



Reporte de finalización

# **PRIMER PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS**

Periodo 2017 – 2020

**Abril de 2021**  
Santiago, Chile

## CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. PRINCIPALES HITOS DE LA INICIATIVA.....	4
2.1 Consolidar la agenda de derechos humanos y empresas en la actividad empresarial .....	5
2.2 Cumplimiento de la primera versión del plan .....	6
2.3 Proceso de elaboración de la segunda versión de la política pública.....	7
III. ESTRUCTURA DE LA INICIATIVA.....	8
3.1 Distribución de las acciones por pilar.....	9
3.2 Distribución de las acciones por ejes temáticos.....	10
3.3 Distribución de las acciones por institución .....	10
IV. SEGUIMIENTO DE LA INICIATIVA .....	11
4.1 Principales acciones pendientes .....	12
V. ANÁLISIS CUALITATIVO .....	13
VI. CONCLUSIONES .....	15

## I. INTRODUCCIÓN

El Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN) es una política pública que busca incorporar una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad que realizan las empresas. Se trata de una política pública que se sustenta en los Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas<sup>1</sup>, publicados en 2011 y aprobados por el Consejo de Derechos Humanos del organismo, del cual Chile es parte.

Estos principios se sustentan en tres pilares:

- I. El deber de los Estados de proteger los derechos humanos.
- II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, mediante la debida diligencia en materia de derechos humanos.
- III. El deber de garantizar el acceso a mecanismos de reparación para las víctimas de abusos relacionados con la actividad de las empresas.

Desde enero de 2019, el Plan es coordinado por la Subsecretaría de Derechos Humanos. Lo anterior, en línea con uno de los compromisos de gran relevancia del Gobierno del Presidente de la República, Sebastián Piñera Echenique, en orden a instalar una cultura de respeto de los derechos humanos.

Para el logro de su propósito, esta política pública contempló la implementación de 146 acciones que involucraron a 17 instituciones públicas. Entre ellas se cuentan los nueve ministerios que conforman el Comité Interministerial del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, instancia de gobernanza encargada de hacer seguimiento y monitorear la ejecución del plan.

Los ministerios que conforman el Comité Interministerial son:

- a) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, quien preside el Comité.
- b) Ministerio de Relaciones Exteriores.
- c) Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
- d) Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
- e) Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- f) Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- g) Ministerio de Medio Ambiente.
- h) Ministerio de Minería.
- i) Ministerio de Energía.

Las otras instituciones públicas que comprometieron acciones con el Plan son la Superintendencia del Medio Ambiente, el Punto Nacional de Contacto de la OCDE, el Servicio de Evaluación Ambiental, la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales (SUBREI), Chilecompra, el Instituto de Salud Pública, el Instituto Nacional de Derechos Humanos y la División de Estudios de la Corte Suprema.

Junto al Comité Interministerial, la Subsecretaría de Derechos Humanos conformó una estructura de gobernanza adicional que, además de asesorar al Ministerio en materia de derechos humanos y

---

<sup>1</sup> Organización de Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

empresas, acompaña y apoya la implementación del Plan. Se trata del Comité 360 de Derechos Humanos y Empresas, que convoca a diversos actores de la sociedad civil, entre los que se cuentan gremios empresariales, centrales sindicales, organizaciones de la sociedad civil y el mundo académico. Este comité multiactor tiene por finalidad asesorar al (i) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y al (ii) Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas.

Las instituciones que conforman el Comité 360 de Derechos Humanos y empresas son:

1. Consejo Minero
2. Bolsa de Comercio de Santiago
3. Confederación de la Producción y del Comercio
4. Generadoras de Chile
5. Asociación de Emprendedores de Chile
6. Sociedad de Fomento Fabril
7. Central Unitaria de Trabajadores
8. Unión Nacional de Trabajadores
9. Central Autónoma de Trabajadores
10. Central de Trabajadores de Chile
11. Consejo de la Sociedad Civil del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
12. Fundación Multitudes
13. Fundación Libera
14. Fundación Chile Mujeres
15. Fundación ENAMA
16. Facultad de Derecho Universidad Católica
17. Centro Vincular Universidad Católica de Valparaíso
18. Centro de Derechos Humanos Universidad Diego Portales

En función de la finalización de su implementación, el presente informe tiene por objeto presentar los principales hitos de la iniciativa, sintetizando sus progresos alcanzados en su ejecución. El documento fue realizado en base a información entregada por las 17 instituciones públicas que comprometieron acciones en la iniciativa<sup>2</sup>, quienes reportaron a través de una plataforma digital habilitada por la Subsecretaría de Derechos Humanos.

