencia contra manifestantes de la comunidad local.

Forma de abordarlo

Políticas corporativas:

- Adoptar una política de Derechos Humanos, asegurándose que prohíba cualquier forma de tortura o trato inhumano o degradante.
- Exigir a todos los socios que adhieran a la política corporativa en los casos donde la empresa pueda ejercer ese tipo de control. En otros casos, comunicar la importancia que la empresa da a la prohibición de tortura y malos tratos, e instar a los socios a desarrollar estándares propios similares.

Procesos de implementación de políticas:

- Asegurar que las condiciones de trabajo para todos los trabajadores, incluidos aquellos contratados por una tercera parte y trabajadores migrantes, cumplan con regulaciones de salud y seguridad, y los trabajadores no estén expuestos a riesgos que puedan ponerlos en situaciones inhumanas o degradantes.
- Explorar maneras en que la empresa puede mitigar la probabilidad de que sus productos o servicios sean usados incorrectamente por terceras partes para perpetrar actos de violencia y establecer procesos para actuar en

la eventualidad de tal uso.

- Realizar una Evaluación de Impacto en Derechos Humanos, asegurando que se identifiquen riesgos relacionados con la complicidad en la violación de Derechos Humanos. Actuar en base a los hallazgos.
- Establecer protección a “whistle-blowers” (informantes), por ejemplo a través de una línea telefónica anónima, para trabajadores que informen sobre maltrato de colegas o en las instalaciones de la empresa.
- Adherir a los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos

Acciones concretas

- Considerar hablar pública o privadamente – de forma individual o en conjunto con otras empresas – contra las violaciones al derecho a no ser sometido a torturas ni malos tratos que se crean hayan sucedido cerca de las instalaciones de la empresa o en el territorio de países donde la empresa tiene operaciones.
- Considerar apoyar esfuerzos para entregar capacitación en Derechos Humanos a oficiales de seguridad.

¿Además de las empresas, qué otros organismos públicos, privados, de la sociedad civil e internacionales tienen pertinencia en temas de Derechos Humanos?

Las actividades económicas además de requerir del trabajo de personas también involucran distintos recursos naturales, lo que las vuelve relevante a toda escala. En tanto, las empresas para su funcionamiento se insertan en los marcos regulatorios del país en el que se ubican, fiscalizados por un Estado. Muchas de ellas cuentan con una orgánica laboral que da lugar a la formación de sindicatos, movimientos sociales u organizaciones de toda índole. Es en esta situación en que cobran especial relevancia los organismos que regulan el actuar de las empresas a nivel local, nacional e internacional, y también las organizaciones de la sociedad civil que representan intereses ciudadanos y de determinadas comunidades.

A continuación, algunos referentes de Chile:

Organismos públicos: Distintos ministerios, subsecretarías e instituciones que funcionan bajo el alero del Gobierno, tales como la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), Corporación Nacional Forestal (CONAF), Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado (SNASPE), Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Servicio Nacional para la Discapacidad (SENADIS), Servicio Nacional de Menores (SENAME).

Organismos de la Sociedad Civil: Organizaciones territoriales y funcionales. ONGs, Fundaciones, Asociaciones y otras, especializadas en temas relacionados al medio ambiente, derechos ciudadanos, asuntos indígenas, género, diversidad sexual, migrantes, entre otros.

Organismos Internacionales: Organismos relevantes por su actuación en temas de DD.HH, laborales, indígenas, económicos, infancia, y otros. Asimismo destacan organismos que regulan o norman a nivel internacional los protocolos de operación de determinados rubros productivos importantes en Chile.

¿Cuáles es el marco de Derechos Humanos creado por la ONU para las empresas?

El año 2005 se nombró a John Ruggie como Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, con el fin de establecer parámetros que permitieran realizar un seguimiento al desempeño de las empresas en materia de Derechos Humanos. Tras un intenso trabajo, se estableció el marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” que dieron paso a los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos (NACIONES UNIDAS, 2008).

En resumen, dichos parámetros establecen lo siguiente:

1. El deber del Estado de **proteger** los Derechos Humanos contra el abuso de terceras partes, incluidas empresas.
2. La responsabilidad de las empresas de **respetar** los Derechos Humanos, actuando con la debida diligencia para evitar violar los derechos de

otros y abordar los impactos adversos en los que se vean involucrados.

3. La necesidad de mayor acceso a formas efectivas de **remediar** para los afectados, ya sean judiciales o no judiciales, estatales o desde las empresas.

Reparar los desajustes institucionales en el ámbito de los Derechos Humanos y las empresas es una labor compleja. Sin embargo, se puede avanzar en la medida que todos los actores sociales - Estados, empresas y sociedad civil - sienten las bases para la existencia de un marco común de tipo conceptual y político. Al respecto, el Representante Especial de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos señala que garantizar el respeto de los Derechos Humanos ha de ser el objetivo central de la gobernanza a todos los niveles, desde el local al mundial, en el sector privado como en el público.

Titulares de obligaciones:

Principalmente el Estado. Además contempla otros actores no estatales en el plano empresarial como proveedores, socios de empresas conjuntas y autoridades de Gobierno.

Titulares de derechos:

Personas individuales y representadas por agrupaciones que puedan ser afectadas por las empresas, incluyendo a trabajadores de la cadena de suministro, miembros de las comunidades locales y clientes.

¿Qué desafío se le entrega a las empresas de hoy y cuáles son las oportunidades de desarrollo que tienen al velar por los Derechos Humanos?

El desafío para las empresas de hoy es integrar dentro de los valores y ética que rigen su comportamiento, y sobre todo dentro de su modelo de negocio, el respeto por los Derechos Humanos.

Velar por tener correctas prácticas de producción es de vital importancia para su desarrollo. El fomentar los efectos positivos de las empresas en el progreso social y evitar los efectos negativos en sus operaciones incrementan la productividad y calidad



La Responsabilidad Social Empresarial y el enfoque de Derechos Humanos y Empresas

Cabe destacar la diferencia entre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el enfoque de Derechos Humanos y Empresas. Ambos conceptos se relacionan con que las empresas se involucren en actividades responsables y beneficiosas socialmente, pero tienen algunas diferencias importantes. La RSE se enfoca en el rol de la empresa como actor social y la forma en que integra preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones y en la interacción con sus “stakeholders” (actores de interés) de forma voluntaria. La RSE es vista como importante para la competitividad de la empresa, ya que trae beneficios en términos de manejo de riesgos, ahorro en costos, acceso a capital, relaciones con clientes, administración de recursos humanos, y capacidad de innovación (RAMASASTRY, 2015).

La RSE así definida se refiere, en parte, a las empresas asumiendo individualmente la responsabilidad por su impacto en la sociedad y puede incluir ciertos aspectos de los Derechos Humanos – especialmente algunos derechos laborales y sociales – pero su foco es más amplio y no es explícito en cuanto a los Derechos Humanos como un objetivo final. Es decir, su relación con los Derechos Humanos es parcial. Por otro lado, las acciones de RSE que realice una empresa no se relacionan necesariamente con los impactos negativos – potenciales o reales – relacionados a sus operaciones o relaciones comerciales.

El foco de Derechos Humanos, en contraste, entrega un marco consistente enfocado en las empresas y su rol en cuanto a la protección o promoción de los Derechos Humanos y está directamente vinculado a los impactos de la empresa en los Derechos Humanos. Otra de sus principales diferencias con la RSE es que contempla un rol explícito y esencial para el Estado, en términos del rol de los gobiernos de supervisar que las empresas respeten los Derechos Humanos (RAMASASTRY, 2015).

de su trabajo a largo plazo, la capacidad para atraer y mantener una fuerza de trabajo cualificada, y su reputación e imagen de marca como factores de competitividad.

