

A diez años del lanzamiento de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: herramientas e indicadores para medir su implementación en las empresas en Chile

INVESTIGADORES

JUAN EDUARDO IBÁÑEZ

Facultad de Derecho UC

LILIANA GUERRA

Escuela de Trabajo Social UC

FRANCISCO LOYOLA

CARLOS CIAPPA

Facultad de Derecho UC

ELISA FERNANDOIS

BEGOÑA ALBORNOZ

Programa de Sostenibilidad Corporativa UC

Resumen¹

Esta propuesta de política pública tiene su origen en la necesidad identificada por los investigadores del Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho UC al evaluar la primera versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile (PAN) el año 2020. Su objetivo es realizar propuestas concretas que puedan ser incorporadas en la segunda versión de esta política pública. En efecto, estas buscan resolver uno de los principales desafíos identificados durante el proceso de evaluación del PAN: cómo evaluar la implementación, en las empresas públicas y privadas en Chile, de los estándares de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU).

¹ Esta propuesta fue presentada por sus autores en un seminario organizado por el Centro de Políticas Públicas UC, realizado el 26 de noviembre del año 2021, en el que participaron como panelistas Lorena Recabarren, subsecretaria de Derechos Humanos, y Mauricio Larrain, comisionado de la Comisión para el Mercado Financiero.

Para resolver este desafío, el equipo investigador propone un instrumento de monitoreo a ser aplicado por la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el cual se construye sobre una serie de indicadores –también incluidos en esta propuesta. Estos fueron elaborados luego de una revisión de los mejores marcos de reporte a nivel comparado y de un análisis cualitativo encaminado a descubrir el grado de relevancia y asimilación percibidos por directivos y ejecutivos de grandes empresas chilenas, respecto del marco de derechos humanos y empresas de Naciones Unidas.

En este trabajo también se incluyen propuestas relacionadas con la promoción del reporte sobre la implementación de los PRNU en las empresas públicas y privadas en Chile. Para ello, se consideran recomendaciones a fin de que la Subsecretaría de Derechos Humanos invite a la Comisión para el Mercado Financiero y al Sistema de Empresas Públicas a ser parte del nuevo PAN, en su calidad de órganos competentes para regular la información que reportan las empresas.

Finalmente, cabe hacer presente que, durante el transcurso de la investigación, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) emitió la Norma de Carácter General N° 461, que define obligaciones para incluir temas de sostenibilidad y gobierno corporativo en la memoria anual de las empresas fiscalizadas. Esta nueva norma incluye, como fue sugerido por nuestro equipo en el contexto del desarrollo de esta investigación, una referencia expresa a los PRNU y a la gestión de los derechos humanos en la empresa. Este es un avance significativo tanto para los objetivos de este estudio, como para la promoción de los PRNU en nuestro país.

1. Introducción

1.1. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas: un marco universalmente reconocido de conducta empresarial responsable

El marco de los derechos humanos y empresas, que se consagra en la esfera internacional con la aprobación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos² (PR o PRNU)³ por unanimidad en el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas el año 2011, se desarrolla como res-

2 Los PRNU, cuya elaboración fuera encargada por el ex secretario general de las Naciones Unidas, Kofi Annan al académico de la Universidad de Harvard, John Ruggie, consisten en 31 principios comentados que buscan esclarecer el rol de los estados y las empresas frente al respeto de los derechos humanos, organizados en torno a tres pilares interdependientes para (i) Proteger; (ii) Respetar; (iii) y Remediar, en caso de afectación de Derechos Humanos. El primer pilar está dirigido al Estado, el segundo a las empresas, y el tercero tanto al Estado como a las empresas (Sherman III, 2020).

3 https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

puesta a la creciente influencia que las grandes empresas han logrado ejercer en el mundo desde los años 80. En particular, este marco surge como reacción a notorios acontecimientos que demostraron el potencial de impacto adverso que las empresas pueden llegar a tener en los derechos humanos de las personas y comunidades cuando no identifican ni gestionan adecuadamente los riesgos de sus operaciones, especialmente en sus cadenas de suministro.

Desde su lanzamiento, las recomendaciones de los Principios Rectores han sido gradualmente asimiladas por organismos internacionales, organizaciones de estandarización, gobiernos, empresas y organizaciones de la sociedad civil (De Felice, 2015)⁴ constituyéndose hoy, a 10 años de su lanzamiento, en un estándar internacional reconocido y autorizado de conducta empresarial responsable.

Los PRNU, como norma internacional, tienen la categoría de *soft law*, es decir, no son jurídicamente vinculantes para el Estado y las empresas en el territorio chileno. No obstante ello, su principal contribución es la de entregar un marco metodológico para que el Estado y las empresas puedan asegurar y respetar las obligaciones relativas a los derechos humanos ya existentes, por medio de una serie de principios o lineamientos que facilitan la construcción de sistemas de identificación y gestión de riesgos e impactos en derechos humanos en las empresas, entre otras directrices (Lagoutte et al., 2016; Naciones Unidas, 2011).

A la fecha, muchas organizaciones públicas y privadas han desarrollado metodologías y formas concretas para promover y evaluar la implementación efectiva por parte de las empresas de los PRNU. En Chile, la pertinencia de hacer frente a este desafío desde la política pública viene dada por una serie de factores que consideran, entre otros, los impactos de las empresas, el cambio climático y un contexto social marcado por una crisis de confianza en las instituciones y en las empresas que exige, de parte de estas, una acción decidida y coherente que ponga énfasis en la dignidad de las personas, la identificación temprana de impactos y el respeto de los derechos humanos.

A nivel gubernamental, varios países han asumido la responsabilidad de implementar y promover el marco de los PRNU por medio de Planes de Acción Nacional específicos, tal como lo han recomendado el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (Consejo de Derechos Humanos, 2014) y el Grupo de Trabajo especializado de las Naciones Unidas (Grupo de Trabajo Naciones Unidas, 2012; Grupo de Trabajo Naciones Unidas, 2017). Estos son

4 Algunos ejemplos que demuestran la popularidad y el reconocimiento que se le ha dado al marco definido por los PRNU son, como destaca Damiano de Felice, la actualización por parte de la OCDE de sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales y la suma de un capítulo de derechos humanos; y la incorporación de algunas recomendaciones del marco de los PRNU en el estándar ISO 26000 sobre responsabilidad social.

documentos de política pública en los que un gobierno articula prioridades y enumera las acciones que se adoptarán para apoyar la implementación de obligaciones y compromisos nacionales o internacionales acerca de un área o tema particular (Muñoz Quick et al., 2017), en este caso, referido al marco de los derechos humanos y empresas⁵.

Según información disponible del Instituto Danés de Derechos Humanos, a la fecha, 27 países han dictado un PAN y otros 14 se encuentran en proceso de elaboración⁶. Dentro de los primeros está Chile, cuyo PAN fue publicado el año 2017 y ahora se desarrolla su segunda versión, trabajo que lleva adelante la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Sin perjuicio de lo expuesto, el marco de los PRNU no ha tenido una asimilación profunda y transversal en las empresas chilenas, como desarrollaremos en nuestro análisis cualitativo más adelante. Así también, todavía hay poca información disponible reportada por las mismas empresas, sobre cuánto han avanzado con la implementación del marco. Por ello, la segunda versión del PAN es una excelente oportunidad para coordinar la colaboración de distintos actores públicos que pueden incidir en una aceleración de la puesta en práctica de los estándares en nuestro país, especialmente buscando una mayor transparencia y monitoreando el nivel de implementación de PRNU reportados por las empresas, ya sean públicas o privadas.

1.2. Objetivos de la investigación

En el marco descrito, el objetivo general de este proyecto es elaborar recomendaciones específicas de política pública para el nuevo Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas dirigidas a: (i) la construcción de una herramienta de monitoreo de la implementación de los PRNU en las empresas públicas y privadas en Chile en el nuevo PAN; y (ii) promover una mayor disponibilidad de información sobre la implementación de los PRNU en las empresas señaladas.

Ello puede desagregarse en los siguientes objetivos específicos:

- a. Relevar, con base en el proceso de evaluación del PAN chileno, la necesidad de contar con un instrumento de monitoreo de la implementación de los PRNU en el nuevo PAN.
- b. Detectar, por medio de un análisis documental de información pública de las empresas, los marcos de reporte de información no financiera más usados en Chile y la disponibilidad de información sobre derechos

⁵ Como señala el Consejo de Derechos Humanos en su resolución 26/22 (Consejo de Derechos Humanos, 2014), los Planes de Acción Nacional y otros marcos similares en empresas y Derechos Humanos pueden desempeñar un rol importante en la promoción e implementación comprensiva y efectiva de los Principios Rectores. <http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/RES/26/22&Lang=S>

⁶ <https://globalnaps.org/>

humanos en las empresas chilenas, públicas y privadas, para saber si hay suficiente información para la elaboración de un instrumento de monitoreo.

- c. Identificar facilitadores y obstaculizadores cualitativos para la implementación y reporte de los PRNU en las empresas en Chile del sector privado, para afinar las propuestas del instrumento e indicadores a la realidad de la asimilación del tema en nuestro país.
- d. Analizar distintos *benchmarks*, indicadores y marcos de reporte que evalúan la implementación de los PRNU, para identificar elementos mínimos y lecciones útiles y relevantes para una propuesta de política pública.
- e. Realizar propuestas concretas a ser incluidas en el nuevo PAN, correspondientes a compromisos específicos que pudieran asumir los distintos organismos que participen de esta política pública y que vayan encaminados a promover la disponibilidad de información sobre la implementación de los PRNU en las empresas públicas y privadas.
- f. Analizar el proceso de monitoreo del PAN alemán como mejor ejemplo comparado de un proceso de evaluación de la implementación de los PRNU en las empresas de un país realizado por un organismo público.
- g. Realizar una propuesta sencilla de indicadores e instrumento de monitoreo, para ser ejecutado por la Subsecretaría de Derechos Humanos durante la vigencia del nuevo PAN, que le permita evaluar el nivel de implementación de los estándares de los PRNU en las empresas en Chile.

1.3. Metodología

La metodología de desarrollo de este trabajo consistió, en primer lugar, en un análisis documental y bibliográfico. Sobre el primero, se revisaron los reportes de sostenibilidad o integrados de las 30 empresas del índice IPSA Chile y de las empresas del Sistema de Empresas Públicas (más Codelco, ENAP, ENAMI y TVN) para efectos de determinar el grado y profundidad actual de reporte en temas de derechos humanos.