## II. PRINCIPALES HITOS DEL PLAN

En el marco de la publicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, que Chile suscribió como miembro del Consejo de Derechos Humanos de la ONU; en 2013 el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo creó el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible<sup>3</sup>, instancia público-privada que tenía por finalidad elaborar políticas públicas en materia de responsabilidad social, con el objeto de contribuir al cuidado del medio ambiente y bienestar social.

---

<sup>2</sup> No se consignan en el reporte las acciones comprometidas por actores colaboradores fuera de la Administración central del Estado: ENAP, CODELCO, Fundación Casa de la Paz, UNICEF, Pacto Global, Bolsa de Comercio de Santiago y Fundación Acción Empresas.

<sup>3</sup> Consolidado a través del Decreto N° 60 del 23 de abril de 2013, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

En el ámbito de sus labores, la entidad encomendó al Ministerio de Relaciones Exteriores la elaboración de un plan de acción en derechos humanos y empresas, proyecto fortalecido en el III Foro Anual de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas, realizado en Ginebra en diciembre de 2014, donde se comprometió internacionalmente el desarrollo de la iniciativa.

En tal contexto, el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN) fue publicado oficialmente el 21 de agosto de 2017, con el objeto de incorporar un enfoque de derechos humanos en el quehacer diario de las empresas, a través de la adopción de los Principio Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Luego de ser traspasado desde el Ministerio de Relaciones Exteriores al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que delegó su coordinación a la Subsecretaría de Derechos Humanos, la institución asumió la Secretaría Ejecutiva del Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas.

En términos generales, el trabajo de la Subsecretaría de Derechos Humanos en torno al proceso de implementación del se ha focalizado en tres líneas de acción:

- Consolidar la agenda de derechos humanos y empresas en la actividad empresarial.
- Cumplimiento de la primera versión del plan.
- Proceso de elaboración de la segunda versión de la política pública.

## 2.1 Consolidar la agenda de derechos humanos y empresas en la actividad empresarial

La Subsecretaría de Derechos Humanos ha desarrollado iniciativas orientadas a consolidar una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial, transmitiendo la relevancia de incorporar el enfoque de derechos en el quehacer de las empresas.

En marzo de 2019, la institución suscribió un convenio de colaboración con la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), con el objeto de promover acciones conjuntas en capacitación y promoción de derechos humanos en el ámbito empresarial, considerando los Principios Rectores que estableció Naciones Unidas (2011) en la materia.

En la misma línea, se han desarrollado encuentros con gremios empresariales, donde se ha transmitido la relevancia de incorporar el enfoque de derechos humanos en sus empresas socias, donde se destacan reuniones con representantes del Consejo Minero (2019), Cámara de Comercio de Santiago (2019), Generadoras de Chile (2019), Bolsa de Santiago (2020), Confederación de la Producción y el Comercio (2020) y Salmón Chile (2020).

Por otro lado, la Subsecretaría de Derechos Humanos participó activamente en el proyecto *“Guías Chile de Derechos Humanos y Empresas”*, desarrollado por Fundación Casa de la Paz en 2020. La iniciativa consistió en la elaboración de dos guías con recomendaciones para que las empresas integren a sus prácticas el enfoque de derechos humanos, enfatizando el cuidado de grupos de especial protección: migrantes y adultos mayores.

En términos internacionales, la institución ha mencionado la relevancia de fortalecer la agenda en derechos humanos y empresas, destacando los progresos del Plan de Acción Nacional (PAN) en la materia. En términos específicos, ha participado en el Foro de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas (2018 y 2019), Consulta Regional sobre Empresas y Derechos Humanos para América Latina y el Caribe (2019) y Foro Regional sobre Planes Nacionales de Acción y Políticas Públicas en Empresas y Derechos humanos (2019 y 2020).