Cabe señalar la importancia que la responsabilidad social de las empresas tiene en las cadenas globales de valor y suministro, ya que todas - sin importar su tamaño o sector - necesitan adquirir bienes y servicios. Dichas adquisiciones han estado marcadas por criterios económicos, no obstante, con el tiempo son más las empresas que incorporan elementos sociales y ambientales en esas definiciones. Esto último, dado los riesgos que el impacto negativo de actuaciones irresponsables puede tener en su reputación.

Así las empresas proveedoras se ven incentivadas por sus clientes a adoptar buenas prácticas, lo que provoca un efecto cascada a lo largo de la cadena incorporándose aspectos relacionados al precio, calidad y funcionalidad, así como también la transparencia y rendición de cuentas en temas sociales y ambientales (DIRECON, 2013).

Algunos Instrumentos Internacionales de Responsabilidad Social Empresarial (DIRECON, 2013)

● Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. Contienen principios y normas de buenas prácticas de carácter voluntario para una conducta empresarial responsable y compatible con las disposiciones legales aplicables en el derecho nacional.

El objetivo común de los gobiernos que han suscrito las Directrices consiste en fomentar las contribuciones positivas al progreso económico, medioambiental y social que pueden tener las empresas multinacionales, con vistas a lograr un desarrollo sostenible, y reducir al mínimo las dificultades que causan sus diversas actividades en la comunidad donde desarrollan sus actividades. Del mismo modo se busca garantizar que las actividades que realizan las empresas multinacionales se desarrollen bajo parámetros de responsabilidad social empresarial, en armonía con las políticas nacionales de los países de la OCDE y ayuden a fortalecer la base de la confianza mutua entre las empresas y la sociedad y las autoridades gubernamentales que la representan.

Las Directrices constituyen el único instrumento internacional de responsabilidad social que cuenta con un mecanismo específico y obligatorio para los Estados suscriptores, destinado a recibir quejas o denuncias sobre el comportamiento de las empresas multinacionales.

Las Directrices de la OCDE se dividen en once capítulos donde se desarrollan recomendaciones en materia de derechos humanos, transparencia, derechos laborales, medio ambiente, corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y obligaciones tributarias.

Sin perjuicio del carácter voluntario de las Directrices, éstas contienen un mecanismo de implementación que obliga a todos los países suscritos a designar Puntos Nacionales de Contacto (PNC) encargados de promocionar las Directrices a nivel nacional y de fomentar su observancia. Específicamente, son funciones de los PNC: (i) difundir las Directrices entre las partes interesadas y los eventuales inversores, incluida su traducción a los idiomas nacionales; (ii) adoptar medidas de sensibilización respecto de las Directrices; (iii) responder a las consultas realizadas por otros PNC, organizaciones de empleadores y trabajadores, ONGs, gobiernos de los países que no hayan suscrito las Directrices y otras partes interesadas; y (iv) resolver conflictos que surjan por las denuncias de su incumplimiento, asistiendo a las partes en la solución de diferencias derivadas de su implementación, mediante la mediación, en caso que proceda.

Los PNC tienen la doble tarea de promover las Directrices de la OCDE por una lado y la tramitación de las reclamaciones por otro, a las que se denomina 'casos específicos', sobre las denuncias presentadas por terceras partes en relación a las actividades de las empresas que infrinjan Derechos Humanos, laborales, ambientales o cualquier otro estándar contenido en las Directrices de la OCDE.

● Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo

La Declaración Tripartita es un instrumento universal de carácter voluntario que incluye principios y actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación, promoviendo el diálogo entre los gobiernos, las multinacionales y las organizaciones de trabajadores, favoreciendo así el desarrollo económico y social. La Declaración establece materias de los sectores propios de la competencia de la OIT.

Los principios establecidos en este instrumento ofrecen a los gobiernos, a las multinacionales y organizaciones de trabajadores orientaciones en materia de empleo, formación profesional, relaciones laborales y condiciones de trabajo y de



vida. Este instrumento es producto de un diálogo social y un consenso entre los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores. El objeto de la Declaración es ofrecer orientaciones que permitan que la globalización beneficie a todos los actores, a través de principios que favorecen el diálogo, la participación, la transparencia y la responsabilidad social.

● Pacto Global ONU

El Pacto Global de las Naciones Unidas es una iniciativa que busca promover la creación de una ciudadanía corporativa global, a través de la colaboración de las empresas con agencias de la Organización de Naciones Unidas, gobiernos, organizaciones laborales, ONGs y con la sociedad civil en general. El Pacto llama a las empresas a adoptar diez principios de contenido ético en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción, los cuales se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

El Pacto Global es una iniciativa de carácter voluntario que funciona como una red integrada de trabajo que promueve los objetivos y principios del mismo. Una de las características que distinguen al Pacto Global de otros instrumentos internacionales es que invita a las empresas a adherirse oficialmente. Actualmente, participan en el Pacto empresas y organismos de todas las regiones del mundo. Se estima que existen alrededor de 10.000 participantes que pertenecen a 140 países, que se encuentran adscritos al Pacto. Si bien el Pacto no es un instrumento normativo, ni tampoco vigila o sanciona las acciones de las empresas, éstas adquieren el compromiso de promover e implementar los diez principios en sus operaciones.

● Norma ISO 26000 sobre Responsabilidad Social

Es una Norma de la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés), que proporciona orientación sobre los principios y materias fundamentales de responsabilidad social que ayudan a integrar un comportamiento socialmente responsable en cualquier organización del sector privado, público, universidades y ONGs, cualquiera sea su tamaño, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. Considera los impactos económicos, sociales y ambientales asociados al desarrollo de las actividades de las organizaciones.

La Norma promueve un entendimiento común entre el gobierno y las organizaciones en el ámbito de la responsabilidad social, y tiene por objeto ayudar a éstas últimas a contribuir con el desarrollo sostenible, más allá de un mero cumplimiento de la ley. La Norma busca guiar a todo tipo de organización para que opere de una manera socialmente responsable, proporcionando directrices para que la organización implemente en su operación y dentro de su esfera de influencia, manteniendo un diálogo con sus grupos de interés.

La Norma contiene directrices voluntarias. A diferencia de otras normas elaboradas por ISO, ésta no opera como norma de gestión por lo que no pretende servir para propósitos de certificación o uso regulatorio o contractual.

Si bien se reconoce la existencia de distintos principios de responsabilidad social, la Norma establece que se deben respetar como mínimo los siguientes siete principios: Rendición de cuentas, Transparencia, Comportamiento ético, Respeto a los intereses y posiciones de los grupos de interés, Respeto a la legalidad, Respeto a la normativa internacional de comportamiento, Respeto a los Derechos Humanos.



¿Cómo saber si una empresa está respetando o infringiendo los Derechos Humanos?

La mayoría de las empresas poseen sistemas para saber si están o no cumpliendo con el marco normativo nacional del país donde operan. Este generalmente no es el caso en cuanto a los Derechos Humanos. La mayoría de las empresas no poseen sistemas que les permitan sostener con precisión si están respetando los Derechos Humanos, más allá de cómo éstos están incorporados en la legislación nacional. Por ello, los Principios Rectores proponen realizar un proceso llamado “debida diligencia” que permite identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos de sus actividades sobre los Derechos Humanos. La debida diligencia es útil porque permite a la empresa tener mas control y conocer cuáles son sus potenciales impactos, lo que a su vez les permite tomar medidas para prevenir que se produzcan.

A través de la debida diligencia se propone evaluar los impactos de la empresa sobre los Derechos Humanos, integrar los resultados en sus políticas y procedimientos para adoptar medidas oportunas, supervisar la eficacia de sus respuestas, y comunicar los resultados al respecto.