Por otro lado, con el objetivo de complementar las conclusiones y refinar los indicadores y las propuestas de política pública, se realizó un análisis cualitativo⁷ por medio de entrevistas semiestructuradas y *focus groups* a: i) gerentes legales o de áreas relacionadas a la implementación de los PRNU en las empresas; y ii) oficiales de cumplimiento o de áreas de identificación y gestión de riesgos de empresas. Por razones prácticas asociadas al tiempo disponible para la ejecución de este trabajo, a la extensión del mismo y un criterio de

7 Como señala Flick, la investigación cualitativa se caracteriza porque las subjetividades, tanto del investigador como de los sujetos a los que se estudia, se vuelven parte del proceso de investigación. Así, las reflexiones, sesgos, reacciones y observaciones de todos los sujetos intervinientes se convierten en datos de propio derecho, se documentan, analizan y sistematizan (Flick, 2012).

selección estratégico, la muestra del análisis cualitativo se limitó a empresas del índice IPSA Chile, que considera a aquellas de mayor capitalización en la Bolsa de Santiago de Chile, muestra representativa de las más grandes a nivel nacional. Sin embargo, quedaron fuera las pequeñas y medianas, al igual que las públicas. Un análisis cualitativo más profundo sobre facilitadores y obstaculizadores para la implementación de los PRNU en estas deberá dejarse para otra oportunidad.

El análisis cualitativo⁸ realizado pretendió identificar obstaculizadores y facilitadores subjetivos que pudieran estar entorpeciendo o permitiendo la implementación de las recomendaciones de los PRNU en las empresas del país. Para ello, se buscó llegar a quienes están normalmente a cargo de implementar o reportar sobre las políticas de derechos humanos en las empresas: mayoritariamente a las gerencias legales, de sostenibilidad y de *compliance*. Los instrumentos específicos de levantamiento fueron entrevistas semiestructuradas y *focus groups*, todos realizadas por videoconferencia en consideración a la situación sanitaria en el país.

Del estudio finalmente participaron representantes de 13 empresas del IPSA, y de otras dos empresas que, aunque no forman parte del referido índice, estuvieron interesadas y fueron consideradas por el equipo investigador como admisibles debido a sus similares características en cuanto a tamaño y años de operación en el país. Dado que las empresas participantes equivalen a un 43,4% del total de la población estudiada (30 empresas que componen el índice IPSA) y que el análisis cualitativo es, además, complementado por otros análisis documentales y cuantitativos, estimamos que la investigación permite obtener datos que representan, de manera fehaciente, la realidad de las empresas más grandes en el país.

Cabe destacar, sin embargo, que es probable que exista un sesgo de auto-selección en las empresas que decidieron participar en esta investigación, lo que puede influir en que las opiniones levantadas demuestren una realidad un poco más favorable a la realidad general de las empresas del índice IPSA Chile. Por último, para asegurar la validez de la investigación, se buscó conseguir el punto de saturación de la información.

2. Sobre el primer Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas en Chile y la necesidad de contar con más información desde las empresas

Durante el año 2020, el Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho UC se adjudicó el trabajo de evaluar el Plan de Acción

⁸ El tratamiento de la información recogida se hizo por medio de un análisis de contenido, definido como una forma de procesar los datos cualitativos que permite la construcción de modelos, categorías y relaciones que dan cuenta de las opiniones y motivaciones de los actores (Paillé, 2006).

Nacional de Derechos Humanos y Empresas chileno. Esta evaluación⁹ arrojó como resultado general que el primer PAN chileno tuvo un impacto más bien moderado a bajo con relación a su objetivo principal: promover el marco de respeto y protección a los derechos humanos de los PRNU (Ibáñez et al., 2020). Ello, sin perjuicio de haber cumplido otras metas relativas a la difusión del marco tanto en el sector público como privado. Dentro de otras muchas conclusiones, quedó en evidencia que la tarea de evaluación se vio dificultada por algunas deficiencias de los indicadores¹⁰ incluidos en la política pública. Tener buenos indicadores es necesario para medir el éxito o para decidir sobre la necesidad de intervención de una política pública en curso (Pistor, 2012).

En efecto, uno de los principales problemas identificados¹¹ durante la evaluación del PAN chileno fue el hecho de que la política pública carecía de algún instrumento que le permitiera medir el cumplimiento de uno de sus principales objetivos: cuál es la implementación de los Principios Rectores en las empresas del país (Ibáñez et al., 2020). Contar con una buena herramienta para medir el estado de implementación del estándar que el Plan de Acción Nacional busca promover, permitiría, entre otros, (a) tener información actualizada, durante el proceso de diseño e implementación de la política, con el propósito de hacer ajustes o promover acciones concretas tendientes a alcanzar los fines del PAN; (b) evaluar fundadamente, como sucedió en Alemania, la necesidad de una mayor regulación vinculante; y (c) mejorar el uso de los recursos públicos asignándolos de forma directa a aquellos elementos de los PRNU donde la implementación sea más lenta.

Establecida la necesidad y pertinencia de un instrumento de monitoreo, corresponde evaluar si están los elementos necesarios para su desarrollo y aplicación. Como el objetivo es evaluar la implementación de un estándar de

9 Sin perjuicio de lo expuesto en cuanto a la falta de herramientas de monitoreo adecuado, cabe hacer presente que la evaluación desarrollada tuvo las limitaciones propias de una investigación de tipo cualitativa y es que, al medir percepciones, su utilidad para determinar con cierta precisión las variables y su causalidad en el impacto de la política pública queda influida, de forma insuperable, por la subjetividad de los entrevistados y del investigador (Porter y Shortall, 2008). Así, aunque la inclusión de consultas a expertos y grupos de interés en la evaluación de políticas públicas tiene beneficios conocidos (Porter y Shortall, 2008), además del potencial de mejorar su calidad general (Nie, 2004; Grupo de Trabajo Naciones Unidas, 2016), para determinar de forma precisa el impacto de una política pública es necesario que dicho estudio sea acompañado por el análisis de herramientas e indicadores que estén incluidos en la misma política pública y a los que se le pueda hacer un seguimiento periódico durante la ejecución de la misma (Ibáñez et al., 2020). Esta deficiencia de instrumentos de monitoreo respecto de la implementación de los Principios Rectores en las empresas es lo que este trabajo busca, precisamente, solucionar.

10 Por indicadores nos referimos a aquella colección de datos rankeados ordenadamente con el propósito de representar el desempeño previo o proyectar el desempeño futuro de una política pública, con relación a un estándar u objetivo definido previamente (Davis, Kingsbury y Merry, 2012). Tener buenos indicadores es necesario para medir el éxito, o para decidir sobre la necesidad de intervención de una política pública en curso (Pistor, 2012).

11 En la evaluación del PAN chileno se identificaron varios problemas asociados a los indicadores de la política pública, como que estos no guardaban relación con las brechas identificadas en el Estudio de Línea Base o con los temas levantados en los procesos de participación, entre otros aspectos formales (Ibáñez et al., 2020).

conducta empresarial, lo primero es determinar si actualmente existe información suficiente de las empresas, tanto públicas como privadas, respecto de los elementos que serían evaluados por el instrumento de monitoreo.

3. Análisis del estado de reporte en Chile respecto de las temáticas de sostenibilidad y derechos humanos

Como se señaló anteriormente, para el desarrollo de un instrumento de monitoreo de la implementación de los lineamientos de conducta empresarial de los PRNU, es necesario determinar primero si es que hay información actualmente disponible para ello en las empresas en Chile, tanto públicas como privadas. Como este antecedente tiene una gran relevancia para el objetivo de este trabajo, el equipo investigador decidió analizar los reportes integrados o de sostenibilidad, además de otra información pública disponible de las 30 empresas del índice IPSA Chile, las de mayor capitalización que se transan en la Bolsa de Santiago de Chile. Junto con ello, se revisaron los mismos antecedentes respecto de las 19 empresas del Sistema de Empresas Públicas, entre las que se encuentran Correos de Chile, Metro, EFE, además de nueve empresas portuarias, entre otras, a las que se agregaron Codelco, ENAP, ENAMI y TVN.

Sobre la información levantada, en primer lugar, se hizo un análisis general para descubrir cuáles eran los marcos de reporte de información no financiera más usados en Chile. Luego, se analizó específicamente la información disponible de las empresas respecto de la temática de derechos humanos, categorizándolas en dos grupos: (1) aquellas que tienen algún apartado dedicado a los derechos humanos, aunque sin señalar formas específicas de gestión o transparentar si tienen identificados los temas de derechos humanos materialmente relevantes para la empresa; y (2) aquellas que reportan aquellos temas específicos de derechos humanos que consideran como materialmente relevantes para la empresa. Ambos grupos están lejos de entregar información suficiente para saber si cumplen con los elementos centrales de los PRNU. Los resultados se resumen en la siguiente tabla:

TABLA 1. Análisis de Memorias o Reportes de Sostenibilidad de Empresas Públicas y del IPSA en Chile

Criterio de Análisis	Empresas públicas	Empresas IPSA
Reporta conforme estándar Global Reporting Initiative GRI	66,67%	76,67%
Reporta conforme a estándar SASB	4,17%	13,33%
Empresas que mencionan DD.HH.	16,67%	60%
Empresas que reportan temas de DD.HH. materialmente relevantes	4,17%	13%

Fuente: elaboración propia en base a información pública.

Conclusiones generales de este análisis son: (1) el GRI es el marco de reporte de información financiera más usado en Chile, al menos como referente para estructurar los reportes integrados o de sostenibilidad (sin que conste que sean certificados por el GRI o por organismos competentes); (2) un número importante de empresas del índice IPSA Chile informa sobre algunos temas generales de derechos humanos, aunque el contenido y la referencia a los elementos mínimos de los PRNU dista mucho de ser completa y, por lo tanto, es insuficiente para una evaluación de la implementación del estándar; (3) hay una brecha de reporte en temas de derechos humanos entre la empresa pública y privada importante; y (4) solo un porcentaje bajo de empresas reporta sobre los temas de derechos humanos que le son materialmente relevantes.

De este análisis puede concluirse que actualmente no hay suficiente información en Chile sobre cuánto han avanzado las empresas en la implementación de los estándares de los PRNU. Sin esta información, es poco probable que un instrumento de monitoreo tenga insumos suficientes para poder llegar a una conclusión que sea concordante con la realidad de la empresa nacional y, por tanto, que sea útil para la política pública. Lo anterior, lleva a que sea necesario que, junto con la propuesta de instrumento de monitoreo, se consideren otras propuestas que vayan dirigidas a promover la disponibilidad de información sobre la implementación de los PRNU en las empresas en Chile. La reciente dictación de la NGC N° 461 de la CMF contribuye al objetivo de promover la generación de información, como se expondrá más adelante.

4. Antecedentes para la construcción de indicadores e instrumento monitoreo PAN

En el siguiente apartado, se revisarán distintos antecedentes relevantes para la construcción de indicadores sobre la implementación de los PRNU, y del instrumento de monitoreo a ser ejecutado por la Subsecretaría de Derechos Humanos. Este apartado considera: un análisis cualitativo de la asimilación del marco de los derechos humanos en las empresas en Chile, realizado por medio de entrevistas y *focus groups* a ejecutivos y directivos de grandes empresas chilenas; un análisis de los principales estándares y marcos de reporte que evalúan la implementación de los PRNU a nivel comparado; un análisis del proceso de monitoreo del PAN alemán como mejor ejemplo comparado de la ejecución de un proceso de monitoreo de la implementación de los PRNU realizado en el contexto de un Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas.