En el marco de la propagación global del COVID-19, la entidad fortaleció las acciones orientadas a incorporar los derechos humanos al quehacer empresarial, considerando las implicancias de la emergencia sanitaria en las empresas. En tal contexto, se organizó el seminario “*Mensajes Clave de los Instrumentos Internacionales sobre Conducta Empresarial Responsable: Retos y Oportunidades para su Implementación en Chile*”, con el objeto de analizar los nuevos desafíos en la materia. Fue realizado en junio de 2020, en colaboración con la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, considerando la alianza con el proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y Caribe (CERALC), financiado por la Unión Europea.

En la misma línea, la Subsecretaría suscribió un convenio de colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Fundación ChileMujeres, con el objeto de elaborar un manual de buenas prácticas para el teletrabajo. La iniciativa fue publicada oficialmente el viernes 5 de marzo del año en curso, con el horizonte de orientar la adopción de mejores prácticas en la materia, enfatizando temas relacionados a derechos humanos y género.

El desarrollo de la iniciativa fue apoyado por el Comité 360, instancia liderada por la Subsecretaría de Derechos Humanos. En términos específicos, el grupo fue convocado en octubre de 2020, con el objeto de recoger sus perspectivas sobre la materia, lo que contribuyó a enriquecer el manual.

## 2.2 Cumplimiento de la primera versión del plan

El Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN) fue publicado el 21 de agosto de 2017, considerando un periodo de tres años para su implementación, debiendo finalizar en agosto de 2020. En el marco de las movilizaciones sociales de octubre de 2019 y la emergencia sanitaria por COVID-19, algunas acciones experimentaron retrasos en su ejecución.

En tal escenario, el Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas, con fecha 15 de mayo de 2020, solicitó a los puntos focales prorrogar la iniciativa hasta el 31 de diciembre del mismo año, lo que fue aprobado por unanimidad para otorgar tiempo adicional para consolidar un mejor cumplimiento, sin retrasar el desarrollo de la segunda versión.

Considerando sus labores de coordinación, la Subsecretaría de Derechos Humanos ha realizado seguimiento de las acciones comprometidas en el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN), publicando tres informes de seguimiento, correspondientes a los periodos de agosto de 2017–agosto de 2019, septiembre de 2019–mayo de 2020 y junio–diciembre de 2020<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Los informes se encuentran disponibles en la página web de la institución: <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas#:~:text=El%20Plan%20de%20Acci%C3%B3n%20Nacional,del%20cual%20Chile%20es%20parte>.

### 2.3 Proceso de elaboración de la segunda versión de la política pública

En términos formales, el proceso de elaboración de la segunda versión inició en octubre de 2019, en el marco de una jornada de trabajo con los puntos focales, que tuvo por objeto generar un diagnóstico sobre las fortalezas y debilidades de la iniciativa, analizando eventuales lineamientos que debería considerar la segunda versión del Plan.

En base a la información recabada, se elaboró una propuesta de “Hoja de Ruta” para el desarrollo del segundo Plan de Acción Nacional (PAN) de Derechos Humanos y Empresas, documento compartido con los puntos focales el 28 de enero de 2020, en sesión del Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas. Adicionalmente, la propuesta fue sociabilizada con el Comité 360, en sesión realizada el 5 de marzo de 2020. En términos específicos, dicho documento abordó los siguientes elementos:

- a) Proceso de evaluación del Plan.
- b) Administración del Plan.
- c) Proceso de participación ciudadana.
- d) Elaboración del Plan: medidas, indicadores, responsables.
- e) Presentación del Plan a partes interesadas.

En la actualidad, la Subsecretaría de Derechos Humanos se encuentra trabajando en el diseño de la iniciativa, con el objeto de consolidar su estructura.