Para las empresas, reportar en función de los Principios Rectores es mucho más que una auditoría, ya que la línea de base contra la que se evalúan los resultados son los Derechos Humanos establecidos en los diversos instrumentos ratificados internacionalmente, más que solo las políticas de la compañía o la legislación nacional vigente, que no necesariamente cumplen con los estándares más altos.

El Marco de Reporte de los Principios Rectores se publicó en febrero de 2015 y es la primera guía integral para que las empresas reporten sobre Derechos Humanos según su responsabilidad de respetarlos. El Marco de Reporte explicita que las empresas deben priorizar la divulgación de sus impactos más severos – reales y potenciales – en los Derechos Humanos, desde la perspectiva de los titulares de derechos. “El punto de partida para la divulgación es, por lo tanto, el riesgo a los Derechos Humanos más que el riesgo al negocio, reconociendo que allí donde los impactos en Derecho Humanos son más severos, convergen fuertemente con riesgos al negocio” (SHIFT y MAZARS, 2016).



Órganos de control

¿En quién recae la responsabilidad de resguardar el cumplimiento de los Derechos Humanos por parte de las empresas?

El primer responsable es el Estado. Tal como se refleja en la misma Constitución Política de Chile es el Estado el principal garante de los derechos de las personas (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE CHILE. Capítulo III. , 1980). Es este quien tiene el rol de incorporar a la legislación nacional los mecanismos para resguardar su cumplimiento, mediante la ratificación de los instrumentos internacionales.

En segundo lugar, son las propias empresas quienes deben asegurarse de respetar los Derechos Humanos, cumpliendo las obligaciones legales de las normas establecidas, pero también yendo más allá de lo estrictamente legal en los casos donde sea necesario. El desafío es que las empresas no sean parte del problema, sino de las soluciones. Hoy existen todas las herramientas para incentivar que los Derechos Humanos sean respetados en todas las fases de la cadena de producción, desde la extracción y obtención de materias primas hasta la toma de decisiones cotidianas de una empresa.

Por último, es la sociedad en su conjunto quien al informarse sobre sus derechos debe vigilar su cumplimiento. Es aquí donde tanto las organizaciones de la sociedad civil como los organismos internacionales que regulan por medio de declaraciones, principios y tratados cumplen un rol fundamental, tanto para sentar las bases requeridas como para disponer de las acciones necesarias que se deben realizar cuando algún derecho no se cumpla. Las personas recurren a ellos en busca de ayuda y protección, para asegurarse de que aquellos que violen los Derechos Humanos sean sancionados.

¿Es opcional o un deber legal para las empresas la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos?

Respetar los Derechos Humanos no es voluntario. La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos es una norma de base para la conducta que se espera en ellas. Como actores no estatales, las empresas no tienen obligaciones

directas en virtud del derecho internacional sobre los Derechos Humanos. Sin embargo, su responsabilidad se basa en normas previstas por los tratados internacionales de Derechos Humanos. Cuando la legislación nacional que regula las empresas sea débil, desactualizada o incompleta, las empresas deben asegurar que no contribuyen con abusos a los Derechos Humanos.

Además, los Principios Rectores de la ONU destacan que las empresas deben considerar el riesgo de incurrir en graves abusos a los Derechos Humanos como una cuestión de cumplimiento jurídico.

Cabe considerar que el incumplimiento de una empresa de su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos puede tener consecuencias de carácter jurídico, financiero y para su reputación. Esto podría afectar la capacidad de la empresa para contratar y mantener a su personal, obtener permisos, inversiones, posibilidades de llevar a cabo nuevos proyectos u otras ventajas. Por tanto, al no cumplir sus obligaciones arriesga sus intereses a largo plazo (GÖTZMANN, 2013).

¿Qué son los Planes de Acción Nacionales sobre empresas y Derechos Humanos?

Los Planes de Acción Nacionales de Derechos Humanos y empresas (PAN) son documentos estratégicos de política pública a través de los cuales el Estado articula las prioridades y acciones que va a adoptar para apoyar el cumplimiento de las obligaciones y compromisos internacionales, regionales o nacionales con respecto a la protección contra los impactos negativos que pueda tener el actuar de empresas, en conformidad con los Principios Rectores⁴. Según el Grupo de Trabajo de la ONU, los PAN deben ser considerados documentos dinámicos, puesto que deben ser actualizados en función de la evaluación del impacto de las medidas adoptadas, apuntando a responder a contextos de cambio y a avances acumulativos.

La función de los PAN sobre las empresas y los Derechos Humanos es clave para la aplicación de

⁴ UN Working Group on Business and Human Rights (2014), *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*

Cumplimiento de Normas Internacionales

En el caso de que un país haya ratificado e implementado disposiciones relativas a leyes internacionales sobre Derechos Humanos en las normativas y legislación nacionales existentes, se exigirá a las empresas a que cumplan con estas disposiciones nacionales. En caso de que no ratifiquen, o ratifiquen pero no implementen, las empresas deben preocuparse de cumplir el estándar internacional de todas formas.

Por ejemplo, hay países que han ratificado la Convención 138 de la OIT referida a la edad mínima de admisión al empleo, sin embargo puede suceder que ésta no se implemente y existan niños menores de 14 años que trabajan. La erradicación del trabajo infantil es un tema muy complejo, puesto que algunas familias dependen del ingreso de los niños para asegurar su acceso a alimentos y otras necesidades.

Las empresas respetan el derecho cuando cumplen con la edad mínima de empleo, pero también promueven el derecho de diversas formas más allá de simplemente remover a los niños de su cadena de valor. El despido total de niños puede ser problemático ya que éstos pueden verse forzados a trasladarse a formas más peligrosas de empleo, tales como la prostitución o tráfico de drogas. En estos casos las empresas pueden promover el derecho a la protección del niño mediante la creación de oportunidades educacionales, participando de acciones colectivas para abordar el trabajo infantil y pagando a sus empleados adultos un sueldo que alcance para vivir para que sus hijos no necesiten trabajar.

(CASTAN CENTRE FOR HUMAN RIGHTS LAW, 2008).

los Principios Rectores de la ONU, es por eso que el Consejo de Derechos Humanos de la ONU ha realizado un llamado para que los Estados realicen la elaboración, implementación y actualización de su PAN.

¿Cuáles son los criterios que se utilizan para la realización del PAN?

Existen 10 criterios para la elaboración de un PAN:

1. Identificar y comunicar al público su liderazgo de los planes nacionales y el proceso de implementación a llevar a cabo.
2. Crear y publicar términos de referencia y una cronología del proceso del plan nacional.
3. Asignar de principio a fin suficientes recursos al proceso del plan nacional.
4. Asegurar la activa participación de aquellos que se puedan ver afectados por las actividades de una empresa (stakeholders) a través del empoderamiento de aquellos que tienen menos capacidad de influir en el proceso.
5. Empezar el proceso con una evaluación del sistema actual de la implementación de los principios rectores de la ONU sobre los Derechos Humanos y las empresas, y los marcos relacionados. El plan nacional debería estar basado en los resultados de esta evaluación.

6. Aplicar los principios rectores de la ONU sobre los Derechos Humanos y las empresas íntegramente en el plan nacional estatal.
7. Enumeración de compromisos claros dentro del plan nacional. Estos han de ser medibles, logrables, relevantes y específicos en el tiempo.
8. Implementar un proceso para que la elaboración del plan nacional sea transparente, publicando borradores y aportando informes de interacción con los stakeholders.
9. Identificar quién es el responsable de la implementación de los puntos de acción individual dentro del plan nacional y su seguimiento.
10. Crear un marco para el análisis y elaboración de informes sobre la implementación del plan nacional una vez que esté publicado.