4.1. Análisis cualitativo sobre la asimilación del marco de derechos humanos y empresas en Chile

En este apartado se resumen los principales descubrimientos del proceso cualitativo, que consistió en entrevistas y *focus groups* a gerentes legales, ofi-

ciales de cumplimiento, y otros directivos y ejecutivos de empresas normalmente vinculados a la implementación o al reporte de las políticas de derechos humanos en las empresas. Lo anterior, para poder afinar las propuestas del instrumento de monitoreo y los indicadores a la realidad de la asimilación del tema en nuestro país.

- a. **Sobre si los derechos humanos son un asunto al que la empresa debe dedicar atención.** Es posible reconocer coincidencia en los discursos de los entrevistados en señalar que este es un aspecto importante en la gestión de la empresa, especialmente dado el contexto que se vive en nuestro país, y que hay bastante consenso –sobre todo a nivel internacional– en posicionar a los derechos humanos como un aspecto relevante para la empresa. No todos los entrevistados asumen esto con la misma fuerza, pero pareciera que es un tema que al menos –nominalmente– no hay dudas que es relevante y que incluso algunos caracterizan como “asentado”. Así, por ejemplo, un participante señala que: “Este tema está indistintamente incorporado a las compañías globales. Los derechos humanos son un estándar mínimo muy bueno, para construir un nivel de cumplimiento y de identidad de compañía a nivel más global”.

Otro punto que se menciona refiere a que el concepto de derechos humanos en nuestro país causa cierta resistencia inicial, debido a que se asocia a una posición o tendencia política particular o incluso a una posición definida sobre la historia del país. Así, por ejemplo, fue señalado por uno de los participantes que en los directorios el tema presenta resistencia “porque se asocia a una historia política muy cargada”, mientras que otro afirmaba que: “Cuando al interlocutor le hablas de DD.HH., salta su posición política. En la historia, hay una carga emocional, subconsciente quizás”. Esa resistencia al concepto de derechos humanos parece estar especialmente presente en los directorios y la alta administración, lo que los participantes asocian a un tema generacional.

Se aprecia en algunos participantes una preocupación por los límites de lo que se exige a las empresas en relación con la gestión de los derechos humanos y, sobre todo, por la creciente expansión de lo que abarca el compromiso de respetar los derechos humanos, con bordes difusos y poco claros. Por último, si bien no es una opinión generalizada, algunos participantes manifiestan la idea de que aún falta mucho para que el tema esté arraigado en la cultura de las empresas nacionales, lo que se visualiza en que el tema suele estar radicado, incluso en las empresas que más han avanzado, en áreas especializadas como las áreas legales, de compliance o sostenibilidad, pero que aún falta mucho para darle una bajada más operativa y generalizada.

- b. **La promoción de los derechos humanos en las empresas en Chile: educar e implementar de manera paulatina.** Existe coincidencia entre los participantes en cuanto a que es necesario educar sobre este tema en

las empresas para profundizar la implementación de los estándares de los PRNU. Así, una participante de uno de los *focus group* afirma que: “Sin una labor pedagógica, ningún esfuerzo llegará a puerto. No es un tema visibilizado, hay que partir porque se entienda, y desde ahí sentar las bases”. Así también, los participantes insisten en la importancia de que los desarrollos en este tema se promuevan de forma paulatina, escalonada, eligiendo temas prioritarios y sobre la base de un enfoque eminentemente voluntario.

- c. **Sobre la implementación en las empresas en Chile de los elementos de los PRNU.** Haciendo alusión general a un sistema de identificación y gestión de impactos, se señala por varios entrevistados que ya existen sistemas implementados, en algunos casos desde hace varios años, aunque no específicamente dirigidos a la identificación de impactos en derechos humanos. Se manifiesta, también, que se realizan esfuerzos por desarrollar sistemas internos de identificación de impactos, y que hacerlo directamente de los trabajadores y partes interesadas es un proceso difícil y aún no resuelto en la empresa en Chile.

Varios participantes hacen mención expresa a procesos de debida diligencia en derechos humanos, señalando que están promoviendo su implementación o preparando los elementos necesarios para ello. Así también, algunos expresan que sus empresas ya han llevado adelante procesos de debida diligencia, y que se encuentran en la etapa de internalizar los impactos identificados para desarrollar mecanismos de gestión, objetivos y mecanismos de control. En algunas de las empresas, las áreas de *compliance* parecen desempeñar un rol protagónico en la internalización y el control de los riesgos de impactos identificados en los procesos de debida diligencia.

Por último, es posible señalar que hay percepciones distintas respecto de la urgencia e importancia del tema según el tipo de empresa a la que pertenecen los participantes, siendo evidente un mayor sentido de urgencia de la implementación de estándares en las empresas multinacionales con matrices extranjeras, o incluso en aquellas empresas nacionales que tienen una importante presencia regional.

- d. **Sobre la disposición de las empresas a reportar sobre los riesgos y sistemas de gestión en derechos humanos.** Si bien ninguno de los participantes menciona una postura contra la reportabilidad, es posible encontrar tres discursos en el grupo de participantes de los *focus group*. Por un lado, están quienes consideran que los reportes son necesarios, que ya se ha comenzado un camino sin retorno en este sentido y, que, en los países desarrollados, la reportabilidad en temas de derechos humanos y empresas es incuestionable. Dicha opinión era defendida por aproximadamente uno de cada seis participantes de los *focus groups*.

Un segundo discurso, sobre el que hubo bastante consenso, tiene que ver con una postura más moderada en el sentido de sostener que cada empresa debiera tener sus propios tiempos, que hay que ser prudentes en el sentido

de que las empresas deben ir a la velocidad adecuada a sus propias circunstancias, especialmente cuando se trata de un marco de adopción voluntario: “Normalmente las cosas que se hacen bien toman tiempo. Lo que rige en una empresa es la prudencia, lo que implica una velocidad adecuada, dependiendo de sus circunstancias”. Así también, identificamos a un grupo que representa aproximadamente a un tercio de los participantes, que manifiestan que las empresas chilenas en general son reticentes a reportar, especialmente en lo relativo a aspectos negativos como los impactos de la empresa. Incluso, algunos expresan preocupación por la eventual exigencia de reporte en temas que pueden impactar a la imagen de la empresa de forma significativa.

Por último, señalar que hubo acuerdo en la utilidad que tienen los marcos de reporte como el GRI, o lo solicitado para el Dow Jones Sustainability Index, para que las empresas puedan construir y orientar sus políticas de transparencia y reporte.

En lo que respecta al análisis cualitativo, podemos concluir que, a nivel nacional, existe cautela en los equipos gerenciales de las empresas respecto del marco de los derechos humanos e, incluso, en algunos casos cierto desconocimiento sobre la relevancia y elementos mínimos que lo constituyen. No obstante lo anterior, identificamos en general también un convencimiento de la necesidad de avanzar en la implementación de los estándares de parte de quienes participaron en los *focus groups* y entrevistas. Por ello, consideramos que es adecuado y oportuno que los indicadores que se propongan recojan los elementos centrales del marco de los PRNU y contengan una meta prudencial respecto del comportamiento esperado de las empresas, pero no tan extremo como para producir rechazo y resistencia a un marco de *soft law* que pudiera dificultar la asimilación de las recomendaciones y beneficios del estándar.

4.2. Sobre los principales índices, *benchmarks* y rankings que miden la implementación de los PRNU

A la fecha de este trabajo, existen más de diez marcos de reporte asociados a organizaciones privadas y no gubernamentales que evalúan la implementación de las recomendaciones de los PRNU^{12 13}. Así las cosas, iniciativas como el nuevo GRI y las otras que se revisarán a continuación son esenciales para

12 Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) del World Benchmarking Alliance; el Dow Jones Sustainability Index de RobecoSAM (DJSI); el FTSE ESG Rating; la Global Network Initiative (GNI); el GRI Global Reporting Initiative, que a la fecha cuenta con un reporte específicamente dedicado a medir la implementación del marco de los PR, el GRI 412; el International Council on Mining and Metals Assurance Framework (ICMM); Know the Chain, sobre sistemas para prevenir el trabajo forzoso en las cadenas de suministro; las diversas directrices de la OCDE; entre varias otras.

13 Muchas son mediciones realizadas por instituciones financieras que han desarrollado indicadores especializados dirigidos a inversionistas a medida que el interés de este sector ha ido en aumento desde el lanzamiento de los Principios Rectores el año 2011 (De Felice, 2015), tendencia que muy probablemente se va a seguir profundizando, en tanto sigan avanzando las regulaciones que convierten en norma vinculante las recomendaciones de los Principios Rectores.

el desarrollo de indicadores que sean coherentes y efectivos para medir la implementación de los estándares.

A continuación, se presentará una selección de los principales marcos de reporte en temas de derechos humanos y empresas que podrían ser usados como insumo por los organismos reguladores para el diseño de exigencias de reporte. Los estándares¹⁴ fueron seleccionados en base a tres criterios: (1) transparencia de las metodologías e indicadores de reporte o evaluación; (2) reconocimiento de publicaciones, organismos internacionales e instituciones especializadas; y (3) el análisis realizado respecto de los marcos de reporte más usados en Chile.

Al ello corresponde agregar que en la bibliografía se destacan especialmente (Cort y Esty, 2020; Prakash, Rovenpor y Demir, 2017) los estándares de reporte elaborados por el Global Reporting Initiative (GRI) y los del Sustainability Accounting Standards Board (SASB)¹⁵. Debido a que muy pocas empresas en Chile refieren a SASB en sus reportes de sostenibilidad o integridad, se optó por limitar el análisis de este trabajo a los estándares del GRI, para evaluar su utilidad como insumo de indicadores o información relevante sobre Derechos Humanos en la empresa, a lo que se agregó como estándar el UNGP Reporting Framework y el Corporate Human Rights Benchmark, por ser destacados por la academia e instituciones internacionales para medir la implementación de los PRNU en las empresas.

