



**REDAR**



DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS  
**PLATAFORMA CHILENA**  
DE LA SOCIEDAD CIVIL



Financiado por  
la Unión Europea

*Guía Práctica para comunidades y organizaciones:*  
**Exigiendo responsabilidad a  
empresas en derechos humanos**





# Guía Práctica para comunidades y organizaciones: Exigiendo responsabilidad a empresas en derechos humanos

**Editores**

Macarena Martinic Cristensen  
Gabriela Simonetti-Grez  
Cristóbal Melo González

**Colaboradores**

Carolina Palma  
Catalina Fernández Contador  
Ezio Costa Cordella  
Jennifer Piña Molina  
José Aylwin  
Judith Schonsteiner

**Diseño:** Constanza Núñez

**ISBN Obra independiente**

**Editorial ONG FIMA**

**Cómo citar:** Proyecto REDAR (2026). Guía Práctica para comunidades y organizaciones: Exigiendo responsabilidad a empresas en derechos humanos

Esta Guía fue elaborada en el marco del proyecto Respeto Empresarial, Derechos, Ambiente y Responsabilidad (REDAR), impulsado por la Plataforma Chilena de Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas, que busca fortalecer la participación de la sociedad civil en la defensa de los derechos humanos y ambientales frente a la actividad empresarial. Esta iniciativa es coordinada por ONG FIMA, en conjunto con el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales y el Observatorio Ciudadano.

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de las entidades que componen el Proyecto REDAR y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Introducción</b> .....                                                                                            | 5  |
| <b>I Parte</b>                                                                                                       |    |
| Capítulo 1. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de derechos humanos? .....                                          | 9  |
| Capítulo 2. La empresa en un mundo globalizado .....                                                                 | 13 |
| Capítulo 3. Las empresas frente a los derechos humanos: responsabilidad de respetar y de prevenir impactos .....     | 20 |
| Capítulo 4. Las empresas deben rendir cuentas: responsabilizarse, transparentar, hacerse cargo y reparar .....       | 26 |
| <b>II Parte</b>                                                                                                      |    |
| Capítulo 1. Analizar el conflicto y cómo afecta los derechos humanos .....                                           | 32 |
| Capítulo 2. Generar nuestra evidencia para la defensa de derechos .....                                              | 41 |
| Capítulo 3. Entender cómo funciona la empresa .....                                                                  | 52 |
| Capítulo 4. ¿Cómo usar los mecanismos de derechos humanos para exigir responsabilidad a la empresa en tu caso? ..... | 61 |
| Capítulo 5. Monitorear para sostener el proceso .....                                                                | 71 |
| <b>III. Anexos, glosario y siglas</b> .....                                                                          | 77 |



## ¿Por qué y para qué esta Guía Práctica?

Las empresas son actores fundamentales en la sociedad: sus actividades impactan la vida de personas, comunidades y territorios. Ese impacto puede ser positivo —generando empleo, innovación y conocimiento— o bien, en ciertos casos podría ser negativo, cuando precariza el trabajo o daña el medio ambiente<sup>1</sup>. De esa manera, su actividad es un aporte al bienestar colectivo cuando se ejerce con respeto a las personas, las comunidades y la naturaleza. Una empresa que identifica sus impactos negativos, los previene y los repara genera confianza con su entorno y evita conflictos en el largo plazo.

Durante mucho tiempo, el derecho internacional consideró al Estado como el único capaz de violar los derechos de las personas y, por ende, responsable frente a los derechos humanos: tanto de respetarlos como de protegerlos frente a terceros. Las empresas quedaban fuera de ese marco.

Con el tiempo, sin embargo, se ha hecho evidente que sus actividades también pueden afectar profundamente la vida de las comunidades y los territorios que habitan, lo que llevó a reconocerles una responsabilidad propia de respetar los derechos humanos. Por ejemplo, en Chile, distintos conflictos han mostrado cómo ciertos proyectos pueden afectar el acceso al agua, la salud, las condiciones laborales dignas, la democracia, la cultura y el medio ambiente. Por ello, las empresas cumplen un rol fundamental en la protección de los derechos humanos y del medio ambiente.

Los conflictos entre empresas, personas y comunidades no ocurren en igualdad de condiciones. Muchas veces, las personas y comunidades enfrentan estos procesos desde posiciones de desventaja: con menos acceso a información, menos recursos para defender sus derechos y menos espacios reales de incidencia. Esto no es casual, sino que responde a relaciones de poder más amplias que atraviesan los territorios y que, en muchos casos, profundizan desigualdades históricas.