En el marco de este proceso, en junio de 2020 la Subsecretaría abrió una licitación pública para la elaboración de un estudio de evaluación del Primer Plan, así como una propuesta de mecanismo de participación ciudadana y nuevas temáticas en materia de derechos humanos y empresas de cara a su segunda versión. El estudio fue adjudicado a la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Los resultados del estudio fueron transparentados ante el Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas en sesión realizada el 11 de diciembre de 2020, la que contó con la participación de agencias internacionales que han acompañado el desarrollo e implementación del PAN: la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). El mismo ejercicio se hizo ante el Comité 360 en sesión llevada a cabo el 4 de diciembre del mismo año.

En el marco de tales antecedentes, la Subsecretaría de Derechos Humanos elaboró una nueva propuesta de estructura de la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN), convocando en enero del presente año a 11 expertos en la materia, con el objeto de enriquecer el proceso de diseño de la iniciativa. En la actualidad, la institución continúa trabajando en la materia.

### III. ESTRUCTURA DE LA INICIATIVA

La iniciativa contempló 146 compromisos, distribuidos en base a los tres pilares de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos establecidos por Naciones Unidas: (i) obligación del Estado de proteger los derechos humanos, (ii) responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y (iii) acceso a mecanismos de remediación. Tales lineamientos contaron con ejes temáticos de desarrollo, donde el primero presentó nueve categorías, tres el segundo y cuatro el último.

- **Primer pilar: Obligación del Estado de proteger los derechos humanos.**
  - Eje 1: Capacitaciones en materia de DD.HH. y empresas.
  - Eje 2: Diálogo.
  - Eje 3: Inclusión y no discriminación.
  - Eje 4: Transparencia y participación.
  - Eje 5: Contrataciones públicas.
  - Eje 6: Fortalecimiento de la coherencia entre políticas públicas.
  - Eje 7: Fortalecimiento de la coherencia de la política internacional.
  - Eje 8: Legislación, políticas e incentivos.
  - Eje 9: Empresas estatales.
  
- **Segundo pilar: Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.**
  - Eje 1: Cuestiones de contexto.
  - Eje 2: Fomento de la debida diligencia empresarial en DD.HH.
  - Eje 3: Reportes en materia de DD.HH.
  
- **Tercer pilar: Acceso a mecanismos de remediación.**
  - Eje 1: Mecanismos estatales judiciales.
  - Eje 2: Mecanismos estatales no judiciales.
  - Eje 3: Mecanismos no estatales.
  - Eje 4: Criterios de eficacia de mecanismos de reclamación extrajudiciales.

En el marco de esta estructura, la Subsecretaría de Derechos Humanos consolidó tres procesos de seguimiento<sup>5</sup>, a partir de antecedentes entregados por los puntos focales designados por las instituciones que poseían acciones comprometidas en el Plan. Cada uno tuvo acceso a la plataforma online habilitada para el seguimiento, que recogió información sobre el estado en que se encuentran los indicadores de cumplimiento de cada acción.

El seguimiento estadístico de los compromisos no consideró el cuarto eje del tercer pilar<sup>6</sup>, en la medida que sus acciones representaban elementos transversales del proceso de implementación de

---

<sup>5</sup> correspondientes a los periodos de agosto de 2017–agosto de 2019, septiembre de 2019–mayo de 2020 y junio–diciembre de 2020.

<sup>6</sup> El cuarto eje del tercer pilar se denomina “criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales”, donde el seguimiento de la iniciativa no considera las acciones 4.1 y 4.2, relativas a los principios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales.

la iniciativa. En la misma línea, las responsabilidades vinculadas a empresas estatales no fueron contabilizadas en los reportes de seguimiento<sup>7</sup>.