14 Un problema que se identificó tempranamente al recurrir a la información presentada por estos indicadores privados, dice relación con la gran diversidad en las metodologías usadas para levantar datos y para construir los índices, rankings o benchmarks. Para que la información producida por estas herramientas pueda ser utilizada y sea útil para el contexto de una política pública, es necesario que sea validada (regulación gubernamental y/o transparencia y auditoría de terceras partes), construida con información recopilada cuidadosamente, actualizada, reportada adecuadamente y de forma coherente con la metodología definida (Cort y Esty, 2020). Varios de estos sistemas de reporte, incluso algunos de los más utilizados, no entregan información suficiente para poder verificar estos criterios mínimos que permitan que sean una buena fuente de información para el nuevo PAN. Así también, la falta de transparencia respecto de los algoritmos y metodologías de análisis cualitativo de los distintos índices, que en muchos casos se explica como una forma de competencia entre los distintos proveedores (Walter, 2020) para poder satisfacer a sus principales clientes, los inversionistas (Douglas, Van Holt y Whelan, 2017), se convierte en un obstáculo que dificulta aprovechar los elementos de evaluación propuestos por estos instrumentos para construir un marco de monitoreo sobre la implementación de los PRNU en las empresas en Chile. Acerca de la información levantada por estos indicadores privados, la falta de transparencia también se constituye como un obstáculo cuando se revisan los resultados obtenidos por cada empresa en las evaluaciones realizadas. Así, por ejemplo, el Dow Jones Sustainability Index, que, como fue corroborado en el análisis cualitativo de los autores de este trabajo, es uno de los índices al cual más reportan las empresas en Chile, solo publica la información sobre aquellas empresas que estuvieron dentro del 15% más alto de desempeño general y no el detalle del desempeño particular de cada empresa con resultados desagregados por indicador de cada una de ellas (S&P Global, 2021).

15 Según informa el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), 85% de sus empresas asociadas refiere a los estándares GRI para sus reportes no financieros, mientras que un 28% alude en sus reportes al criterio de materialidad de SASB (WBCSD, 2020). Ambos sistemas de reporte son relevantes, porque aplican un filtro a la información que se exige reportar a las empresas sobre la base de un análisis de materialidad.

a) El Global Reporting Initiative: El Global Reporting Initiative fue fundado en 1997 por la ONG CERES y el Tellus Institute, en colaboración con el Programa de Naciones Unidas por el Medio Ambiente (GRI, 2021). A la fecha, según información del WBCSD, es el estándar de reporte más usado en el mundo (WBCSD, 2021), y según se confirma con una revisión de los reportes de sostenibilidad e integrados de empresas públicas y privadas chilenas, también en nuestro país. En lo que se refiere a la implementación del marco de los PRNU, revisamos los indicadores y estándares general y específicos, y los contrastamos con los PRNU, llegando a las siguientes conclusiones:

- i) El estándar de reporte del GRI asociado a temas de derechos humanos era el GRI 412 del año 2016, el que, junto con los indicadores generales, concluimos no tiene una correspondencia suficiente con los PRNU para poder evaluar la implementación del estándar. Esto es relevante, pues el GRI 2016 es actualmente el marco de reporte más usado por las empresas en Chile al momento de la elaboración de este trabajo. No obstante, a principios de octubre de 2021 el estándar GRI fue actualizado¹⁶, buscando justamente una mayor correspondencia con los PRNU, lo que fue logrado con bastante éxito, toda vez que se ha incluido los derechos humanos en forma transversal en todo el reporte, de una forma coherente con el marco del instrumento de Naciones Unidas¹⁷.
- ii) Así también, se destaca el énfasis que el nuevo GRI 2021 pone en la identificación y entrega de información respecto de los impactos de la empresa. La definición de materialidad que señalan y sobre la que se dirige a las empresas a reportar pone su énfasis en el impacto de las mismas en el medioambiente, las personas y la economía, recogiendo con ello los estándares de la OCDE y los PRNU al evaluar los impactos con base en los criterios tradicionales de estos instrumentos, es decir: (i) severidad (escala, alcance y naturaleza de irremediable) y (ii) a la probabilidad de ocurrencia (GRI Standards, 2021).

Considerando lo recién señalado, hay bases para sostener que, si las empresas chilenas comienzan a reportar de forma completa, de buena fe y ajustada al nuevo GRI, habría información suficiente para evaluar en qué medida han avanzado en la implementación de los PRNU. No obstante, aún queda un problema por resolver: la confiabilidad y verificación de la información entregada por las mismas empresas ante un estándar de reporte voluntario.

¹⁶ <https://www.globalreporting.org/>

¹⁷ Es necesario señalar que esta nueva versión, lamentablemente, solo entrará en vigencia a partir del año 2023, por lo que es probable que las empresas chilenas sigan ocupando el GRI de 2016 en sus procesos de reporte de los años 2021 y 2022. Además, hay que considerar que dado lo comprensivo y ambicioso de los nuevos estándares, lo cual es destacable, es probable que las empresas chilenas tarden un tiempo adicional en internalizar lo que se les exige reportar en esta nueva versión.

iii) En efecto, aunque el nuevo GRI entrega ciertas recomendaciones para la verificación y credibilidad de los reportes de sostenibilidad, como el establecimiento de controles internos con medios de verificación, la realización de auditorías y certificaciones externas, y el establecimiento de paneles de supervisión o revisión multiactor (GRI, 2021), todas estas posibles acciones son eminentemente voluntarias y de difícil análisis y evaluación por parte de terceros. Por ello, los autores del trabajo consideran que, para resolver el problema de la disponibilidad de información sobre la implementación de los PRNU en las empresas, se necesita también una respuesta normativa y de política pública.

b) El Corporate Human Rights Benchmark: El Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) es un instrumento que se construye por medio de una coalición entre inversionistas y destacadas organizaciones de la sociedad civil, entre las que se cuenta el Business and Human Rights Resource Center y el Institute for Human Rights and Business (Hodge, 2015). Su principal objetivo es medir la implementación en las empresas de las principales recomendaciones de los PRNU. El CHRB se ha convertido en una importante herramienta de referencia¹⁸, tanto a nivel académico como de organizaciones de la sociedad civil, en un área de rápido crecimiento como la de Derechos Humanos y Empresas (George, 2021; Silverman, 2020; Buscemi et al, 2020; Radi, 2018).

Para construir el índice, el CHRB¹⁹ utiliza principalmente información disponible públicamente de las empresas evaluadas, con la sola excepción de los indicadores asociados a la dimensión de evaluación de respuesta a alegaciones serias de vulneración de Derechos Humanos. Como señalan en su metodología para el *benchmark* del año 2020, esto es con el propósito de promover la transparencia en las empresas, y para asegurar también la transparencia del *benchmark* en lo relativo a cómo alcanza sus resultados y con qué información se construye (CHRB, 2020).

Para el objeto de este trabajo se considera que, de las distintas metodologías del CHRB, las cuales varían con distintos énfasis según el tipo de industria,

18 Este benchmark en su edición de 2020 evaluó a 230 de las principales empresas del mundo, seleccionadas por tamaño, ingresos, con corrección para un balance de distribución geográfica y de tipo de industria, categorizadas en producción agrícola, extractiva, vestuario y manufactura de tecnología para la información y telecomunicaciones (CHRB, 2020). <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2020/11/WBA-2020-CHRB-Key-Findings-Report.pdf>

19 Cada empresa es evaluada en una serie de indicadores categorizados en seis dimensiones, respecto de los cuales se agregan los resultados para producir una puntuación única de 0 a 100. Las dimensiones evaluadas, que son coherentes con los elementos de los PRNU, son: (i) políticas y gobernanza; (ii) integración del compromiso de respeto de los derechos humanos y desarrollo de procesos de debida diligencia; (iii) mecanismos de reclamación y remediación; (iv) prácticas de Derechos Humanos de la empresa; (v) Respuesta a alegaciones serias de vulneración de Derechos Humanos; (vi) transparencia (CHRB, 2020). Como destaca Chijioke-Oforji, parece darse la tendencia de que las empresas evaluadas por el CHRB hacen un esfuerzo por incrementar los puntajes obtenidos año a año, lo que ha sido declarado expresamente por representantes de las empresas evaluadas y que se manifiesta en la mejora gradual a través del tiempo en los resultados de muchas empresas (Chijioke-Oforji, 2019).

es la metodología central en base a los PRNU, con un total de 13 indicadores divididos en tres de las principales áreas del marco de Derechos Humanos y empresas, (1) compromisos desde la alta dirección; (2) debida diligencia; (3) acceso a remediación (CHRB, 2020).

- c) **El United Nations Guiding Principles Reporting Framework:** El United Nations Guiding Principles Reporting Framework (UNGP Reporting Framework) es una iniciativa que tiene por objetivo ser la primera guía comprensiva para que las empresas puedan reportar en derechos humanos en línea con los PRNU y que fue publicado el año 2015 (Shift y Mazars, 2017). El UNGP Reporting Framework fue desarrollado por la iniciativa Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI), en colaboración con Shift y la firma de auditoría y consultoría Mazars²⁰.

Un punto de gran importancia, que diferencia a este marco de reporte de otros como GRI o SASB que ponen el foco en la información “material” de la empresa para definir qué es lo suficientemente relevante para reportar sobre ello, es que el UNGP RF prefiere utilizar el concepto de “prominencia”. Un impacto prominente, será aquel que tiene un potencial de impacto en derechos humanos más severo. La severidad del impacto para este marco de reporte debe ser evaluada exclusivamente en base a los criterios definidos por los PRNU de escala (gravedad del impacto en uno o más derechos humanos), alcance (número de individuos o comunidades afectadas) y la irremediabilidad (posibilidad de que el disfrute del derecho impactado pueda ser restaurado) (Shift y Mazars, 2015). Así, lo que se busca con este cambio de enfoque es poner en el centro del reporte sobre derechos humanos el riesgo de impacto en los derechos humanos de las personas (Shift, 2016), diferenciándose claramente de visiones de materialidad como la de SASB que ponen el énfasis en aquellos temas que pueden ser relevantes para los inversionistas (SASB, 2021), o en la del GRI que, aunque también pone un énfasis en los impactos, tiene una mirada más general de estos al referirse a los que la empresa pueda tener en el medioambiente, las personas o la economía (GRI, 2021).

En lo que respecta al análisis de los marcos de reporte, se puede concluir que existen, a nivel comparado, buenas herramientas que pueden servir como insumo para la elaboración de indicadores de reporte sobre la implementación de los PRNU, destacando sobre todo los tres instrumentos revisados en este apartado y que serán tomados por el equipo como referente para la construcción de nuestra propuesta. Así también, aprovechamos de celebrar nuevamente la actualización de los indicadores GRI en su versión 2021, pues

²⁰ Shift Project es una organización sin fines de lucro, fundada y liderada por John Ruggie hasta su fallecimiento el año 2021, y que está integrada por un número importante de los profesionales que acompañaron al profesor de la Universidad de Harvard en el proceso de elaboración de los PRNU. Su principal misión es la de profundizar y promover la implementación y desarrollo del marco de derechos humanos y empresas fundado sobre los PRNU (Shift, 2021).

creemos es un desarrollo importante en la estandarización de los sistemas de reporte sobre las recomendaciones de los PRNU. Ello, destacando especialmente que los estándares GRI son los más usados en Chile y el mundo por las empresas para decidir qué información entregar al mercado en relación con sus temas de sostenibilidad y gobierno corporativo.

4.3. El proceso de monitoreo del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas alemán

Antes de presentar la propuesta, corresponde hacer una breve referencia al proceso de monitoreo del PAN alemán, toda vez que esta experiencia es el mejor ejemplo que pudimos encontrar a nivel comparado de un proceso de evaluación de la implementación de los PRNU en las empresas realizado en el marco de un Plan de Acción Nacional.