Por eso hoy promover y defender los derechos humanos implica exigir que las empresas actúen con responsabilidad. En este contexto, la acción ciudadana y el rol de la sociedad civil son fundamentales. Las comunidades organizadas, pueblos indígenas, las y los trabajadores, y las personas defensoras cumplen un papel clave para visibilizar los impactos, exigir cambios y buscar reparación.

**Esta Guía Práctica nace para acompañarnos en ese camino:** su objetivo es ayudarnos a traducir nuestro malestar, sospecha de afectación o conflicto con una empresa, al lenguaje de los derechos humanos y las responsabilidades empresariales. Así, podremos fundamentar mejor nuestras demandas y exigir responsabilidad y reparación en el contexto chileno.

---

<sup>1</sup> Naciones Unidas, Grupo de Trabajo sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2013). The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: An Introduction [En línea] Disponible en: <https://www.ohchr.org/>

# ¿Qué podemos esperar de esta Guía Práctica?



La Guía Práctica está dividida en dos partes. En la primera, revisaremos conceptos y nociones básicas para enmarcar nuestras acciones en el lenguaje de los derechos humanos, la responsabilidad empresarial de prevenirlos y cumplirlos, y la rendición de cuentas corporativa.

En la segunda parte encontraremos orientaciones y ejercicios prácticos para:

1. Ordenar y comprender el conflicto: analizar qué ocurre, a quién afecta, desde cuándo y por qué.
2. Generar nuestra propia evidencia mediante herramientas que sirven para la exigibilidad y respeto de los derechos humanos
3. Entender cómo funciona la empresa e identificar quién toma las decisiones, cómo operan las cadenas de valor y los posibles responsables en caso de vulneraciones de derechos.
4. Identificar cómo usar los mecanismos de derechos humanos y empresas para exigir responsabilidad en nuestros casos.
5. Monitorear nuestros avances.

A lo largo de la Guía Práctica encontraremos espacios de trabajo, en los cuales se puede trabajar y escribir directamente. Están pensados para acompañar nuestro proceso de levantamiento, documentación de información

y posterior traducción de la información al lenguaje de derechos humanos y las responsabilidades empresariales. Los espacios de trabajo pueden revisarse y utilizarse en el orden que nos sea de mayor utilidad.

## ¿Cómo usarla?



Esta **Guía Práctica** y la [Guía sobre Derechos Humanos y Empresas para la Sociedad Civil en Chile](#) están pensadas para complementarse. La **Guía Práctica** nos ayudará a ordenar lo que ocurre en el territorio y a traducir nuestra experiencia, y la de nuestros colectivos, al lenguaje de los derechos humanos y las responsabilidades de las empresas.

Por su parte, la Guía sobre Derechos Humanos y Empresas, desarrolla en detalle los mecanismos nacionales e internacionales que existen para exigir prevención, responsabilidad y reparación. Ambas herramientas buscan fortalecer la acción de comunidades y organizaciones para exigir responsabilidad a las empresas, promoviendo la justicia social y ambiental.

# I PARTE

Recordemos  
Aprendamos



# Un breve recordatorio antes de empezar...

## ¿A qué nos referimos cuando hablamos de Derechos Humanos?

Los derechos humanos (DDHH) son principios universales que protegen la dignidad, la libertad y la igualdad de todas las personas. Son inherentes, es decir, pertenecen a cada persona por el sólo hecho de ser humana, y se caracterizan por ser universales, **inalienables**, **indivisibles** e **interdependientes**. Esto significa que todas las personas tenemos derecho a vivir en condiciones que permitan el cumplimiento de todos nuestros derechos, sin menoscabar o cumplir parcialmente algunos, y así permitir nuestro desarrollo integral.

Estos derechos están reconocidos en instrumentos internacionales y también en el **ordenamiento jurídico** de cada país. Además, algunos derechos han sido reconocidos progresivamente por tribunales y organismos internacionales, como el derecho a un clima y medio ambiente sano.

Hablamos de impactos o vulneraciones a los derechos humanos por parte de una empresa, cuando un proyecto, acción u omisión de una empresa reduce o impide que personas o comunidades ejerzan plenamente sus derechos. Estos impactos pueden ser reales (ya ocurridos) o potenciales (riesgos que podrían materializarse), y pueden afectar tanto a personas individuales como a colectivos completos.