¿Cuál es el rol de los Institutos Nacionales de Derechos Humanos?

Los Institutos de Derechos Humanos son organismos autónomos creados por los Estados, y poseen la función constitucional o legislativa de promover y proteger los Derechos Humanos. Fueron creados tras la recomendación efectuada en la Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993), donde se tuvieron en cuenta los Principios de las Naciones Unidas Relativos al Estatuto de las



Instituciones Nacionales de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (1991), también llamados Principios de París.

Dichos Principios señalan que los Institutos de Derechos Humanos deben poseer un papel lo suficientemente amplio, con dos ejes principales de responsabilidad:

1. Promover los Derechos Humanos, contemplando la creación de una cultura nacional marcada por la tolerancia, la igualdad y el respeto mutuo.
2. Proteger los Derechos Humanos, contemplando la asistencia para identificar e investigar sus violaciones.

Otras funciones sugeridas son:

- Prestar asesorías
- Promover la armonización de instrumentos jurídicos
- Alentar la adopción de normas internacionales
- Prestar colaboración
- Educar
- Sensibilizar

En cada uno de estos ítems se incluyen actividades relacionadas con las empresas y Derechos Humanos, para las cuales existen distintas acciones que debe cumplir.

Los Principios de París establecen las normas internacionales mínimas para el funcionamiento de los Institutos de Derechos Humanos y los ejes centrales para su operación eficaz, sin embargo, no dictan su estructura. Por su parte el Estado puede asignarle también otras tareas como recibir o investigar quejas particulares.

¿Cómo se aborda en la actualidad la relación de las empresas y los Derechos Humanos desde los Institutos de Derechos Humanos?

En los últimos años se han ampliado las actividades realizadas por los Institutos de Derechos Humanos en estas materias. En la actualidad se han establecido cuatro nuevas funciones fundamentales:

1. Designar coordinadores dedicados a las

*La creación del **Instituto Nacional de Derechos Humanos** en Chile ingresó al Congreso el día 15 de junio de 2005, bajo el gobierno del presidente Ricardo Lagos Escobar y fue promulgada el 24 de noviembre de 2009 y publicada en el Diario Oficial el 10 de diciembre de ese mismo año.*

El 20 de julio de 2010 se nombraron a los 11 miembros del Consejo Consultivo Nacional, en donde están representados organismos sociales y académicos dedicados a la promoción y defensa de los Derechos Humanos.

empresas y los Derechos Humanos en sus instituciones y plataformas de desarrollo para fomentar debates.

2. Colaborar con diferentes actores (empresas de todos los tamaños, sindicatos, sociedad civil) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
3. Apoyar a las víctimas de abusos empresariales y facilitarles el acceso a obtener reparación judicial y no judicial.
4. Empoderar a los defensores de los Derechos Humanos y asegurar la participación efectiva de la sociedad civil en temáticas de empresas y Derechos Humanos, en particular a los grupos vulnerables.

Estas actividades son parte de los planes de acción determinados la Declaración de Edimburgo, que abarcan las formas por las cuales las Institutos de Derechos Humanos pueden dedicarse a la cuestión de las empresas y los Derechos Humanos (COMITÉ INTERNACIONAL DE COORDINACIÓN DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, 2010).

¿Qué funciones posee el Grupo de Trabajo sobre empresas y Derechos Humanos de la ONU?

El Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU tiene por objetivo promover la creación de capacidades, la colaboración estratégica, la promoción y difusión por parte de las Institutos de Derechos Humanos en la esfera de empresas y Derechos Humanos⁵.

⁵ Para obtener mayor información sobre el Grupo de Trabajo del CIC sobre Empresas y Derechos Humanos visite: <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx>

Fue creado el año 2009 por el del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos (CIC) y está compuesto por cinco miembros con representación regional. Realiza consultas amplias además de un Foro Anual sobre Empresas y Derechos Humanos - abierto a la participación de los Estados, los mecanismos de la ONU, las empresas y las asociaciones, los Institutos de Derechos Humanos y la sociedad civil - para discutir las tendencias y desafíos que promuevan el diálogo y la cooperación.

Dentro de sus funciones están:

- Crear capacidades de los Institutos de Derechos Humanos sobre empresas y Derechos Humanos
- Facilitar la participación de los Institutos de Derechos Humanos en el desarrollo de marcos jurídicos y políticas
- Apoyar a los Institutos de Derechos Humanos en su relacionamiento con partes interesadas de empresas y Derechos Humanos.

¿Qué resoluciones sobre empresas y Derechos Humanos han sido aprobadas por el Consejo de Derechos Humanos?

El tema “Derechos Humanos y empresas” se ha desarrollado en el seno del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En su sesión N° 26, realizada en junio de 2014, se aprobaron 2 resoluciones sobre el tema en esta sede.

La primera resolución aprobada (NACIONES UNIDAS, 2014) prolonga el mandato del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos por tres años y acentúa la importancia de los Planes de Acción Nacionales y el acceso a mecanismos de reparación para las víctimas de abusos de Derechos Humanos relacionados con empresas.

La segunda resolución (NACIONES UNIDAS, 2014) indica la elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los Derechos Humanos. En dicho documento, también se alerta sobre la lentitud del trabajo relacionado a las obligaciones de los Estado

de proteger el acceso a mecanismos de reparación judiciales y la adopción de debida diligencia.

¿Cuál es el escenario que vive Chile en estas materias?

En cuanto al escenario nacional, cabe destacar que Chile, junto con estar desarrollando su PAN, es miembro pleno de la OCDE desde el 2010, y que ésta opera como un instrumento multilateral que compromete a los Gobiernos a promover e implementar lineamientos de para la conducta empresarial responsable y dispone de un mecanismo específico para recibir las quejas por violaciones a las mismas, el que figura como Punto Nacional de Contacto (PNC).

En Chile el PNC se encuentra ubicado en la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales y su principal función es dar seguimiento y promover las Líneas Directrices de la OCDE entre todos los actores de interés, además de servir como foro de discusión y mediación respecto a las quejas que se presenten. Pese a que su cumplimiento es voluntario, las Líneas Directrices determinadas son efectivas ya que las empresas evitan la publicidad o la atención informativa que podría acarrear una queja presentada contra ellas. Las empresas en reiteradas ocasiones se han mostrado dispuestas a dialogar con quien ha presentado reclamos con el fin de resolver el asunto con rapidez de manera satisfactoria para las dos Partes.

El año 2013 se creó en Chile el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, con el propósito de asesorar al Ministro de Economía. Actualmente este posee un Plan de Trabajo que considera la creación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos para la implementación de los Principios Rectores, el que debe necesariamente partir con un diálogo entre todos los actores involucrados en la relación entre Derechos Humanos y empresas⁶.

En términos del contexto internacional, destacamos la postura de Chile frente a las resoluciones

⁶ Chile en Plataforma de Acción del Business & Human Rights Resource Centre. Véase: <http://business-human-rights.org/es/node/116830>



presentadas en la 26ª sesión del Consejo de Derechos Humanos y la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por parte de las Naciones Unidas.

El Gobierno de Chile manifestó que a pesar de que lamenta que no se haya logrado un consenso para establecer una sola resolución que haya fundido ambas propuestas, ambas en su conjunto “fortalecen y garantizan un enfoque progresivo basado en los Principios Rectores” (GOBIERNO DE CHILE, 2014). Chile se ha comprometido tanto con el avance en la implementación de los Principios Rectores, con énfasis en la reparación a las víctimas de abusos y violaciones por las empresas de sus derechos humanos, como con la propuesta de establecer un instrumento internacional vinculante para las empresas transnacionales. “Chile participará activa y constructivamente para buscar la complementariedad de ambos procesos, a fin de fortalecer la promoción, protección y respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial, a nivel nacional e internacional” (GOBIERNO DE CHILE, 2014).