Durante los años 2018 y 2020, se llevó adelante un proceso de monitoreo que tenía como propósito evaluar el cumplimiento del objetivo del Capítulo III del PAN alemán. Este consistió en que, a 2020, al menos la mitad de las empresas de ese país de más de 500 empleados tuviera integrados en su sistema de gestión interno los lineamientos centrales para una debida diligencia en Derechos Humanos según el marco de los PRNU (Niebank, 2019; Ernst & Young, 2020). Para ello, se llevó adelante un proceso de monitoreo que fue supervisado por un Comité Interministerial liderado por el Ministerio de Asuntos Exteriores alemán (Niebank, 2019; CDU, CSU y SPD, 2020).

Al no haberse cumplido con las metas de implementación definidas para el año 2020, según arrojaron los resultados del proceso de monitoreo, el gobierno alemán, como había sido estipulado para este caso en el mismo PAN, decidió lanzar una iniciativa de legislación para una debida diligencia en derechos humanos obligatoria para las empresas de más de 3.000 trabajadores, la que comenzará a implementarse gradualmente a partir del año 2023 (BMAS, 2021). Como se advierte, el PAN alemán estableció una meta, un proceso de monitoreo para medir los avances y una consecuencia en caso de que no se cumpliera con el objetivo definido²¹.

El proceso de monitoreo del PAN alemán se concretó en tres fases de encuestas: una primera exploratoria el año 2018 y otras dos representativas el año 2019 y 2020. Lo anterior fue complementado por medio de una investigación cualitativa con más de 30 empresas y nueve representantes de grupos

21 Esta nueva regulación vinculante sobre debida diligencia en derechos humanos se suma a otras del continente europeo como la Ley de Vigilancia francesa, en vigencia desde el 2017, además de las que se encuentran en desarrollo en Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Italia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Suecia, el Reino Unido (B & HRC, 2021), además de la normativa impulsada para toda la Unión Europea sobre la que recientemente se acordó legislar en el Parlamento Europeo (Yasmina, 2021). Ésta resolución toma así las recomendaciones del borrador de reporte elaborado el año 2020: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-657191_EN.pdf

de interés (Ernst & Young, 2020). Para el análisis de la implementación de los elementos evaluados en las empresas alemanas, se recurrió a un sistema de autorreporte sobre una muestra estadísticamente representativa (Ernst & Young, 2020)²² del total de empresas de más de 500 trabajadores en Alemania. El levantamiento de información siguió el mecanismo *comply or explain*, es decir, cuando una empresa reportaba no cumplir con el estándar exigido, se le daba la posibilidad de explicar esa falta de cumplimiento, respuesta que se evaluaba en su mérito caso a caso por el equipo investigador (Ernst & Young, 2020)^{23 24 25}.

Algunas conclusiones y lecciones relevantes del análisis del proceso de monitoreo del PAN alemán para el PAN chileno, son:

- (i) **Relación del proceso de monitoreo a una meta específica del PAN:** definir una meta permite determinar con mayor claridad las expectativas de la política pública, además de alinear otros objetivos secundarios de la misma y de definir expresamente lo que se espera del sector privado en la implementación de un estándar voluntario. Así, el proceso de monitoreo que realice la Subsecretaría de Derechos Humanos podría estar vinculada, como fue en el PAN alemán, a una meta de implementación de los PRNU en las empresas en Chile.

22 Como se señala en el segundo reporte interino de 2019, el total de empresas con más de 500 trabajadores en Alemania alcanzaba el número de 7.285 compañías, lo que implicaba que para que la encuesta fuera representativa, la debían responder al menos 363 empresas. Para 2019, fueron 465 empresas las que respondieron la encuesta (Ernst & Young, 2019).

23 Un problema relevante del sistema de autorreporte voluntario, y que fue expresado en el segundo informe interino de monitoreo del 2019, es el sesgo de no respuesta. Este sesgo, en este caso concreto, dice relación con que aquellas empresas que más han avanzado en la implementación del marco de los PRNU son las que más interés van a tener de participar en el proceso de reporte (y lo contrario las empresas que menos avances tengan). Así, el resultado general de evaluación de la implementación es más positivo que el que pueda existir en la realidad. Como señala el mismo informe, este sesgo no puede ser resuelto por medio de métodos estadísticos, porque es muy difícil de medir con precisión (Ernst & Young, 2019).

24 De otro lado, para aumentar la validez de la información levantada por medio del autorreporte, se hizo una evaluación de discrepancias, tanto internas como externas. Las internas dicen relación con que, en un mismo cuestionario, se dieron respuestas que eran contradictorias entre sí. Las discrepancias externas, por su parte, se refieren a aquellos casos en que la información reportada no cuadra con la información pública disponible de la empresa. Siempre que se presentara una discrepancia, la empresa era contactada nuevamente para solicitar una aclaración (Ernst & Young, 2020). En caso de que la respuesta de la empresa no fuera satisfactoria para resolver si un indicador se daba por cumplido o no, se contemplaba una nueva etapa de discusión con los grupos de interés de las respectivas empresas (Ernst & Young, 2020).

25 Finalmente, resulta importante referir a los indicadores que fueron utilizados para evaluar la implementación de las recomendaciones de los Principios Rectores en las empresas en el PAN alemán. Como fue señalado en un comienzo, lo que buscaba medir el proceso de monitoreo encargado a la consultora Ernst & Young era el objetivo definido en el capítulo III del PAN alemán sobre la incorporación en las empresas de cinco elementos centrales del marco de Derechos Humanos y empresas (Ernst & Young, 2020). Estos elementos son descritos en el PAN alemán en los siguientes términos (Ministerio Federal de Relaciones Exteriores Alemán, 2016): (1) Compromiso político de estar cumpliendo con su responsabilidad de respeto por los derechos humanos; (2) Procedimientos para la identificación, prevención y/o mitigación de impactos adversos actuales o potenciales en derechos humanos; (3) Medidas y seguimiento de su efectividad; (4) Reporte; y (5) Mecanismos de reclamación y reparación.

- (ii) **Dificultades de un sistema de autorreporte voluntario *comply or explain*:** sin un proceso de reflexión previo sobre la relevancia, pertinencia y grado de adopción cultural del estándar voluntario sobre el que se pretende medir la implementación, es poco probable que se levante información útil y confiable. Además, si no se cuenta con los recursos, humanos y materiales, para realizar un proceso exhaustivo de corrección de discrepancias —como sucedió en Alemania— disminuye el nivel de confiabilidad del auto reporte. Cabe señalar que en Chile el enfoque *comply or explain* tuvo dificultades en su implementación. Según muestra la evidencia, solo un 31% de las empresas reporta sobre la información exigida en las normas de reporte que consideraron este enfoque, en conciencia (Litis Consulting, 2019; PWC y ESE Business School, 2016; Godoy, Walker y Zegers, 2018²⁶). Dicho problema sería resuelto en la recientemente publicada NCG N° 461, que deja atrás el enfoque *comply or explain* y derechamente exige a las empresas entregar información sobre los indicadores incluidos en la norma. Así, también, el hecho de que esta información deba ser ahora incluida en la memoria anual, eleva el nivel de responsabilidad de quienes reportan respecto de la veracidad, suficiencia e integridad de la información entregada. La memoria anual de una empresa es el principal instrumento por el que una empresa entrega información al mercado, debe ser firmada por el directorio y presentada a la Junta de Accionistas para su revisión y aprobación. Gracias a la nueva norma de la CMF, ahora dicha memoria incluirá temas de gobiernos corporativos, sostenibilidad y derechos humanos.
- (iii) **El proceso fue difícil, riguroso, extenso e implicó un esfuerzo de gestión importante:** como aparece en el mismo informe del PAN alemán y como se infiere de lo extenso del trabajo encargado a la reconocida consultora Ernst & Young, el proceso significó un importante desembolso de recursos financieros y humanos para su ejecución, que implicó un levantamiento exhaustivo de información primaria y varias fases de corrección de discrepancias a lo largo de varios años. Dicha constatación es especialmente pertinente atendidas las dificultades de financiamiento que han caracterizado al PAN en Chile, desde el proceso de elaboración de su primera versión a la fecha (Ibáñez et al., 2020).

En lo que respecta al proceso de monitoreo del PAN alemán, se puede concluir, para efectos de la propuesta de instrumento que se propone para el PAN chileno, lo siguiente: (i) fue un proceso que significó una gran cantidad de tiempo y recursos y que, aunque destacable, escapa de las capacidades institucionales del PAN chileno; (ii) no obstante, el proceso ilustra las difi-

²⁶ Problema que es compartido a nivel comparado y que se conoce como *box-ticking culture* (Serafeim, 2020).

cultades de que el sistema de monitoreo se base en el autorreporte especial y voluntario de las empresas, por ello, el hecho de que la nueva norma de la CMF –que se describe más adelante– finalmente incluyera exigencias de transparencia en derechos humanos, facilitará de forma relevante la disponibilidad de información sobre la implementación del marco en Chile; y (iii), finalmente, destacamos cómo el proceso de monitoreo alemán demuestra la importancia de que se definan metas concretas de implementación, lo útil que puede ser para un ente coordinador del PAN esta herramienta para evaluar la eficacia de la política pública y la necesidad de una mayor regulación vinculante.

5. ¿Cómo conseguir que haya más información sobre la implementación de los PRNU en las empresas en Chile?

Como se advierte, es conveniente para la política pública que se genere más información periódica sobre la implementación de los PRNU. Sin embargo, es necesario tener presente que la Subsecretaría de Derechos Humanos no tiene competencia para regular de manera general ni solicitar información a las empresas, ya sean públicas o privadas, al encontrarse sujeta al principio de legalidad –conforme al cual los organismos del Estado solo pueden actuar válidamente dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley. No obstante, se identifica en el PAN una plataforma que puede ser aprovechada para llegar a los organismos públicos que sí detentan esta competencia, a través de un proceso de colaboración entre entidades estatales, respetando las atribuciones que a cada una le son propias.

Dicho lo anterior, se identifican como posibles organismos competentes para ejecutar lo recientemente señalado a la Comisión para el Mercado Financiero y al Sistema de Empresas Públicas (y otras reparticiones sectoriales que tengan competencia en empresas públicas), según se pasa a exponer.

5.1. La nueva norma y el posible aporte de la Comisión para el Mercado Financiero al PAN

La Comisión para el Mercado Financiero (CMF) es un servicio público de carácter técnico. Es el principal regulador y fiscalizador financiero de nuestro país, encargado de velar por el correcto funcionamiento, desarrollo y estabilidad del mercado financiero, promoviendo el cuidado de la fe pública y velando porque las entidades fiscalizadas cumplan con las leyes, reglamentos y otras disposiciones que las rigen, pudiendo ejercer la más amplia fiscalización sobre todas sus operaciones (CMF, 2021).