### GLOSARIO

Las palabras en **azul** están explicadas en sencillo en un glosario al final de esta guía



A modo orientador, algunos de los derechos que con mayor frecuencia se ven afectados en contextos de actividades empresariales son:



### Derechos individuales

- A la vida y la integridad física y psíquica, a la salud.
- A la libertad de pensamiento y religión.
- El derecho a la participación en asuntos públicos.
- Derechos laborales (salario, sindicalización, jornadas).
- Igualdad y no discriminación.



### Derechos colectivos

- Derechos de pueblos indígenas (tierra, territorio, cultura, consentimiento libre, previo e informado).
- Medio ambiente y territorio.
- Seguridad de comunidades y personas defensoras.



Un mismo proyecto o actividad empresarial puede afectar varios derechos al mismo tiempo y sus impactos suelen estar interrelacionados.



Para leer más sobre los derechos humanos reconocidos a nivel internacional y por el Estado chileno puedes ver la Guía sobre Empresas y Derechos Humanos para la Sociedad Civil en Chile.

## Tanto las empresas como los Estados tienen responsabilidad frente a la vulneración de derechos humanos

Además del rol de las empresas, los Estados deben **proteger los derechos** frente a actividades empresariales que les amenacen.

Esto se expresa en los **Principios Rectores de las Naciones Unidas** conocidos como los “tres pilares”. Una institucionalidad que se encargue de asegurar los tres pilares es una institucionalidad robusta para asegurar que las empresas no vulneren derechos humanos de las personas y del medio ambiente. Los tres pilares son:



Los **Estados** deben **proteger los derechos** frente a actividades empresariales que los amenacen.



Las **empresas** tienen la **responsabilidad de respetar** los derechos humanos.



**Empresas y Estados** deben **asegurar** a las personas afectadas el **acceso a mecanismos para reparar** las afectaciones a los derechos humanos.

Las **empresas** pueden vulnerar derechos humanos de distintas formas<sup>2</sup>:

- Causando **directamente** la vulneración a través de sus actividades.
- **Contribuyendo** a la vulneración, facilitando o incentivando acciones de terceros.
- Estando **vinculadas** al daño a través de sus productos, servicios o relaciones comerciales, aunque no hayan contribuido a generarlos.

Los **Estados** pueden ser responsables por tolerancia o complicidad con quienes atentan contra los DDHH, o por la falta de diligencia para prevenir actos de terceros que afectan DDHH, como sería el caso de empresas<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 13

<sup>3</sup> Felipe Medina (2009). La responsabilidad internacional del estado por actos de particulares: análisis jurisprudencial interamericano. Debate Interamericano, 83-122 [En línea]. Disponible en: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r26724.pdf>

En particular, la **Comisión Interamericana de Derechos Humanos** ha establecido cuatro deberes de los Estados en el contexto de actividades empresariales:

- i) deber de **regular y adoptar disposiciones de derecho interno**;
- ii) deber de **prevenir violaciones a los derechos humanos** en el marco de actividades empresariales;
- iii) deber de **fiscalizar tales actividades**;
- iv) deber de **investigar, sancionar y asegurar el acceso a reparaciones** integrales para víctimas en dichos contextos<sup>4</sup>.



Para revisar más sobre los mecanismos y la responsabilidad del Estado en materia de derechos humanos y empresas te invitamos a revisar la Guía sobre Empresas y Derechos Humanos para la Sociedad Civil en Chile.



En esta Guía Práctica nos enfocaremos en mecanismos para exigir la responsabilidad de las empresas. Sin embargo, todas las estrategias o mecanismos para exigir responsabilidad a las empresas son complementarias con una estrategia que haga responsable al Estado.

4 Corte Interamericana de Derechos Humanos (2019). Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos [en línea] Disponible en línea: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/empresasddhh.pdf>, p. 86

# La empresa en un mundo globalizado

En este capítulo conoceremos algunos aspectos clave y herramientas para identificar quién toma las decisiones en una empresa, cómo operan las cadenas de valor y quiénes pueden ser responsables directa o indirectamente de una vulneración de derechos humanos.

## ¿Qué desafíos tenemos para conocer una empresa en el contexto actual?

Vivimos en un contexto de **globalización**, en que el comercio, la inversión y las actividades empresariales se desarrollan a escala internacional, conectando economías, países y regiones. Este escenario ha experimentado cambios acelerados y profundos, y con ello el comercio y la inversión transfronteriza se ha expandido de manera significativa, con un papel cada vez más relevante y con estructuras empresariales cada vez más complejas y menos delimitadas<sup>5</sup>.

En este contexto, las **empresas multinacionales** han diversificado sus estrategias y operaciones. Hoy su actividad abarca múltiples sectores y sus decisiones pueden generar impactos económicos, sociales y ambientales que se sienten más allá de un sólo país o territorio.