Por otro lado, en septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó una Agenda para el 2030 plasmada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los ODS son 17 objetivos asociados a 169 metas y a 304 indicadores de cumplimiento. Los 17 objetivos cubren temas tales como erradicar la pobreza, el hambre, alcanzar la equidad de género, tomar acciones urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y trabajo decente, entre otros (NACIONES UNIDAS, 2016).

Muchas de las metas de los ODS, en particular las del ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), se relacionan directamente con algunos temas de Derechos Humanos. Por ejemplo, “garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”, “Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas

de trabajo infantil”, y “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios” (NACIONES UNIDAS, 2016).

En relación a lo anterior, cabe destacar que diversas organizaciones internacionales, tales como el Pacto Global, el International Council on Mining and Metals, la International Chamber of Commerce y Business for Social Responsibility (BSR), entre otros, publicaron una declaración respaldando los ODS y explicitando que los Principios Rectores son un complemento esencial. Más aún, plantean que mientras las empresas responsables pueden ser una fuerza para el bien, las actividades empresariales que no respetan los Derechos Humanos socavan el desarrollo sostenible (PACTO GLOBAL, ICMM ET AL, 2015).

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

¿Qué son los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y cómo se estructuran?

Los Principios Rectores (PR) son directrices pactadas por la comunidad internacional que fundamentan y explicitan las normas existentes para la protección, respeto y remediación de los derechos de las personas frente a las actividades empresariales. Los países los deben aplicar según sus contextos y si bien no incluyen un sistema de sanciones por su incumplimiento, reconocen que se están violando los derechos internacionales que los soportan. En esta línea, promueven la creación de políticas públicas para que los Estados fiscalicen su cumplimiento y garanticen el derecho de acceso a la justicia de las personas afectadas (NACIONES UNIDAS, 2011).

Si bien los PR son una herramienta voluntaria, el respeto a los Derechos Humanos no es voluntario. Las empresas deben respetar y los PR dan un modelo de gestión que les ayuda a generar mayor conciencia y permite abordar los potenciales impactos. Los PR distinguen la responsabilidad primaria de las empresas de respetar los Derechos Humanos, diferenciándola de todas las demás acciones que pueden llevar a cabo las empresas y que aportan al desarrollo.

Los PR dan directrices de actuación tanto a empresas (todo tipo, no solo multinacionales) como también a Estados. No crean nuevas obligaciones, sino que recogen e interpretan las obligaciones ya establecidas en el derecho internacional, estableciendo directrices para su cumplimiento.

Los PR contienen un total de 31 principios estructurados en tres pilares: proteger, respetar y remediar. Estos poseen un enunciado y comentarios y pueden corresponder a dos categorías:

Principios Fundacionales: enuncian y argumentan el deber de respetarlos.

Principios Operacionales: enuncian y detallan las medidas a adoptar por los actores para su cumplimiento⁷.

	FUNDACIONALES	OPERACIONALES
PROTEGER	PR 1 y 2	PR 3 a 10
RESPETAR	PR 11 a 15	PR 16 a 24
REMIEDIAR	PR 25	PR 26 a 31

1. El deber de proteger del Estado

¿En qué consiste el deber que posee el Estado de proteger?

Los Principios Rectores señalan que los Estados deben proteger contra las violaciones de los Derechos Humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia (PR1).

Los Estados deben garantizar que el cuerpo jurídico pertinente, como las leyes que regulen las sociedades, medioambientales o tributarias protejan adecuadamente a las personas físicas frente a cualquier impacto adverso derivado de las actividades empresariales; además, deben garantizar que las empresas rindan cuentas de dichas actividades.

Los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los Derechos Humanos cometidas por agentes privados. Sin embargo, el hecho de

⁷ CARNEIRO, M; CORDERO, J; CORDERO, C; MARTÍN, V. 2013. Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de entrada, Sustentia Innovación Social, Madrid.



que ocurran podría indicar que los Estados están incumpliendo sus obligaciones internacionales de Derechos Humanos relacionadas a prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados.

Ejemplo: El 27 de junio de 2012 la Corte Interamericana de Derechos Humanos declaró, por unanimidad, que el Estado del Ecuador es responsable por la violación de los derechos a la consulta, a la propiedad comunal indígena y a la identidad cultural, en perjuicio del Pueblo Indígena Kichwa de Sarayaku, por haber permitido que una empresa petrolera privada realizara actividades de exploración petrolera en su territorio, desde finales de la década de los años 1990, sin haberle consultado previamente.

Los Estados deciden discrecionalmente qué medidas adoptar, debiendo considerar en ellas:

1. La prevención y reparación admisibles mediante políticas legislativas, reglamentarias y de sometimiento a la justicia.
2. Proteger y promover el estado de derecho, adoptando medidas para garantizar la igualdad ante la ley y su justa aplicación.
3. Establecer mecanismos adecuados de rendición de cuentas, seguridad jurídica y transparencia procesal y legal.

Para cumplir con sus obligaciones los Estados deben enunciar claramente qué se espera de las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción en función del respeto de los Derechos Humanos en todas sus actividades (PR2).

La aplicación de un enfoque basado en los Derechos Humanos (EBDH) permite que las actividades de desarrollo queden asentadas en un sistema de derechos y en las obligaciones correspondientes que posee el Estado según la legislación internacional.
previamente.

¿Cómo puede el Estado ejercer sus funciones reglamentarias y normativas?

Los Estados deben velar por el cumplimiento de las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los Derechos Humanos en las empresas, para esto debe:

1. Evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias.
2. Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los Derechos Humanos por las empresas.
3. Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los Derechos Humanos en sus actividades.
4. Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los Derechos Humanos (PR3).

El Estado debe:

1. Comprender todos los temas que son resguardados por los Derechos Humanos (no discriminación, trabajo forzoso, salario justo, salud, libertad de expresión, entre otros).
2. Sustentarse en todo tipo de instrumentos (leyes, políticas públicas, convenios, incentivos).
3. Abarcar los diferentes ámbitos de acción para las empresas (legislación mercantil, regulación del mercado de valores, marcos de exportación y comercio internacional).

¿Qué ocurre en el caso de las empresas de propiedad estatal o en las que el Estado participa y/o apoya?

Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de Derechos Humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de Derechos Humanos (PR4).

Siendo el Estado el principal titular de obligaciones

sobre Derechos Humanos, el no cumplimiento de estos por parte de una empresa que actúe en su representación o colabore con él implica una violación de las obligaciones que tiene el propio Estado de acuerdo al derecho internacional.

Asimismo los Estados deben ejercer una supervisión adecuada cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los Derechos Humanos (PR5). En tanto, también deben promover el respeto de los Derechos Humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

Al ser los Estados los principales titulares de obligaciones sobre Derechos Humanos, un impacto adverso a dichos derechos por una empresa que actúe "como el Estado" o en estrecha colaboración con el Estado, puede implicar una violación de las obligaciones que tiene el propio Estado conforme al derecho internacional.

¿Cómo debe operar el Estado en las zonas afectadas por conflictos?

Dado que en las zonas afectadas por conflictos el riesgo de violaciones graves de los Derechos Humanos es mayor, los Estados deben tratar de asegurar que las empresas que operan en tales contextos no se vean implicadas en abusos. Para esto se entregan las siguientes medidas a seguir:

1. Colaborar con las empresas para determinar, prevenir y mitigar los riesgos asociados a la ejecución de sus actividades.
2. Asistir a las empresas para la evaluación y gestión de los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual.
3. Negar apoyo público a toda empresa implicada en graves violaciones de los Derechos Humanos o que se niegue a cooperar para resolver la situación.
4. Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes.