### 3.1 Distribución de las acciones por pilar

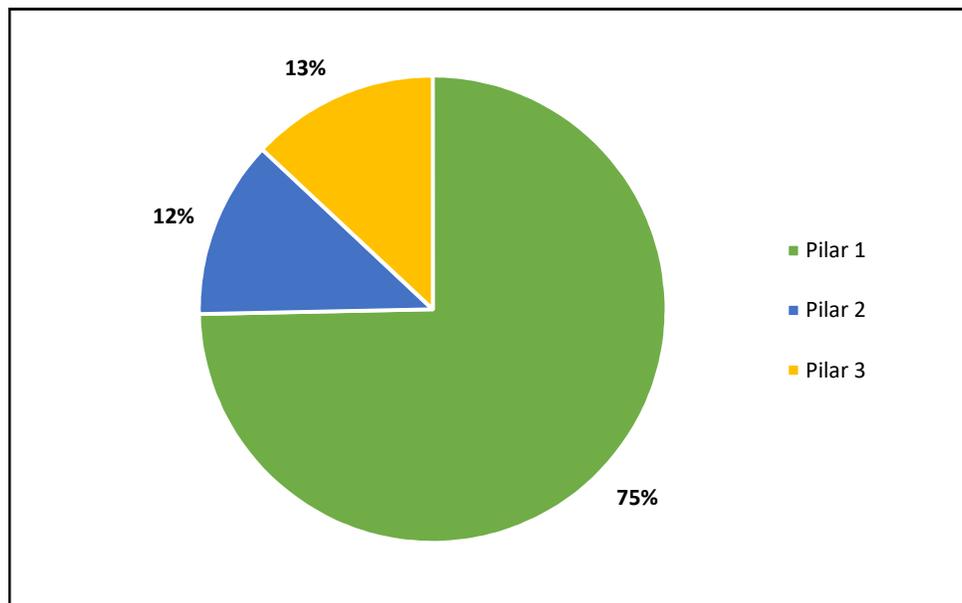
El primer pilar de la iniciativa consolidó el 75% de los compromisos, considerando 109 acciones relativas a la obligación del Estado de proteger los derechos humanos. En términos estadísticos, el tercer pilar se posicionó en segundo lugar, con un 13%, estableciendo 19 medidas vinculadas al acceso a mecanismos de remediación. Finalmente, el segundo pilar representó el 12%, abarcando 18 compromisos referidos a la responsabilidad que poseen las empresas de respetar los derechos fundamentales (Ver tabla y gráfico 1).

**Tabla 1. Número de acciones por pilar**

Pilar	N° de acciones	%
Pilar 1 - Obligación del Estado de proteger	109	75%
Pilar 2 – Responsabilidad de las empresas de respetar	18	12%
Pilar 3 – Acceso a mecanismos de remediación	19	13%
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 1. Porcentaje de acciones por pilar**



Fuente: Elaboración propia.

<sup>7</sup> En términos específicos, no son considerados los compromisos 9.1 y 9.2 del noveno eje del primer pilar, relativos a la (i) Corporación Nacional del Cobre y (ii) Empresa Nacional de Petróleo.

### 3.2 Distribución de las acciones por ejes temáticos

Entre los ejes temáticos del primer pilar, predominaron las acciones relativas a capacitaciones en derechos y empresas, consolidando 31 compromisos. En el segundo pilar, imperaron medidas para fomentar la debida diligencia, mientras que los mecanismos estatales no judiciales de remediación destacaron en el tercer pilar, considerando 9 y 16 acciones, respectivamente (Ver tabla 2).

**Tabla 2. Número de acciones por eje temático**

Pilar	Eje									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1 - Estado	31	4	24	13	12	13	8	3	1	109
2 - Empresas	6	9	3	-	-	-	-	-	-	18
3 - Remediación	2	16	1	-	-	-	-	-	-	19

Fuente: Elaboración propia.

### 3.3 Distribución de las acciones por institución

El Ministerio de Desarrollo Social y Familia abarcó el mayor número de acciones comprometidas, considerando 22 medidas (15%). Posteriormente, se posicionó el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo con 18 iniciativas (12%), seguido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con 14 acciones (10%), misma cantidad comprometida por el Ministerio de Energía (Ver tabla 3).

**Tabla 3. Número de acciones comprometidas por institución encargada**

Institución	Nº acciones	%
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	22	15,1%
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	18	12,3%
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	14	9,6%
Ministerio de Energía	14	9,6%
Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales	12	8,2%
Ministerio del Medio Ambiente	10	6,8%
Ministerio de Relaciones Exteriores	10	6,8%
Instituto Nacional de Derechos Humanos	8	5,5%
Dirección de Compras y Contratación Pública	8	5,5%
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género	6	4,1%
Punto Nacional de Contacto	6	4,1%
Superintendencia del Medio Ambiente	5	3,4%
Subsecretaría de Derechos Humanos	4	2,7%
Ministerio de Minería	4	2,7%