La globalización supone desafíos para las empresas, que deben adaptarse a marcos legales, instituciones y niveles de protección diferentes. Sin embargo, el desafío es aún mayor para comunidades y organizaciones de la sociedad civil, que debemos vigilar estas actividades cada vez más complejas y difusas, exigir responsabilidades y defender nuestros derechos frente a actores que operan a gran distancia.

En la práctica, esto significa que un producto o servicio presente donde vivimos puede depender de decisiones tomadas muy lejos. Estas estructuras complejas dificultan la identificación de responsables, ya que las responsabilidades se diluyen entre distintas entidades, aunque sus impactos suelen sentirse con más fuerza en los territorios.

Para las personas y comunidades, comprender cómo operan estas cadenas es fundamental: nos permite identificar causas globales de problemas locales, fortalecer alianzas con otros territorios afectados y exigir que las empresas asuman su responsabilidad, sin esconderse detrás de intermediarios o fronteras.



5 OCDE (2023). Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable [en línea]. Disponible en: [https://www.oecd.org/es/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct\\_a0b49990.html](https://www.oecd.org/es/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990.html)

Te invitamos a ver el siguiente ejemplo de cómo una empresa transnacional podría aprovecharse del hecho de operar en distintos países, obteniendo ventajas y vulnerando derechos humanos:

### Personas trabajadoras migrantes de Nepal contratadas para trabajar en bodegas de la multinacional estadounidense Amazon, son explotadas por empresas intermediarias de suministro de mano de obra en Arabia Saudita.

El 2020, personas trabajadoras migrantes pagaron a agencias de reclutamiento en Nepal para acceder a trabajos que les fueron presentados como empleo directo con Amazon. Tras viajar a Arabia Saudita, se dieron cuenta que su empleador no era la multinacional estadounidense, sino empresas intermediarias saudíes. Allí, sufrieron abusos laborales graves, condiciones de vida indignas y fuertes obstáculos para cambiar de empleador o regresar a su país, incluyendo amenazas y abuso verbal por contratistas.

#### Empresas involucradas:

- Amazon como empresa matriz que opera bodegas en Arabia Saudita;
- Empresas saudíes de suministro de mano de obra contratadas por Amazon;
- Agencias de reclutamiento en Nepal que cobraron tarifas ilegales y entregaron información engañosa a las personas trabajadoras.



Esta situación fue denunciada por Amnistía Internacional<sup>6</sup>, concluyendo que Amazon sería responsable al no prevenir ni detener abusos en su cadena de suministro.

#### ¿Cómo se vincula con la **cadena de suministros y la debida diligencia**?

Este esquema forma parte de la cadena de suministros de Amazon. La multinacional se beneficia de este trabajo sin haber implementado un proceso de debida diligencia suficiente para identificar y prevenir estos riesgos conocidos.

#### ¿Hubo reparaciones?

Tras el escándalo, Amazon realizó auditorías y anunció reembolsos por alrededor de 1,9 millones de dólares a más de 700 personas trabajadoras contratadas en Arabia Saudita. Sin embargo, organizaciones de derechos humanos y algunos trabajadores señalan que muchas personas aún no han recibido compensación ni una reparación integral.

<sup>6</sup> Amnistía realizó un informe llamado “Don’t worry, it’s a branch of Amazon” publicado el año 2023

## La producción de un bien como un proceso que involucra a muchos actores: ¿Qué conceptos debemos conocer?

Solemos identificar a una única empresa con la producción de un bien o servicio, pero lo cierto es que en su producción y comercialización suele incluir una serie de actores y relaciones más complejas. Este proceso involucra a más de un actor, los que pueden generar impactos en distintos lugares. Algunos conceptos útiles para comprender este proceso son:

### Empresa

Es una **estructura jurídica** que organiza una actividad económica, social o cultural de un individuo o grupo de individuos. Existen distintas formas de organizarse jurídicamente, lo que tendrá consecuencias en la responsabilidad de los socios y en cómo se aporta y utiliza el patrimonio. Por ejemplo, la Sociedad Anónima, la Sociedad de Responsabilidad Limitada, entre otras.

### Casa Matriz

La sede central donde se toman las decisiones de una empresa. Tiene el control sobre otras sedes subsidiarias (con una forma legal distinta a la de la matriz) o sucursales locales (misma estructura legal). En el caso de grandes empresas, estas pueden no ubicarse en el mismo país que las filiales o subsidiarias.