¿Cómo comprobar la coherencia entre las decisiones y acciones del Estado con sus

obligaciones relativas a los DDHH?

El Estado debe asegurar que los organismos públicos vinculados a las prácticas empresariales sean conscientes de sus obligaciones respecto a los DDHH. La coherencia política vertical sugiere la disposición de las políticas, leyes y procesos necesarios para implementar las obligaciones de las normas internacionales de Derechos Humanos. Mientras que la coherencia política horizontal consiste en apoyar y equipar a los departamentos y organismos en aspectos tales como:

- Derecho mercantil
- Reglamentación del mercado de valores
- Inversión
- Créditos y seguros a la exportación
- Comercio y la actividad laboral

Para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones el Estado debe encontrar los instrumentos para proteger su soberanía y su capacidad de decisión y acción (PR 9).

Ejemplo: En el año 2009 la Comisión de Derechos Humanos de Sudáfrica hizo una presentación al Departamento de Comercio e Industria con respecto al marco político del Tratado de Inversión del Gobierno. La presentación se centró en el contexto de los Derechos Humanos y las disposiciones de los tratados bilaterales de inversión, así como la responsabilidad de las empresas de respetar a los Derechos Humanos.

¿Qué tipo de participación se espera del Estado como miembro de instituciones multilaterales?

En su calidad de miembros de instituciones multilaterales, los Estados deben participar activamente considerando las siguientes responsabilidades:

- Velar porque las instituciones multilaterales no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección.



Coherencia legislativa y política

Los objetivos comerciales y de desarrollo de un Estado deben ser compatibles internamente y en línea con los compromisos internacionales en materia de Derechos Humanos; de este modo, los objetivos comerciales no divergirán ni contravendrán los compromisos del Estado frente al derecho internacional de los Derechos Humanos, ni a los objetivos relacionados con el desarrollo humano.

- Alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los Derechos Humanos entre las empresas y ayudar a los Estados a cumplir su deber de protección
- Promover el mutuo entendimiento y la cooperación internacional en la gestión de problemas relacionados con las empresas y los Derechos Humanos (PR10).

Ejemplo 1: en junio de 2014 la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos aprobó una resolución presentada por Chile titulada “Promoción y Protección de los Derechos Humanos en el ámbito empresarial” (OEA, 2014). En ella se resuelve, entre otros puntos, que:

La OEA continuará “promoviendo la aplicación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, exhortando a los Estados Miembros a que den la mayor difusión posible a estos principios, facilitando el intercambio de información y compartiendo buenas prácticas de promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial, a fin de lograr una mayor concientización sobre los beneficios de su aplicación”.

Se resalta “la importancia de seguir avanzando en el tema de las Empresas y los Derechos Humanos y en este sentido invitar a los Estados Miembros a considerar el tema en las instancias

correspondientes”.

Se alienta “a los Estados Miembros y a sus respectivos Institutos Nacionales de Derechos Humanos y/o instituciones competentes a estimular el diálogo constructivo entre empresas, gobierno y sociedad civil, y otros actores sociales, para la aplicación de los Principios Rectores”

Fruto de la aprobación de la resolución, el 29 de enero de 2015, la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos (CAJP) del Consejo Permanente de la OEA celebró una sesión especial para “fomentar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en cuanto a la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial”.

Ejemplo 2: El Año 2007 Defensor del Pueblo de Perú presentó ante el Congreso un informe extraordinario titulado “Conflictos socioambientales por industrias extractivas” que incluía recomendaciones a empresas y a la sociedad civil sobre cómo mejorar sus relaciones y evitar conflictos.



2. El deber de respetar de las Empresas

¿En qué consiste el deber de las empresas de respetar los Derechos Humanos?

La obligación de respetar los DDHH por parte de las empresas no es opcional. Eso significa que deben abstenerse de infringir los Derechos Humanos de terceros, y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos en las que tengan alguna participación (PR11).

Esta es una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Es una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los Derechos Humanos. Esto implica tomar las medidas adecuadas para prevenir, mitigar y, cuando corresponda, remediar su incumplimiento.

Asimismo, las empresas pueden contraer otros compromisos para apoyar y promover los Derechos Humanos, sin embargo, esto no compensa el incumplimiento de sus obligaciones en el desempeño de sus actividades. En este punto, las empresas no deben subestimar la capacidad de los Estados de cumplir con obligaciones.

Ejemplo: Si una empresa financia la inversión social o proyectos de desarrollo de comunidades, tales como la construcción y financiación de un centro de salud o una escuela, esto no la exime o reduce su responsabilidad sobre la aplicación de estándares mínimos de salud y seguridad ocupacional, o contaminación ambiental en sus labores.

¿Qué Derechos Humanos comprende el deber de respeto de las empresas?

La responsabilidad de las empresas comprende los Derechos Humanos 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, concerniente a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PR12).

Además, según sus actividades y los riesgos e impactos asociados a ellas, las empresas podrían tener el deber de cumplir otras normas específicas. Los instrumentos de las Naciones Unidas han detallado a tal efecto los derechos de los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias. Por otra parte, en situaciones de conflicto armado, las empresas deben respetar las normas del derecho internacional humanitario.

Las empresas deben evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan. Asimismo deben prevenir o mitigar 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 (PR13).

Las empresas pueden generar impactos en todos los derechos. No es posible limitar la responsabilidad de las empresas a un grupo especial de derechos. Por el contrario, incluso el derecho a un juicio justo, que está dirigido principalmente hacia el Estado, también puede verse afectado por el actuar de empresas. Por ejemplo, en el caso de una empresa que obstruye evidencia o interfiere con testigos en un proceso judicial⁸.

⁸ <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>



Ejemplo 1: impacto de una empresa en el derecho a la autodeterminación.

El derecho a la autodeterminación es un derecho colectivo más que individual. Los pueblos tienen el derecho a determinar su status político y lugar en la comunidad internacional. Incluye el derecho a buscar el desarrollo económico, social y cultural, disponer de los recursos naturales y no ser privados de modos de subsistencia. El derecho específico de las comunidades indígenas a la autodeterminación ha sido reconocido especialmente por la comunidad internacional.

Una empresa puede generar un impacto en el derecho a la autodeterminación al realizar actividades en tierras que tienen significado tradicional a los pueblos que habitan el área en los casos que esas tierras hayan sido adquiridas por el gobierno sin consultar debidamente con la población local. Asimismo, cualquier tipo de actividad que pueda tener impactos en las tierras de pueblos indígenas, ya sea a través de adquisición, construcción u operación.

Ejemplo 2: impacto de una empresa en el derecho a la educación.

Todos los niños tienen derecho a una educación primaria gratis y obligatoria. Este derecho también incluye acceso igualitario a la educación y disfrute igualitario de las instalaciones educativas, entre otros aspectos.

Una empresa puede generar un impacto en este derecho en casos donde exista presencia de trabajo infantil en una empresa o su cadena de suministro, donde esos niños no puedan atender una escuela. Asimismo, el impacto puede generarse cuando la construcción, infraestructura u otros proyectos de una empresa limitan el acceso o dañan instalaciones educativas.