Institución	Nº acciones	%
Servicio de Evaluación Ambiental	3	2,1%
División de Estudios Corte Suprema	1	0,7%
Instituto de Salud Pública	1	0,7%
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

#### IV. SEGUIMIENTO DE LA INICIATIVA

La primera versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN) finalizó el 31 de diciembre de 2020, con 89 acciones cumplidas (61%) de un total de 146. En esa línea, más de la mitad de sus acciones fueron desarrolladas. Los temas relacionados a instancias de capacitación en derechos humanos, inclusión y no discriminación, debida diligencia y mecanismos estatales no judiciales de remediación, fueron las medidas con mayor porcentaje de cumplimiento.

Los progresos alcanzados desde el primer reporte de seguimiento<sup>8</sup> son considerables, en la medida que las acciones finalizadas satisfactoriamente en tal fecha sumaban 37 (25,3%), considerando principalmente avances relacionados a la obligación del Estado de proteger los derechos humanos. En ese mismo lapso, los compromisos en proceso de implementación alcanzaban 69 (47,3%), reflejando un bajo cumplimiento a dos años de la entrada en vigencia del Plan.

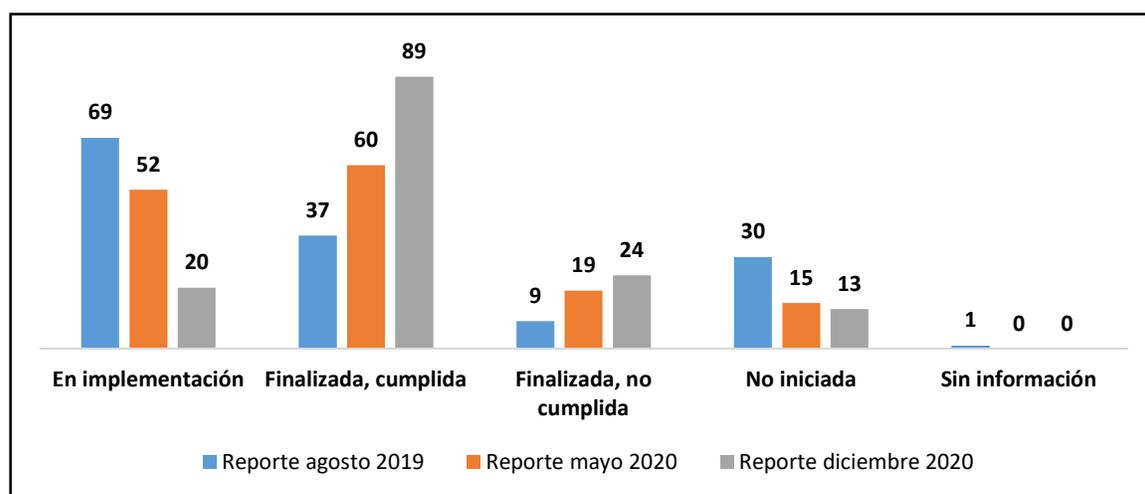
Sin perjuicio de ello, el segundo y tercer reporte de seguimiento<sup>9</sup> dieron cuenta del proceso de fortalecimiento e incorporación progresiva de la política pública en la administración del Estado, donde se observa un incremento significativo de acciones cumplidas. En términos generales, esta situación se relaciona a la reducción de los compromisos en implementación, los que disminuyeron de 69 a 20 en el transcurso de los tres procesos de seguimiento.

El interés presentado en implementar las medidas se configura como una oportunidad para consolidar esta iniciativa como una política pública con proyección a largo plazo, orientada a fortalecer la cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial. En tal línea, se posicionan las 20 acciones (14%) en proceso de implementación al cierre de su ejecución.

<sup>8</sup> Correspondiente al periodo agosto 2017 – agosto 2019.

<sup>9</sup> Correspondiente al periodo septiembre de 2019–mayo de 2020.

Gráfico 4. Estado de las acciones durante la implementación del Plan (2017-2020)



Fuente: Elaboración propia.