### Cadena de inversión

El conjunto de actores principalmente financieros que ayudan a hacer posible el proyecto<sup>7</sup>, como prestamistas, inversores, bancos nacionales, bancos de desarrollo, fondos de inversión y aseguradoras, entre otros.

### Cadena de suministros

Conjunto de actividades, procesos y relaciones comerciales involucradas en la producción de un bien o servicio.

### Relaciones comerciales

Incluye las relaciones con socios comerciales, subcontratistas, franquicias, empresas en las que se invierte, clientes y otras entidades vinculadas a las operaciones de la empresa<sup>8</sup>.

Conocer el proceso de producción permite identificar con claridad cuál es la empresa responsable de generar impactos en derechos humanos en distintos niveles de su ciclo de elaboración.

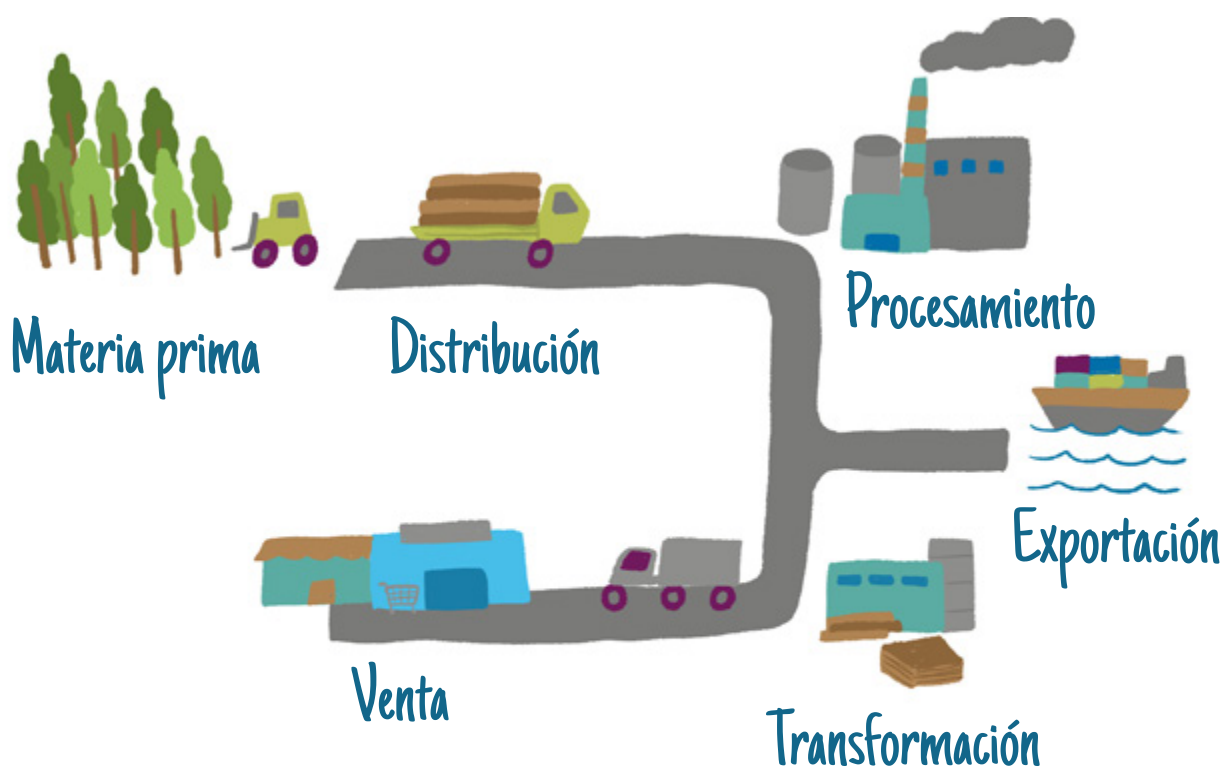
<sup>7</sup> Ver herramienta en: <https://www.followingthemoney.org/es/what-are-investment-and-supply-chains/> [última revisión: 28/01/2026]

<sup>8</sup> OCDE (2023). Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable [En línea], Disponible en: [https://www.oecd.org/es/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct\\_a0b49990.html](https://www.oecd.org/es/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990.html)

De acuerdo a la organización Inclusive Development, el proceso de inversión y producción se conoce como la **cadena de inversión**, que comprende todos los actores y relaciones que hacen un proyecto. Si se piensa como un río donde el agua es el dinero que fluye en ambas direcciones: “Aguas arriba” están quienes ponen el dinero, como inversionistas y prestamistas. Ese dinero llega a la empresa principal (en el medio de la cadena) y luego al negocio que desarrolla el proyecto. “Aguas abajo” están las personas o empresas que compran y usan el producto o servicio. Cuando pagan por él, el dinero regresa hacia la empresa y finalmente vuelve a los inversionistas, que obtienen ganancias por su inversión.