Ejemplo 3: impacto de una empresa en el derecho a un estándar de vida adecuado. Este derecho incluye acceso a vivienda adecuada, alimentación, vestimenta y agua e instalaciones sanitarias. Las personas tienen el derecho a vivir en un lugar con seguridad, dignidad y paz. Los alimentos deben estar disponibles y ser accesibles, en suficiente cantidad y calidad para cumplir sus necesidades nutritivas, estar libre de sustancias dañinas y ser aceptables culturalmente. El acceso al agua e instalaciones sanitarias fueron reconocidos como un derecho en sí mismo en 2010. Las personas tienen derecho a agua suficiente, segura, aceptable, físicamente accesible y asequible para uso personal y doméstico.

Una empresa puede generar un impacto en este derecho de diversas formas, por ejemplo:

- Otorgando a sus trabajadores vivienda o dormitorios de mala calidad
- No proveer de instalaciones sanitarias adecuadas para sus trabajadores
- La expansión de las operaciones de una empresa reduce significativamente la cantidad de tierra cultivable, afectando el acceso a alimentos de los miembros de la comunidad local
- Las actividades de la empresa contaminan o amenazan los recursos hídricos existentes de una forma que interfiere significativamente con la posibilidad la comunidad local de acceder a agua potable limpia. En estos casos pueden existir impactos negativos particulares en mujeres y niñas, ya que ellas son responsables de la recolección de agua en muchas comunidades.



¿Influye el tamaño de las empresas en su deber con el cumplimiento de los Derechos Humanos?

Los Principios Rectores establecen que la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Ahora, si bien estos factores no aumentan ni disminuyen por sí mismos la responsabilidad de la empresa de respetar los Derechos Humanos, sí podrían influir en la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para cumplir con sus deberes.

Existen tres factores que determinan la gravedad de los impactos negativos de las empresas:

1. Escala: grado de vulneración ocurrido sobre un derecho y cómo afecta a la dignidad del individuo y a su capacidad de ejercitar otros derechos.
2. Alcance: número de personas afectadas en sus derechos.
3. Carácter irremediable: limitaciones o imposibilidad para que las personas afectadas puedan recuperar su situación previa al impacto negativo (PR14).

¿Con qué elementos debe contar la empresa para poder cumplir con los Principios Rectores?

Para que las empresas se puedan asegurar y demostrar que respetan los Derechos Humanos, deben implementar las siguientes políticas y procedimientos:

- Compromiso político (PR 16)
- Debida diligencia (PR 17)
- Reparación de impactos adversos (PR22).

¿En qué consiste el compromiso político de respetar los Derechos Humanos?

El respeto a los Derechos Humanos exige un compromiso que requiere una declaración política que:

- Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa.
- Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo.
- Establezca lo que la empresa espera, en relación con los Derechos Humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.
- Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas
- Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa (PR16).

¿Qué contempla un proceso de debida diligencia?

La debida diligencia en materia de Derechos Humanos es un proceso que una empresa debe emprender para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos de sus actividades sobre los Derechos Humanos.

La debida diligencia en materia de Derechos Humanos incluye cuatro fases:

1. Evaluar los impactos sobre los Derechos Humanos
2. Integrar los resultados en las políticas y procedimientos de la empresa y adoptar medidas oportunas
3. Supervisar la eficacia de las respuestas
4. Comunicar y presentar informes sobre los impactos a los Derechos Humanos y su debida diligencia (PR17).

Se exige que las empresas incluyan en su debida diligencia los impactos que causa, los impactos a los que la empresa contribuya y los impactos que estén directamente vinculados a las actividades, productos o servicios de una empresa a través de sus relaciones comerciales.



¿Cuál es la importancia de realizar evaluaciones de los riesgos e impactos sobre Derechos Humanos?

El realizar evaluaciones periódicas de los riesgos e impactos sobre Derechos Humanos, permite que las empresas comprendan las consecuencias concretas de sus operaciones sobre las personas en un contexto específico de operaciones. Realizar esta acción visibiliza su compromiso en esta materia.

Los Principios Rectores y la Debida Diligencia plantean que empresa conozca sus riesgos. Si no los conoce, no está en condiciones de implementar medidas para prevenir o remediarlos. La prevención es particularmente importante para no dañar. Los esfuerzos que realicen las empresas para prevenir impactos en Derechos Humanos no deben ser considerados como gastos, sino una inversión que puede evitar grandes gastos a futuro. Los Principios Rectores indican que este proceso debe contemplar dos aspectos:

1. Recurrir a expertos en Derechos Humanos internos y/o independientes
2. 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.

Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes de cualquier área del negocio (recursos humanos, salud y seguridad ocupacional, medidas de protección, jurídico y cumplimiento normativo, comercialización, gestión medioambiental, contratación pública). Esto se puede realizar a través de manuales, capacitaciones u otros instrumentos.

En las medidas que se tomen se deben considerar la gravedad de los impactos, si la implicación de la empresa es directa (causante) o indirecta (vinculación comercial), su influencia para modificar prácticas, y la relevancia de sus relaciones comerciales con contrapartes en el caso de que sea necesario poner término a alguna de ellas (PR19).

¿Cómo darle seguimiento a la eficacia de las respuestas y medidas entregadas por las empresas?

La supervisión de las medidas de las empresas debe basarse en información proveniente de fuentes pertinentes, internas y ajenas a la empresa, además de utilizar indicadores tanto cualitativos como cuantitativos para medir la eficacia de manera uniforme.

Un elemento esencial es que las medidas adoptadas se reflejen en las políticas y procesos internos de la empresa (contratos, rendiciones, memorias, encuestas, auditorías). Asimismo, es fundamental que cuenten con la participación de las personas o comunidades a quienes impactan y con la colaboración o respaldo de expertos en Derechos Humanos (PR20).

¿Cómo se deben llevar a cabo las rendiciones de cuenta de las empresas sobre Derechos Humanos?

La empresa debe comunicar de manera transparente su rendición de cuentas en materia de Derechos Humanos. Esto exige que las empresas cuenten con políticas y procesos para saber y hacer saber que respetan los Derechos Humanos en la práctica, en especial a los titulares de derechos, ciudadanos, organismos públicos y de la sociedad civil (PR20).

Las empresas al comunicar y presentar informes sobre impactos en los Derechos Humanos y la debida diligencia, deben explicar las medidas que toman para hacer frente a los impactos sobre los Derechos Humanos y los resultados de las mismas. Para esto deben comunicarse con los titulares de derechos afectados y elaborar informes públicos sobre Derechos Humanos que deben:

- Ser accesible para el público al que se dirige.
- Proporcionar información suficiente y pertinente para los interesados.
- Asegurarse de que la publicación de la información no implique riesgos para los titulares de derechos u otras personas (defensores de los Derechos Humanos, periodistas, funcionarios públicos locales o personal de la empresa).

Toda esta información puede presentarse en distintos formatos, entre los que destacan: reuniones personales, diálogos virtuales, reuniones o procesos de consulta con los titulares de derechos afectados e informes públicos oficiales (PR21).

Ejemplo: reporte Unilever. En junio de 2015 Unilever publicó su primer reporte exclusivo de Derechos Humanos, el primero en su tipo, al ser el primero en el mundo que adopta el marco de los Principios Rectores. El reporte presenta el objetivo de Unilever de no solo respetar los Derechos Humanos pero promoverlos activamente en todas las áreas de su negocio. Documenta las áreas donde la empresa ha dado importantes pasos adelante, y evalúa los desafíos que se presentan. El reporte explicita el proceso a través del cual la empresa definió cuáles eran sus impactos más severos en Derechos Humanos – no solo desde la perspectiva del negocio pero desde el punto de vista de los titulares de derechos, aquellos que podrían verse impactados por las actividades de la empresa.

¿Cómo influye el contexto nacional en las responsabilidades de las empresas sobre Derechos Humanos?

Puede ocurrir que en determinados lugares exista mayor riesgo de que la actividad o las relaciones comerciales de una empresa afecten a los Derechos Humanos, sin embargo, estas deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen (PR23).