#### 4.1 Principales acciones pendientes

Sin perjuicio de los progresos alcanzados, cabe mencionar el alto número de acciones no concretadas, considerando aquéllas que finalizaron sin cumplimiento (16%) o no fueron iniciadas (9%) por diversos motivos, entre los que destacan las movilizaciones sociales que ha experimentado el país desde octubre de 2019, la emergencia sanitaria por COVID-19 y el proceso de traspaso de la iniciativa desde el Ministerio de Relaciones Exteriores al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en enero de 2019. Ambas categorías suman 37 compromisos.

Tal situación representa un desafío a considerar en la segunda versión de la iniciativa, donde el análisis de las medidas no cumplidas, junto a consideraciones de contexto nacional, permitirán perfeccionar el proceso de elaboración de compromisos.

En términos específicos, gran parte de las acciones mencionadas se relacionan a la incorporación del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas en instancias de trabajo público-privadas o ministeriales; elaboración de mecanismos que contribuyan a evaluar la situación de los derechos humanos en diversos rubros económicos; y desarrollo de soportes de reclamación para las empresas, entre otras iniciativas.

Tabla 9. Estado de las acciones durante la implementación del Plan

Estado	Pilar 1			Pilar 2			Pilar 3		
	Agosto 2019	May. 2020	Dic. 2020	Agosto 2019	May. 2020	Dic. 2020	Agosto 2019	May. 2020	Dic. 2020
	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°
Finalizada-no cumplida	3	10	13	5	7	7	1	2	4
No iniciada	24	13	13	2	0	0	4	2	0

Fuente: Elaboración propia.

## V. ANÁLISIS CUALITATIVO

Hasta ahora, el presente reporte de cierre del primer Plan se ha centrado en el ámbito cuantitativo de las acciones, vale decir, en su nivel de cumplimiento en función de si ellas fueron o no ejecutadas.

Sin embargo, por tratarse del informe que finaliza el proceso de implementación de esta primera versión de la política pública, la Subsecretaría de Derechos Humanos quiso incorporar un análisis cualitativo que aborde el impacto y los cambios generados por las acciones, más allá de los compromisos establecidos en cada una de ellas.

Lo anterior constituye un desafío de gran relevancia a asumir de cara al proceso de elaboración de su segunda versión, considerando que el primer Plan no contó con indicadores que permitiesen medir el impacto de los compromisos asumidos.

Para poder recabar esta información, se convocó a los puntos focales de las instituciones comprometidas con acciones en el Plan, para que respondieran a las siguientes preguntas sobre las cuales se pudiese levantar información sobre los efectos y alcances de las medidas implementadas:

- a. **¿Cómo evaluaría el impacto de las medidas adoptadas por su servicio en el marco de esta política pública?**
- b. **¿Qué elementos incorporaría usted para que las acciones de la segunda versión del PAN contemplen no sólo elementos cuantitativos sino también cualitativos?**

En términos generales, existe consenso entre los puntos focales en orden a que, si bien hay un nivel satisfactorio de cumplimiento de las acciones, se carece de herramientas que permitan medir y evaluar su real impacto. Ello, referido a su capacidad y efectividad para generar los cambios que les dieron origen.

En otras palabras, si bien hay coincidencia en evaluar positivamente el cumplimiento de una determinada acción, no hay manera de conocer los efectos que tuvo. En tal sentido, varios puntos focales aseguraron que hubo una buena recepción de las medidas de su institución en los gremios y empresas de sectores a las que iban dirigidas (minero, eléctrico o medioambiental, por señalar algunos casos). Sin embargo, no contaban con herramientas de retroalimentación que permitieran medir su efectividad.

De esta forma, la gran mayoría de las instituciones que respondieron a estas preguntas, señalan que más allá de la implementación de una medida, para su correcta evaluación hubiese sido necesario incorporar su “trazabilidad” en la cadena de valor.

En relación con este punto, al margen del dato o información cuantitativa sobre las acciones, se releva además la necesidad de dar cuenta del proceso de implementación de las mismas, las dificultades o resistencias que pudieron haber enfrentado, o el cómo facilitaron o aportaron con un cambio cultural al ser ejecutadas.