Te invitamos a revisar la siguiente gráfica de la cadena de inversión de un proyecto “aguas arriba” y “aguas abajo”:

Figura 1:



Fuente: Investment development<sup>9</sup>

9 Blackmore E., Bugalski N., Pred D. (2015). Following the money: an advocate's guide to securing accountability in agricultural investments. IIED/IDI, London/Asheville [En línea] Disponible en: <https://www.inclusivedevelopment.net/wp-content/uploads/2015/09/Following-the-Money.pdf>

## ¿Cómo podemos conocer este proceso y dónde buscamos información sobre una empresa en Chile?

### El problema de la transparencia corporativa en Chile

Según el Servicio de Impuestos Internos (SII), en Chile existen **1.582.805 empresas**<sup>10</sup>. Sin embargo, sólo una pequeña parte está obligada a informar a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

El año pasado, sólo 247 empresas presentaron memorias anuales, **lo que representa aproximadamente el 0,0156 % del total de empresas**. Esto limita el acceso a información relevante para la fiscalización ciudadana. Además, incluso en estos casos, la información entregada muchas veces no es clara ni suficiente.

De esa manera, para las empresas grandes existe información en sus memorias anuales y en los reportes exigidos debido a la Norma de Carácter General N° 461. En cambio, para el resto de las empresas la información disponible es limitada.

Podemos encontrar información sobre las empresas de Chile en distintas plataformas, acá podemos encontrar algunas:

#### Servicio de Impuestos Internos (SII)

En su sitio web entrega información estadística general sobre el número de empresas, trabajadores, ventas y remuneraciones, clasificados por zona geográfica, actividad, tamaño y género asociado al RUT de la empresa, pero no desagregados.

#### Memorias Anuales de las empresas reportadas a la Comisión del Mercado Financiero

La Memoria Anual es un documento público obligatorio que deben publicar los **emisores de valores**. En ese documento rinden cuenta integral de su situación, desempeño y gestión durante el ejercicio del año.

Su principal objetivo es obligar a empresas que venden valores públicamente a transparentar información al público, permitiendo a accionistas e inversores tomar decisiones de manera informada. Debido a la gran cantidad de información que tiene, puede ser un instrumento útil para la fiscalización ciudadana de las empresas.

Tras la Norma N°461 de la **Comisión para el Mercado Financiero**, incluye información ambiental, social y de gobernanza, identificando riesgos e impactos sociales y de derechos humanos, así como canales de denuncia.

#### Fuentes útiles

Puedes encontrar las memorias anuales publicadas en [www.cmf-chile.cl/](http://www.cmf-chile.cl/) o en el siguiente QR:



Además, podrás encontrar información básica de la entidad o empresa en el sitio web de la Comisión del Mercado Financiero.

10 Servicio de Impuestos Internos. Estadísticas de empresas [En Línea]. Ver en: [https://www.sii.cl/sobre\\_el\\_sii/estadisticas\\_de\\_empresas.html](https://www.sii.cl/sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html)

## Organismos sectoriales y superintendencias que la regulan y fiscalizan

Dependiendo del rubro, la fiscalización y regulación pueden estar a cargo de diferentes organismos. Realizar solicitudes por la ley de transparencia o pedir reuniones con ellos por la plataforma de lobby pueden ser herramientas útiles para obtener información.

Por eso, comprender la **cadena de suministro** de una empresa, permite identificar qué instituciones son responsables de la fiscalización de las partes de una empresa.

### Organismos fiscalizadores de la posible cadena de suministro de una empresa forestal

Te invitamos a revisar el siguiente ejemplo basado en el caso de una empresa forestal hipotética. Demuestra que más de un organismo puede estar involucrado, dependiendo del tipo de proyecto y de qué parte del proceso estamos analizando:

Figura 2.