Dentro de las entidades reguladas y fiscalizadas por la CMF se encuentra un porcentaje mayoritario de las grandes empresas del país, ya sea por ser emisores de valores de oferta pública, empresas estatales creadas por leyes especiales o sociedades anónimas. La CMF, como otros reguladores del sector

financiero en el mundo, tienen la facultad de exigir información no financiera a las entidades que fiscalizan, en atención a que, como señala el artículo 9 de la Ley de Mercado de Valores, pueda ser información que un hombre juicioso consideraría como relevante para sus decisiones de inversión²⁷. En Chile, las principales normas de la Comisión que disponían que las empresas debían entregar información no financiera eran las NCG N° 385 y 386, la primera referida a temas generales de gobierno corporativo y la segunda que establece la obligación de difundir información sobre diversidad y brecha salarial por género, sin que se contuviera una referencia al marco de los PRNU.

Ambas normas, como se enunció previamente, han sido reemplazadas por la Norma de Carácter General N° 461 dictada con fecha 12 de noviembre de 2021, luego de un proceso de consulta amplio y participativo. La norma tiene por objeto regular aquellas materias que deberán ser incluidas por los emisores inscritos en el Registro de Valores en sus respectivas memorias anuales e incluye, en el punto 2.1 referido a la misión, visión, propósito y valores de los emisores, una referencia expresa a si la empresa que reporta adhiere o no a los PRNU, cuando señala: “En particular, deberá señalar si adhiere o no a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas emanados de las Naciones Unidas, u otro estándar, guía o estándar equivalente”.

Además, la norma establece que las empresas deben reportar aquellos impactos que le son materialmente relevantes y de qué forma los identifican, además de cuál es la estrategia frente a sus impactos ambientales, sociales y en derecho humanos. Sin lugar a duda que esta norma, cuya entrada en vigencia es progresiva según el tamaño de empresa a partir de 2022, es una regla que va a incidir de manera relevante en las empresas en Chile, ya que necesariamente deberán hacerse la pregunta respecto de sus impactos en derechos humanos y el marco de los PRNU, generando información útil para medir su implementación en las empresas en Chile. La inclusión de una referencia más explícita al marco de los PRNU y agregar indicadores sobre derechos humanos en la nueva norma fue una recomendación directa realizada por el equipo investigador a la CMF –y a la Subsecretaría de Derechos Humanos para que promoviera dicha incorporación– durante el desarrollo de este trabajo. El hecho de que se haya acogido esta recomendación fue una muy buena noticia tanto para los objetivos de este trabajo, como para la promoción del estándar de los PRNU en nuestro país.

Iniciativas de este tipo ya han sido promovidas por otros PAN en el mundo, como lo fue el del Reino Unido el 2013, en el cual se definió el compromiso de publicar una aclaración del Companies Act para que los directorios incluyan en sus memorias anuales información sobre la gestión de las empresas en derechos humanos (Foreign & Commonwealth Office, 2013). Así también,

27 Nótese la similitud con el concepto de materialidad de SASB (SASB, 2021).

en su actualización del año 2016, se decidió otorgar financiamiento al CHRB y al UNGP Reporting Framework (Foreign & Commonwealth Office, 2016), reforzando con ello el compromiso de ese país con fomentar la disponibilidad de información sobre cuánto han avanzado las empresas en implementar el marco de derechos humanos y empresas de Naciones Unidas.

Sin perjuicio de lo expuesto, y considerando la escasa reportabilidad de indicadores no financieros en las empresas del IPSA en Chile, así como los obstaculizadores que fueron identificados durante esta investigación, parece conveniente proponer que se realicen actividades de educación y capacitación sobre los PRNU en las empresas, con especial foco en la nueva NCG N° 461, de manera de promover su implementación y reportabilidad.

Incluso, se puede incluir en el PAN una meta prudencial de adopción del estándar, considerando que se trata de uno de *soft law*. Si se analiza lo expuesto en relación con el PAN alemán, y atendido que actualmente el índice de reporte relevante en derechos humanos es más bien bajo, se podría establecer una meta escalonada de llegar al 15% de empresas IPSA declarando una adhesión a los PRNU en sus memorias anuales (como dispone la nueva norma) para el ejercicio del 2022; al 20% en 2024 y al 25% en 2025. Ello, por supuesto, requerirá el esfuerzo de diversos organismos para superar los obstaculizadores y potenciar los facilitadores identificados para la implementación del estándar.

Es relevante mencionar, que, bajo lo regulado en la nueva norma, cada vez que una empresa declare adherir a un estándar de conducta, debe acompañar el enlace a un reporte que dé cuenta de cómo se concreta dicha adherencia, por lo que la misma norma define un mecanismo de resguardo adicional para evitar que la declaración de adhesión a los PRNU no se materialice con la implementación efectiva de los estándares.

Atendido que la nueva NCG N° 461 considera una referencia a los PRNU y varios indicadores sobre derechos humanos, es esperable que las empresas sujetas a la norma aumenten el reporte vinculado a los PRNU. De ahí que, tomando como línea de base que solo el 14% de las empresas IPSA reporta materialmente derechos humanos, se podría establecer una meta ascendente y prudencial para la adopción del estándar de *soft law*. Así, también, la CMF podría seguir participando del nuevo PAN asumiendo algunos compromisos asociados, por ejemplo, al seguimiento de los indicadores de adhesión declarada a los PRNU y a los indicadores de derechos humanos incluidos en la nueva norma, facilitando con ello el monitoreo de la implementación de los PRNU que sería realizado por la Subsecretaría de Derechos Humanos.

5.2. El Sistema de Empresas Públicas puede profundizar su aporte al PAN

El Sistema de Empresas Públicas (SEP) es un comité que en 1997 asume las funciones de administración (control propiedad) de las empresas públicas que hasta ese año realizaba la Corporación de Fomento de la Producción. Luego, fue tomando influencia directa e indirecta en la administración de otras empresas públicas que se relacionaban con el Gobierno de Chile por medio de distintos ministerios sectoriales, como el Ministerio de Obras Públicas, Minería, Energía, entre otros (SEP, 2021²⁸).

El SEP participó de la primera versión del PAN chileno, con el compromiso general de impulsar la incorporación de los Principios Rectores en las empresas públicas en las que tiene influencia (Gobierno de Chile, 2017). De los informes públicos de resultados de la política pública no se conoce el estado de cumplimiento por medida, por lo que no sabemos si ella se dio por cumplida ni tampoco de qué forma, pero sí sabemos que existe una referencia a los PRNU en el Código SEP. El Código SEP es un documento que se creó con la finalidad de ordenar las directrices hacia las empresas SEP en ejercicio de su facultad de control de la gestión, estableciendo parámetros mínimos para una administración más eficiente, responsable y transparente (SEP, 2021²⁹).

La referencia a los PRNU en el Código SEP antes señalada se incluye en el Capítulo 12 sobre Responsabilidad Social y Generación de Valor Compartido, específicamente en su apartado 3.f³⁰, donde se explica que: “Considerando los acuerdos que el Estado ha suscrito en el concierto internacional, es fundamental que las empresas SEP consideren en su quehacer los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas que la ONU ha impulsado, permitiendo contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño, circunstancias y áreas de influencia, que:

- Sean un compromiso y asuman responsabilidades en respetar derechos humanos, impulsando la igualdad de condiciones.
- Sea un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan sus riesgos e impactos en esta materia.
- Existan procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar” (SEP, 2017).

También, es relevante el punto 3.h que le sigue, donde se hace un llamado a las empresas a reportar sobre las temáticas abordadas en el Capítulo 12,

28 Sitio web institucional: <https://www.sepchile.cl/quienes-somos/>

29 Sitio web oficial SEP: [sepchile.cl/que-hacemos/](https://www.sepchile.cl/que-hacemos/)

30 Etapas para la creación de Valor Compartido / Derechos Humanos (SEP, 2017).

dando como recomendación usar el marco de reporte GRI para cubrir todos los aspectos relevantes.

De nuestro análisis realizado a los reportes de sostenibilidad y memorias integradas de empresas públicas, sabemos que un 66,67% de las empresas públicas revisadas reporta en base al GRI 2016, mientras que solo un 16,67% de las empresas abordan sus temas de derechos humanos en estos reportes. De una revisión más en detalle, encontramos que solo una de ellas entrega en sus reportes información sobre los elementos de los PRNU señalados en el Código SEP. Así, identificamos una brecha importante entre lo que se declara como comportamiento esperado en el Código SEP y lo realizado efectivamente por las empresas públicas a las que se dirige.

Así, nuestra segunda recomendación es que la Subsecretaría de Derechos Humanos convoque al SEP al nuevo PAN chileno, para que profundice su compromiso con los PRNU, reiterando el objetivo expresado el año 2017 y agregando el compromiso de promover el reporte en las empresas públicas sobre cuánto han avanzado en la implementación de los elementos centrales de los PRNU. Para evitar que este compromiso quede como una declaración abierta, sugerimos que se considere, al igual que para las empresas privadas, una meta asociada a un porcentaje de empresas públicas que declaren su adhesión a los PRNU, información que pudiera ser sistematizada por el SEP y entregada luego a la Subsecretaría de Derechos Humanos para su monitoreo general.

6. Propuesta de indicadores sobre la implementación de los PRNU

Habiendo establecido la necesidad de contar con más información sobre la implementación de los PRNU en las empresas públicas y privadas, y luego de haber identificado a los posibles actores con competencia para regular y definir estándares de reporte a los que la Subsecretaría de Derechos Humanos podría invitar a la segunda versión del PAN, corresponde determinar qué información se le podría requerir a las empresas para medir la implementación de los PRNU.

Para la definición de estos indicadores, se han considerado los siguientes elementos concluidos de los apartados desarrollados previamente: 1) es necesario que exista una correspondencia robusta entre los indicadores y los elementos centrales de los PRNU; 2) dichos indicadores deben ser sencillos para ajustarse al nivel de desarrollo –tanto subjetivo, como práctico-operacional– en Chile del marco de derechos humanos y empresas; 3) deben corresponderse con los principales estándares de reporte más utilizados a nivel comparado, de manera de aprovechar la estandarización de los reportes y facilitar su uso e implementación.

Dicho lo anterior, proponemos los siguientes indicadores para medir la implementación de los PRNU en las empresas, los que pueden ser incluidos en el Código SEP para promover el reporte en temas de derechos humanos y que, aunque no se corresponden completamente, se asimilan en gran medida a la información que las empresas deberán empezar a entregar en virtud de la nueva NCG N° 461 de la CMF. Incluso, la Subsecretaría podría hacer una revisión de su cumplimiento conforme las memorias integradas se vayan publicando.