Esto no sólo contribuiría con una mejor medición del impacto, sino además permitiría evaluar su efectividad y hacer los eventuales cambios que sean necesarios para su correcta implementación. En ese sentido, algunos puntos focales abordaron la necesidad de hacer una evaluación intermedia del Plan para identificar los aspectos a ser mejorados y así darle un mayor sentido de realidad y flexibilidad.

Los puntos focales también coinciden al indicar que las acciones debiesen dar mayor protagonismo y espacios de participación a los públicos o stakeholders a los que buscan beneficiar, sean comunidades, consumidores, pueblos originarios, trabajadores, etc. La segunda versión del Plan debe elaborarse incorporando necesariamente a todos los actores sociales que interactúan con una empresa.

En contraposición a estos argumentos, se evalúan positivamente los compromisos referidos a la difusión, capacitación y formación de los Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos; y a la incorporación del enfoque de derechos humanos en la actividad empresarial. Esto se explica principalmente por el hecho de que la mayor cantidad de medidas del Plan se centraban en este tipo de actividades.

Un ejemplo que grafica lo anterior es la difusión de la Norma Chilena de Igual de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal (NCh 3262:2012). La acción, comprometida por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, tenía por finalidad que las empresas públicas y privadas se capacitarán en la implementación de esta normativa. En un plazo de tres años, entre 2018 y 2020, el Ministerio logró triplicar la cantidad de empresas certificadas en esta norma.

Asimismo, la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas (UCAI), dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, desarrolló con éxito capacitaciones en materia de derechos humanos y empresas en las Macrozonas Norte y Sur, además de incorporar satisfactoriamente a comunidades indígenas en esta temática. La iniciativa contó con una amplia participación de empresas del sector eléctrico, forestal, minero y salmonero, además de concretizar alianzas con instituciones académicas locales.

Por su parte, el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS), también dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, destacó que el Plan permitió visibilizar y adoptar compromisos concretos por parte de las empresas, en relación a las personas con discapacidad, gracias al fomento de espacios inclusivos.

Otro de los ámbitos positivos que se destaca es la instalación de la temática de los derechos humanos y las empresas a nivel estatal. Tal como enfatiza el Punto Nacional de Contacto de la OCDE, esta primera versión del Plan logró unificar a distintas instituciones públicas bajo un mismo objetivo. Pero, al mismo tiempo, las acciones comprometidas por esta institución contribuyeron a relevar los avances de la política pública ante los organismos internacionales con los que Chile se relaciona, posicionando al país como un ejemplo en la materia.

En esa misma línea, la Subsecretaría de Relaciones Económicas e Internacionales destacó que sus medidas permitieron crear conciencia sobre este ámbito de la actividad empresarial; junto con

sensibilizar a los funcionarios del Estado en relación a esta iniciativa. Ello ha significado un aporte de gran relevancia al momento de instalar y dar a conocer la temática en la opinión pública.

## VI. CONCLUSIONES

La primera versión del Plan de Acción Nacional (PAN) de Derechos Humanos y Empresas representa un esfuerzo para consolidar una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial, considerando los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” de Naciones Unidas (2011). La iniciativa finalizó en diciembre de 2020, con 89 acciones cumplidas (61%), 20 en implementación (14%), 24 (16%) finalizadas sin concretar y 13 (9%) no iniciadas, considerando un total de 146 medidas.

En el marco de la segunda versión de la iniciativa, perfeccionar el proceso de elaboración de los compromisos constituye un gran desafío para la Subsecretaría de Derechos Humanos, considerando los aprendizajes de la primera versión, junto al contexto nacional e internacional. De esta manera, se podrán robustecer los espacios de participación de la sociedad civil, elaborando compromisos que permitan consolidar la iniciativa como una política pública con proyección a largo plazo en materia de derechos humanos y empresas.

En la actualidad, la Subsecretaría de Derechos Humanos se encuentra abocada al desarrollo de la segunda versión del Plan de Acción Nacional (PAN) de Derechos Humanos y Empresas, enfatizando la consolidación de espacios de participación de la sociedad civil. Dicho proceso se encuentra alineado a las recomendaciones realizadas en el estudio de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en orden a superar las brechas identificadas.