| Parte del proceso productivo                                                       | Actividad fiscalizada                                                                                                                                      | Organismo fiscalizador                               |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Bosques (viveros, plantaciones, cosecha forestal, manejo forestal)                 | Manejo forestal, tala, reforestación, prevención de incendios y cumplimiento de la normativa forestal.                                                     | Corporación Nacional Forestal (CONAF)                |
|                                                                                    | Uso y extracción de agua en predios forestales.                                                                                                            | Dirección General de Aguas (DGA)                     |
|                                                                                    | Control de plagas y uso de pesticidas.                                                                                                                     | Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)                   |
|                                                                                    | Realización de consulta indígena cuando corresponda.                                                                                                       | Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI) |
| Industrias de celulosa, plantas astilladoras, elaboradoras de madera y aserraderos | Emisiones al aire y de ruido, descargas de líquidos, manejo de residuos y cumplimiento ambiental general de las plantas de celulosas.                      | Superintendencia del Medio Ambiente (SMA)            |
|                                                                                    | Manejo de sustancias peligrosas y condiciones sanitarias. Condiciones sanitarias de las plantas, exposición a polvo de madera, almacenamiento de químicos. | Seremi de Salud                                      |

|                                                       |                                                                                      |                                                                                          |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                       | Condiciones laborales, jornadas, subcontratación, cumplimiento de normativa laboral. | Dirección del Trabajo (DT)                                                               |
| Transporte interno y logística hacia puertos en Chile | Cumplimiento de normativa de transporte terrestre.                                   | Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones                                           |
|                                                       | Cumplimiento de normas de operación portuaria y de embarque.                         | Autoridades Portuarias / Empresa Portuaria Estatal correspondiente                       |
| Contratistas y subcontratación en todas las etapas    | Cumplimiento de ley de subcontratación, derechos laborales, sindicalización.         | Dirección del Trabajo (DT)                                                               |
|                                                       | Cumplimiento de obligaciones ambientales.                                            | Superintendencia del Medio Ambiente (SMA), si realizan actividades con impacto ambiental |

# Las empresas frente a los derechos humanos: responsabilidad de respetar y de prevenir impactos

El principio central es que **las empresas deben respetar los derechos humanos reconocidos en instrumentos internacionales y en sus países.**

Respetar los derechos humanos significa que las empresas deben asegurarse de que sus actividades no dañen ni vulneren los derechos de otras personas.

Como vimos, esta responsabilidad no se limita a lo que la empresa hace de manera directa. También incluye sus operaciones, productos o servicios y relaciones comerciales, incluso cuando no haya causado directamente el daño.

Además, esta obligación se mantiene en cualquier país donde la empresa opere. No puede justificar vulneraciones porque la ley local sea más débil o la fiscalización insuficiente.

## Deber de prevenir

El deber de respetar los derechos humanos no comienza cuando ya se ha producido una vulneración, sino antes: las empresas **deben prevenir** cualquier impacto negativo que puedan generar en los derechos humanos.

Para ello, deben:

- Contar con un proceso de **debida diligencia**, que les permita identificar riesgos, tomar medidas y comunicar cómo enfrentar estos impactos.
- Asumir públicamente un **compromiso de respetar los derechos humanos**. Este compromiso debe quedar por escrito y ser aprobado por el nivel más alto de la dirección, como una decisión formal que oriente toda la actuación de la empresa.

## ¿Qué es un proceso de debida diligencia en derechos humanos?

La **debida diligencia** en derechos humanos es la principal herramienta que deben llevar a cabo las empresas para cumplir con esta responsabilidad.

Es un proceso que implica identificar, reducir y reparar esos impactos en las personas y el medio ambiente. No se trata de una acción aislada ni puntual, sino de un proceso continuo.

Esto se ha cristalizado a nivel internacional en los Principios Rectores de las Naciones Unidas:

- **Deber de respetar:** Principios Rectores número 11 - 14
- **Deber de prevenir:** Principios Rectores número 13, 17 y 20
- **Debida diligencia:** Principios Rectores número 15 - 19
- **Adoptar un compromiso público y comunicarlo:** Principios Rectores 15, 16 y 21



De acuerdo con los Principios Rectores, la debida diligencia abarca todas las actividades de la empresa, incluyendo sus operaciones directas, su **cadena de suministro** y sus **relaciones comerciales**. En la práctica, comprende cinco etapas principales:



1. **Identificar y evaluar impactos:** reconocer impactos reales y potenciales, considerando su cadena de valor y relaciones comerciales.
2. **Prevenir y mitigar impactos negativos:** adoptar medidas para evitarlos o reducirlos.
3. **Hacer seguimiento:** verificar si las medidas están funcionando.
4. **Comunicar:** informar lo que la empresa está haciendo.
5. **Reparar:** responder cuando hubo daño.