- 1. Declara adherir a los PRNU en conformidad a lo definido en la nueva NCG N° 461 de la CMF.**
- 2. Compromiso de respetar los derechos humanos por parte de las empresas.**
 - a) Si hay un compromiso de respetar los DD.HH. disponible públicamente.
 - b) Si el compromiso fue aprobado por el directorio.
 - c) Si hace mención a DD.HH. específicos.
 - d) Si hace mención a grupos de interés y a personas o grupos en situación de vulnerabilidad.
- 3. Integración y debida diligencia.**
 - a) Se informa sobre qué áreas o personas en la empresa son responsables de implementar la o las políticas asociadas a los DD.HH.
 - b) Se informa sobre la existencia y se describen de forma general los mecanismos para identificar impactos actuales y potenciales en DD.HH.
 - c) Se informa sobre aquellos riesgos de impacto más relevantes.
 - d) Se informa sobre cómo se están gestionando dichos impactos más relevantes.
- 4. Mecanismos de reclamación y reparación.**
 - a) Se informa sobre sistemas de reclamación y canales de denuncia por los cuales la empresa pueda recibir reclamos sobre impactos actuales y potenciales en DD.HH. de trabajadores, individuos externos o comunidades;
 - b) Existe un compromiso para la reparación de los impactos negativos que la empresa haya causado o contribuido a que se produzcan.

7. Propuesta de instrumento de monitoreo para el segundo Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile

Habiendo identificado a los organismos públicos que tienen competencia para promover el reporte en las empresas, y posibles indicadores pertinentes para evaluar la implementación de los PRNU por parte de las empresas en Chile, corresponde desarrollar brevemente una propuesta de instrumento de moni-

toreo que pueda ser ejecutada por la Subsecretaría de Derechos Humanos, en el contexto de la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile.

1. **Indicadores:** para los indicadores específicos del instrumento, remitimos a los propuestos en la sección anterior.
2. **Organismo encargado de levantar la información:** como fue señalado previamente, gracias a la nueva normativa de la CMF, las empresas empezarán a entregar más información relativa a los derechos humanos a partir de sus memorias anuales a ser publicadas el primer trimestre del año 2023. Respecto de las empresas públicas, se recomienda además invitar al SEP (y a las reparticiones que influyan en la administración de las empresas públicas no vinculadas al SEP), a informar a la Subsecretaría de Derechos Humanos los porcentajes de cumplimiento de los indicadores señalados respecto de las empresas asociadas a este sistema (o vinculadas a las reparticiones correspondientes).
3. **Organismo encargado de sistematizar la información:**
 - a. **Empresas privadas:** el equipo de la Subsecretaría de Derechos Humanos, en base a la información contenida en las memorias integradas entregadas a la CMF.
 - b. **Empresas públicas:** el SEP respecto de las empresas que integran el sistema, y las reparticiones públicas que participen de la administración de otras empresas públicas no incluidas en el SEP, tales como Codelco, ENAP, entre otras.
4. **Muestra:**
 - a. **Empresas privadas:** recomendamos, para la viabilidad de la ejecución de este instrumento de monitoreo con base en las capacidades de la Subsecretaría de Derechos Humanos, limitar la muestra a aquellas empresas de mayor tamaño e influencia en nuestro país. Por ejemplo, las 30 empresas que constituyen el índice IPSA Chile.
 - b. **Empresas públicas:** empresas del Sistema de Empresas Públicas (más Codelco, ENAP, ENAMI y TVN).
5. **Calificación resultados:** se recomienda hacer un seguimiento separado del primer indicador sobre la adhesión declarada a los PRNU, de manera de definir metas específicas respecto de este indicador para ir cumpliendo durante la vigencia del PAN. Sobre los demás indicadores propuestos, se puede dar a cada uno una nota de cumplido o no cumplido con un puntaje de 0/1, con un máximo en virtud de todos los indicadores de 10 puntos por empresa. Así, puede evaluarse el porcentaje de implementación de los PRNU por empresa, para luego sacarse un porcentaje agregado por grupo de empresas, según sean públicas o privadas.

6. **Transparencia:** se recomienda solamente publicar los resultados del nivel de implementación de forma agregada o por tipo de industria.
7. **Publicidad:** se recomienda difundir los resultados de esta evaluación cada vez que se efectúe el monitoreo.
8. **Vigencia y periodicidad:** se recomienda empezar a realizar este proceso de monitoreo desde el primer trimestre del año 2023, una vez que la nueva norma de la CMF haya entrado completamente en vigencia.
9. **Viabilidad de la ejecución:** tomando especialmente en consideración la disponibilidad de recursos humanos y financieros de la Subsecretaría de Derechos Humanos, este instrumento fue pensado para que fuera de fácil ejecución. Como referencia, encontrar información sobre los indicadores propuestos para una empresa, le tomó a un miembro del equipo aproximadamente una hora de investigación. Así, por ejemplo, si se cerrara la muestra con las 30 empresas del índice IPSA Chile, se estima que la evaluación de todas las empresas tomaría un total de 30 horas de trabajo, considerando a una persona que estuviera relativamente familiarizada con el marco de empresas y derechos humanos.

8. Síntesis y conclusiones

El objetivo de la investigación es realizar una propuesta de política pública consistente en un instrumento de monitoreo de la implementación de los PRNU, a ser incorporado en el nuevo Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile, para ser ejecutado durante su vigencia, por la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

En el contexto de un PAN, contar con una buena herramienta para medir el estado de implementación de los PRNU en las empresas permitiría: a) tener información actualizada del impacto de la política pública, de manera de hacer ajustes o reforzar acciones concretas tendientes a mejorar su eficacia; b) tener antecedentes para evaluar fundadamente la necesidad de una mayor regulación vinculante; y c) mejorar el uso de los recursos públicos, al dirigir mayor atención a aquellos elementos de los PRNU en los que la implementación sea más lenta; entre otros beneficios. No obstante, al revisar las memorias integradas y reportes de sostenibilidad de empresas públicas y privadas de nuestro país, se advirtió que no hay suficiente información disponible de las empresas chilenas para poder construir un instrumento de monitoreo que entregue una apreciación concordante con la realidad de la implementación de los estándares en Chile, lo que puede obedecer a diversas causas, algunas expuestas en este informe proveniente del análisis cualitativo.

Para avanzar en la materia y habiendo identificado organismos con competencia para promover el reporte en las empresas en Chile, se propuso invitar al nuevo PAN a la Comisión para el Mercado Financiero y al Sistema de Empresas Públicas. Respecto del primero de estos organismos, el hecho de que la CMF haya dictado la nueva Norma de Carácter General N° 461 que contiene una referencia explícita a los PRNU y varios indicadores relativos a los derechos humanos, se considera como un primer objetivo relevante cumplido. Dicho desarrollo normativo es de gran relevancia para la promoción del marco de los PRNU, y debería ser destacado en el nuevo PAN por ser un importante referente a nivel comparado. Así también, parece factible que se le solicite a la CMF proporcionar apoyo a la Subsecretaría de Derechos Humanos para el levantamiento de información sobre los indicadores asociados a derechos humanos incluidos en la nueva norma, así como la realización conjunta de actividades de difusión y capacitación para promover el conocimiento del estándar y su consecuente implementación y reportabilidad. Sobre el Sistema de Empresas Públicas, se propuso que promueva el reporte en base a los indicadores aquí presentados y brinde apoyo a la Subsecretaría de Derechos Humanos en el levantamiento y sistematización de la información respecto de las empresas públicas.

Luego, se presentó una lista de indicadores con base en los elementos revisados en este trabajo y que consideramos pueden ser útiles para medir la implementación de los PRNU en las empresas. Junto con ello, se desarrolló una propuesta de instrumento de monitoreo para ser ejecutada por la Subsecretaría de Derechos Humanos.

Así, también, se recomendó definir metas específicas con relación a: i) el porcentaje de empresas públicas y privadas que declara adherir a los PRNU, en conformidad a lo señalado en la nueva NCG N° 461; ii) la implementación general de los estándares de los PRNU en las empresas públicas y privadas del país, según los indicadores entregados en esta propuesta.

Esperamos que los datos levantados, las reflexiones y análisis realizados, así como las recomendaciones de política pública presentadas, sean una contribución al desarrollo de una cultura empresarial de respeto por los derechos humanos en el país. Agradecemos a todos quienes hicieron posible este trabajo, especialmente a los gerentes y ejecutivos asociados a las áreas legales, de *compliance*, personas y sostenibilidad de grandes empresas que participaron de los encuentros focales y entrevistas realizadas durante la investigación. De ellos nos llevamos una sensación general de optimismo para el futuro. Se valora sobre todo la experiencia, buena fe y sinceridad de los comentarios.

Agradecemos también a la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a quienes deseamos el mejor de los éxitos en el desarrollo de la nueva versión del Plan de Acción Nacional de

Derechos Humanos y Empresas; a todos quienes contribuyeron con su tiempo y comentarios en los talleres de discusión; y, especialmente, al Centro de Políticas Públicas y su equipo de excelentes profesionales que aportaron con un cronograma, buenos comentarios de fondo, financiamiento y una gran labor de gestión.

Referencias

- B & HRC, Business & Human Rights Resource Center.** (2021). *National & regional movements for mandatory human rights & environmental due diligence in Europe*. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/national-regional-movements-for-mandatory-human-rights-environmental-due-diligence-in-europe/>
- BMAS.** (2021). *Desarrollo Ley de Debida Diligencia*. Disponible en: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-unternehmerische-sorgfaltspflichten-lieferketten.html>
- Buscemi, Martina, Lazzarini, Nicole, Magi, Laura, Deborah Russo.** (2020). *Legal Sources in Business and Human Rights, Developments in International Law*, Vol. 73, Brill Editorial.
- CDU, CSU y SPD.** (2020). *Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland Ein neuer Zusammenhalt für unser Land*. Disponible en: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/847984/5b8bc-23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1>
- Chijioke-Ojorfi, C.** (2019). *The Corporate Human Rights Benchmark: Sparking a Race to the Top?*. *International Company and Commercial Law Review*, Vol. 31 (1), pp. 25-39.
- CHRB, World Benchmarking Alliance.** (2020). *2020 Methodology for the 2020 Corporate Human Rights Benchmark*. Sitio web oficial World Benchmarking Alliance. Disponible en: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2020-methodology-for-the-2020-corporate-human-rights-benchmark/> [Fecha de consulta 12 Dic. 2021].
- CMF.** (2021). *Proyecto Normativo. Incorpora temáticas de sostenibilidad y gobierno corporativo en la Memoria Anual*. Disponible en: https://www.cmfchile.cl/institucional/legislacion_normativa/normativa_tramite_ver_archivo.php?id=2021032275&seq=1
- Consejo de Derechos Humanos, Naciones Unidas.** (2014). *Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos*. Resolución A/HRC/26/L.22/Rev.1.
- Cort, T. y Esty, D.** (2020). *ESG Standards: Looming Challenges and Pathways Forward*. *Organization & Environment*, vol. 33, no. 4, 28 July 2020, pp. 491-510, 10.1177/1086026620945342.
- Davis, K.E., Kingsbury, B. y Merry, S.E.** (2012). *Indicators as a Technology of Global Governance*. *Law & Society Review*, 46(1), pp.71–104.