Cuando un determinado contexto impida asumir plenamente esta responsabilidad, las empresas deberán intentar asumir su rol en la medida de lo posible y ser capaces de demostrar sus esfuerzos al respecto. En zonas afectadas por conflictos, se debe considerar el riesgo de causar o provocar violaciones graves a los Derechos Humanos por el incumplimiento de la ley. Esto podría conllevar a que las empresas afronten responsabilidades judiciales derivadas de demandas civiles extraterritoriales, procesos de justicia extraterritorial, o ante la Corte Penal Internacional.

La empresa debe priorizar las medidas para hacer frente a aquellos riesgos e impactos más graves en los Derechos Humanos, realizando una priorización en base a la escala, el alcance y el carácter irremediable de su impacto (PR24).

¿A través de qué vías se deben reparar las consecuencias negativas del incumplimiento a los Derechos Humanos?

Incluso con las mejores políticas y prácticas, las empresas podrían provocar o contribuir a la generación de un impacto negativo. Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos. Asimismo, en el caso de que no sea la responsable directa puede desempeñar un papel en el proceso de reparación (PR22).



3. El deber de remediar daños

¿Qué señala la ONU en materia de reparación?

La ONU establece que los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces (PR25).

Los Principios Rectores de la ONU indican que el acceso a una reparación eficaz puede obtenerse mediante:

- Mecanismos judiciales estatales
- Mecanismos extrajudiciales del Estado
- Mecanismos de reclamación no estatales extrajudiciales, incluidos los proporcionados por las empresas mismas, corporaciones industriales, iniciativas de diversos grupos interesados y organismos internacionales.

¿Qué aspectos se deben considerar sobre los mecanismos de reparación judiciales?

Los Principios Rectores de la ONU señalan que el Estado debe adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales, al momento de abordar abusos de Derechos Humanos relacionados con empresas. Esto último, contemplando la manera de reducir los obstáculos que puedan denegar el acceso a los mecanismos de reparación que se enumeran a continuación:

- Obstáculos a la atribución de responsabilidad de un grupo empresarial
- Retrasos y duración del proceso judicial
- Denegación de justicia para migrantes en país de origen y destino
- Diferencias en el nivel de protección que se da a grupos vulnerables
- Costos de procesos judiciales
- Dificultades para acceder a asesoría legal
- Falta de opciones para reclamaciones conjuntas (demandas colectivas)
- Carencia de recursos económicos y técnicos estatales para la investigación de delitos de Derechos Humanos (PR26).

¿Qué tipo de mecanismos de reparación extrajudicial existen?

Los mecanismos de reparación extrajudiciales en caso de abusos a los Derechos Humanos incluyen instrumentos estatales y no estatales. Ambos deben complementar, pero en ningún caso debilitar a los mecanismos judiciales (PR27).

Los mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado incluyen tanto instancias nacionales como internacionales. Entre las primeras se cuentan los tribunales laborales, Institutos de Derechos Humanos, Puntos Nacionales de Contacto establecidos con arreglo a las Directrices para las Empresas Multinacionales de la OCDE, y Defensorías Públicas. Dentro de los mecanismos extrajudiciales internacionales destacan la CAO (Compliance/Advisory Ombudsman, mecanismo de recurso independiente para proyectos respaldados por los organismos del Grupo del Banco Mundial que se ocupan del sector privado: la Corporación Financiera Internacional, IFC, y el Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones, MIGA) y los IFA (International Frameworks Agreements, acuerdos entre una corporación transnacional y la Federación Global de Sindicatos (Global Union Federation), entre otros (también pueden ser los internacionales).

¿Las empresas deberían o no crear sus propios mecanismos de reparación?

Los Principios Rectores señalan que los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los Derechos Humanos relacionadas con empresas (PR28).

Por su parte, las empresas deberían incluir en sus operaciones organismos propios para velar por el cumplimiento de los Derechos Humanos y el Estado tiene la responsabilidad de promover estos instrumentos. Esta labor puede implementarse también en asociaciones industriales, grupos de múltiples partes interesadas u organismos regionales e internacionales de Derechos Humanos (PR29).

De esta forma, las corporaciones industriales, las

colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los Derechos Humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces (PR30).

Los ejemplos incluyen: mecanismos de reclamación de nivel operacional de las empresas, y los mecanismos proporcionados por asociaciones industriales o grupos de múltiples partes interesadas; también se incluyen a los organismos regionales e internacionales de Derechos Humanos.

¿Cuáles son los criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales?

Los mecanismos de reclamación no judiciales - estatales o no - deben cumplir criterios de eficacia al momento de ser creados, entre estos cuentan que sean (PR31):

- Legítimos
- Accesibles
- Predecibles
- Equitativos
- Transparentes
- Compatibles con los derechos
- Una fuente de aprendizaje continuo
- Basarse en la participación y el diálogo



Bibliografía

CARNEIRO, M., CORDERO, J., CORDERO, C., & MARTÍN, V. (2013). Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. . Madrid: Puerta de entrada, Sustentia Innovación Social.

CASTAN CENTRE FOR HUMAN RIGHTS LAW, I. B. (2008). Human Rights Translated. A Business Reference Guide. Obtenido de http://www2.ohchr.org/english/issues/globalization/business/docs/Human_Rights_Translated_web.pdf

COMITÉ INTERNACIONAL DE COORDINACIÓN DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS. (2010). Declaración de Edimburgo.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE CHILE. Capítulo III. . (1980).

DIRECON. (2013). Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial. Santiago: Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales. Ministerio de Relaciones Exteriores.

GOBIERNO DE CHILE. (2014). Intervención Chile sobre Resoluciones L1/1 Y L22/1 del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

GÖTZMANN, N. y. (2013). Empresas y Derechos Humanos. Guía para Instituciones Nacionales de Derechos Humanos. Obtenido de http://www.humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/bhr_guidebook_for_nhris_2013_esp.pdf

INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS (DIHR). (9 de Marzo de 2016). Curso E-learning sobre Empresas y Derechos Humanos para Instituciones Nacionales de Derechos Humanos. Obtenido de Entender la Debida Diligencia en Derechos Humanos: <https://prezi.com/yrgxyqfipy1-/entender-la-debida-diligencia-en-derechos-humanos/>

NACIONES UNIDAS. (2008). A/HRC/8/5 Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie.

NACIONES UNIDAS. (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

NACIONES UNIDAS. (2014). Resolución A/HRC/26/L.1 Consejo Derechos Humanos.

NACIONES UNIDAS. (2014). Resolución A/HRC/26/L.22 Consejo Derechos Humanos.

NACIONES UNIDAS. (10 de Marzo de 2016). Sustainable Development Knowledge Platform. Obtenido de <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

NASH, C. (2012). Derecho Internacional de los Derechos Humanos en Chile. Recepción y aplicación en el ámbito interno. Santiago: Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho Universidad de Chile.

OEA. (2014). Resolución AG/RES. 2840 (XLIV-O/14) sobre la Promoción y protección de los Derechos Humanos en el ámbito empresarial .

PACTO GLOBAL, ICMM ET AL. (2015). Business Community Affirms that Respect for Human Rights is a Key Contribution to Sustainable Development.

RAMASASTRY, A. (2015). Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. *Journal of Human Rights*, 237-259.

SHIFT y MAZARS. (8 de marzo de 2016). UN Guiding Principles Reporting Framework. Obtenido de How can Businesses Impact Human Rights?: <http://www.ungpreporting.org/resources/how-businesses-impact-human-rights/>





Plan de Acción Nacional
Derechos Humanos
y Empresas