- De Felice, D.** (2015). Business and Human Rights Indicators to Measure the Corporate Responsibility to Respect: Challenges and Opportunities. *Human Rights Quarterly*, vol. 37, no. 2, 2015, pp. 511-555, 10.1353/hrq.2015.0031
- Douglas, E., Van Holt, T. y Whelan, T.** (2017). Responsible Investing: Guide to ESG Data Providers and Relevant Trends. *Journal of Environmental Investing*, 8(1), pp.91-114.
- Ernst & Young.** (2020). *Monitoring of the status of implementation of the human rights due diligence obligations of enterprises set out in the National Action Plan for Business and Human Rights 2016-2020*. Final Report. Disponible en: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2417212/9c8158fe4c737426fa-4d7217436acc7/201013-nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf>
- Ernst & Young.** (2019). *Monitoring of the status of implementation of the human rights due diligence obligations of enterprises set out in the National Action Plan for Business and Human Rights 2016-2020. Interim Report Survey phase 2020*. Disponible en: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/03/Germany-nap-monitoring-3rd-interim-report.pdf> [Fecha de consulta 5 Jul. 2021].
- Flick, U.** (2012). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata; La Coruña.
- Foreign & Commonwealth Affairs, Reino Unido.** (mayo 2016). *Good Business. Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Updated may 2016. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/522868/Good_Business_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_print_version.PDF [Fecha de consulta 12 Dic. 2021].
- Foreign & Commonwealth Affairs, Reino Unido.** (septiembre 2013). *Good Business. Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf [Fecha de consulta 12 Dic. 2021].
- George, E.** (2021). *Incorporating Rights: Strategies to Advance Corporate Accountability*. Oxford University Press.
- Gobierno de Chile.** (2017). *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas*. Disponible en: <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/1106/Plan%20de%20Accion%20DD.HH%20y%20Empresas%20de%20Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Godoy, M.P., Walker, E. y Zegers, M.** (2018). Análisis Del Primer Intento De Imponer Autorregulación Sobre Gobierno Corporativo En Chile: Resultados De Un Oxímoron. *Revista Chilena de Derecho*, 45(1), pp. 179-210.
- GRI.** (2021). *GRI 1: Foundations*. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language>
- GRI.** (2021). *GRI raises the global bar for due diligence and human rights reporting*. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/about-gri/news-center/gri-raises-the-global-bar-for-due-diligence-and-human-rights-reporting/>
- GRI.** (2021). About GRI. Disponible en : <https://www.globalreporting.org/about-gri/> [Fecha de consulta 12 Dic. 2021].

- GRI Standards.** (2016). *GRI 102: Contenidos generales*. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/standards/media/1440/spanish-gri-102-general-disclosures-2016.pdf>
- GRI Standards.** (2016). *GRI 412: Human Rights Assessment 2016*. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/standards/media/1027/gri-412-human-rights-assessment-2016.pdf>
- GRI Standards.** (2016). *GRI 412: Human Rights Assessment 2016*. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/standards/media/1027/gri-412-human-rights-assessment-2016.pdf>
- Grupo de Trabajo Naciones Unidas, S. la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas** (2012). A/67/285. *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises to the General Assembly*. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N12/459/11/PDF/N1245911.pdf?OpenElement>
- Grupo de Trabajo Naciones Unidas, S. la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas** (2016). *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf
- Grupo de Trabajo Naciones Unidas, S. la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas** (2017). *The business and human rights dimension of sustainable development: Embedding "Protect, Respect and Remedy" in SDGs implementation*. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf
- Hodge, N.** (2015). Gauging Corporate Human Rights Performance. *Risk Management*, 62(7), p. 38.
- Ibáñez, J.E., Loyola, F., Cerda, R., Ciappa, C., Guerra, L., Precht, A. y Albornoz, B.** (2020). *Compilado de informes "Estudio de actualización, evaluación del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, y propuesta para la elaboración de su segunda versión" para la Subsecretaría de Derechos Humanos*. Santiago, Chile: Programa de Sostenibilidad Corporativa Facultad de Derecho UC. Disponible en: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/03/estudio-de-actualizacion-evaluacion-del-plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas-y-propuesta-para-la-elaboracion-de-su-segunda-version.pdf>
- Lagoutte, S., Gammeltoft-Hansen, T., Cerone, J. y Association of Human Rights Institutes.** (2016). *Tracing the roles of soft law in human rights*. Research Conference. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Litis Consulting** (2019). *Análisis gobiernos corporativos en Chile. Resultados de la NCG 385 - julio 2018*. Disponible en: <https://www.iltis.cl/wp-content/uploads/2018/07/Gobiernos-Corporativos-en-Chile-NCG-385-Julio-2018.pdf>
- Ministerio Federal de Relaciones Exteriores Alemán.** (2016). *Plan de Acción Nacional. Implementando los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. 2016-2020*. Disponible en: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/610714/fb740510e8c2fa83dc507afad0b2d7ad/nap-wirtschaft-menschenrechte-engl-data.pdf> [Fecha de consulta 5 Jul. 2021].

- Muñoz Quick, P., Wrzoncki, E., Götzmann, N., Hoffman, D. y Morris, D.** (2017). *National Action Plans On Business And Human Rights Toolkit*. Disponible en: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/01/national-action-plans-on-business-and-human-rights-toolkit-2017-edition.pdf>
- Naciones Unidas** (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*.
- Nie, M.** (2004). State Wildlife Policy and Management: The Scope and Bias of Political Conflict. *Public Administration Review*, 64(2), pp. 221-233.
- Niebank, J.C.** (2019). *Comparing National Action Plans implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Disponible en: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/66887/ssoar-2019-niebank-Comparing_National_Action_Plans_implementing.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2019-niebank-Comparing_National_Action_Plans_implementing.pdf
- Pailié, P.** (2006). *La méthodologie qualitative: postures de recherche et travail de terrain*. Paris: A. Colin.
- Pistor, K.** (2012). Re-Construction of Private Indicators for Public Purposes. En: *Governance by Indicators: Global Power through Quantification and Rankings*. Oxford: Oxford University Press.
- Porter, S. y Shortall, S.** (2008). *Stakeholders and Perspectivism In Qualitative Policy Evaluation: A Realist Reflection*. *Public Administration*, 87(2), pp. 259-273.
- Prakash, S., Rovenpor, J. y Demir, M.** (2017). Enhancing the Quality of Reporting in Corporate Social Responsibility Guidance Documents: The Roles of ISO 26000, Global Reporting Initiative and CSR-Sustainability Monitor. *Business and Society Review*, 122(2), pp. 139-163.
- PWC Chile y ESE Business School de la Universidad de los Andes** (2016). Estatus de los directorios en Chile en la NCG N° 385. Disponible en: https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/assets/2016/Estatus_de_los_directorios_en_chile_en_NCG385.ptx.pdf [Fecha de consulta 25 Jul. 2021].
- Radi, Y.** (2018). *Research handbook on human rights and investment*. Edward Elgar Publishing.
- SASB.** (2021). Materiality: The Word that Launched a Thousand Debates. Value Reporting Foundation. SASB Standards. Disponible en: <https://www.sasb.org/blog/materiality-the-word-that-launched-a-thousand-debates/> [Fecha de consulta 3 Nov. 2021].
- Serafeim, George.** (2020). Social-Impact Efforts That Create Real Value. Harvard Business Review, disponible en: <https://hbr.org/2020/09/social-impact-efforts-that-create-real-value#the-boards-role-in-sustainability> [Fecha de consulta 5 Nov. 2021]
- Sistema de Empresas Públicas (SEP).** (2021). Quienes Somos. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Gobierno de Chile. Disponible en: <https://www.sepchile.cl/quienes-somos/> [Fecha de consulta 3 Nov. 2021].

- S&P Global** (2021). *The Corporate Sustainability Assessment. Sustainability Yearbook: Methodology Overview*. Disponible en: <https://www.spglobal.com/esg/csa/yearbook/methodology/index> [Fecha de consulta 5 Jul. 2021].
- Sherman III, J.** (2020). *Beyond CSR: The Story of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights A Working Paper of the Corporate Responsibility Initiative*. Harvard Kennedy School, Mossavar-Rahmani Center for Business and Government. Disponible en: https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/cri/files/CRI_71.pdf
- Shift** (febrero 2016). *Introduction to Salient Human Rights Issues*. Disponible en: <https://shiftproject.org/resource/salient-humanrights/> [Fecha de consulta 5 Jul. 2021].
- Shift y Mazars** (2017). *UN Guiding Principles Reporting Framework. With Implementation Guidance*. Disponible en: https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPReportingFramework_withguidance2017.pdf
- Silverman, S.** (2020) *Research Handbook on Human Rights and Business*. Editado por Surya Deva & David Birchall. Cheltenham, UK; Northampton, MA; Edward Elgar Publishing, 2020, International Journal of Legal Information, Cambridge University Press.
- Walter, Ingo.** (2020). Sense and Nonsense in ESG Ratings. *Journal of Law, Finance, and Accounting*, vol. 5, no. 2, 2020, pp. 307-336, 10.1561/108.00000049
- WBCSD** (2020). *Reporting matters. Maintaining ambition amidst disruption. WBCSD 2020 Report*. Disponible en: https://docs.wbcsd.org/2020/10/WBCSD_Reporting_Matters_2020.pdf [Fecha de consulta 5 Nov. 2021].
- WBCSD** (2021). *Reporting matters. Time for a shared vision. WBCSD 2021 Report*. Disponible en: <https://www.wbcsd.org/contentwbc/download/13155/193072/1> [Fecha de consulta 5 Nov. 2021].
- Yasmina, Y.** (2021). *MEPs: Companies must no longer cause harm to people and planet with impunity. [en línea] Sitio oficial Parlamento Europeo*. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210304IPR99216/meps-companies-must-no-longer-cause-harm-to-people-and-planet-with-impunity?xtor=AD-78-\[Social_share_buttons\]-\[linkedin\]-\[en\]-\[news\]-\[pressroom\]-\[corporate-due-diligence-and-corporate-accountability](https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210304IPR99216/meps-companies-must-no-longer-cause-harm-to-people-and-planet-with-impunity?xtor=AD-78-[Social_share_buttons]-[linkedin]-[en]-[news]-[pressroom]-[corporate-due-diligence-and-corporate-accountability)

CÓMO CITAR ESTE CAPÍTULO:

Ibáñez, J. E., Guerra, L., Loyola, F., Ciappa, C., Fernandois, E., Albornoz, B. (2021). A diez años del lanzamiento de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: herramientas e indicadores para medir su implementación en las empresas en Chile. En Centro de Políticas Públicas (ed), *Propuestas para Chile. Concurso de Políticas Públicas 2021*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile, pp. XXXX