### Y... ¿Cómo estamos con la debida diligencia en Chile?

En Chile, al 2026, aún no hay una ley que obligue a las empresas a respetar los derechos humanos ni a realizar procesos de debida diligencia, por lo que su adopción sigue siendo voluntaria. **Sólo un 28% de las empresas del índice de Precio Selectivo de Acciones (IPSA) Chile declara implementar estos procesos**, y suelen ser aquellas más grandes nacionales, ya que están sujetas a fiscalización<sup>11</sup>. Además, muchas de las empresas que indican tener un proceso fallan en determinar su nivel de robustez.

11 Universidad Católica (2022) Primer Diagnóstico de Empresas y Derechos Humanos en Chile [en línea] En: [https://sostenibilidadcorporativa.uc.cl/images/investigacion/Primer\\_Diagnostico\\_Empresas\\_y\\_DDHH\\_Chile\\_2022.pdf](https://sostenibilidadcorporativa.uc.cl/images/investigacion/Primer_Diagnostico_Empresas_y_DDHH_Chile_2022.pdf)



Para leer más sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos ver la Guía sobre Empresas y Derechos Humanos para la Sociedad Civil en Chile

## ¿En qué se traduce esto para comunidades, organizaciones y personas interesadas?

Veremos dos exigencias sobre prevención que pueden hacer las comunidades, personas defensoras y organizaciones de derechos humanos a las empresas.

### 1. Exigir que las empresas sean coherentes con su compromiso público de respeto a los derechos humanos



**DEBER:** la empresa debe tener un compromiso público de respeto a los derechos humanos.



**EXIGENCIA:** coherencia entre los compromisos de la empresa y la realidad de sus operaciones y práctica.

Desde la existencia de los Principios Rectores, toda empresa debería adoptar un compromiso político y comunicarlo. Este compromiso debe comunicar de forma clara, explícita y formal las responsabilidades y expectativas de la empresa.

El compromiso debe:

- Ser aprobado por los altos directivos de la empresa.
- Contar en su elaboración con asesoría experta.
- Integrarse en políticas y procedimientos internos.
- Establecer las expectativas en relación con los derechos humanos.

**En el caso de que exista una política o compromiso, es importante conocerla,** porque nos permite exigir coherencia con lo declarado. Podemos revisar el sitio web de la empresa: el compromiso político debería estar disponible para el público. **Si no tienen, exijámoslo.**



Podemos hacernos algunas preguntas para analizar la idoneidad del compromiso público de respeto a los derechos humanos de una empresa:

- ¿Menciona un compromiso o estándares internacionales?
- ¿Identifica riesgos potenciales y reales en materia de derechos humanos?
- ¿Reconoce grupos de especial protección?
- ¿Define responsables internos, mecanismos de supervisión y canales de denuncia?
- ¿Incluye medidas frente a impactos en derechos humanos?

## 2. Exigir que las comunidades y personas interesadas sean consultadas en el proceso de debida diligencia



**DEBER:** la empresa debe incluir la participación de las **partes interesadas**.



**EXIGENCIA:** un proceso de debida diligencia participativo y transparente, que consulte a las comunidades que considere **impactos diferenciados** y medidas para **grupos en situación de vulnerabilidad**.

### ¿Qué podemos esperar como resultado de un proceso de debida diligencia?

- Un plan de medidas preventivas y de mitigación, con plazos, responsables y recursos asignados.
- La modificación o suspensión de actividades riesgosas.
- La revisión de contratos y prácticas con proveedores y contratistas.

### Exijamos participación real, efectiva y oportuna en el proceso de debida diligencia y demos a conocer nuestro caso

Para que el proceso sea efectivo, debe incorporar una participación real, efectiva y oportuna, transparencia y una atención especial a los **grupos en situación de vulnerabilidad**. De lo contrario, la empresa difícilmente podrá contar con la información necesaria para anticipar y hacerse cargo de los impactos en los derechos humanos.



### Evaluemos si las instancias de participación son adecuadas.

Para ello, nos podemos preguntar:

- ¿Existen espacios seguros donde la comunidad puede expresar sus preocupaciones, preguntas y propuestas?
- ¿La empresa explica cómo recoge esa información y cómo la considera en sus decisiones?
- ¿Los aportes de la comunidad realmente influyen en las decisiones de la empresa?
- ¿Las consultas se realizan en lugares, horarios y formatos accesibles para toda la comunidad?
- ¿Las personas reciben información clara y suficiente antes de participar?
- ¿Se facilita la participación de todas las personas, incluyendo personas mayores, mujeres, jóvenes, pueblos indígenas u otros grupos que puedan enfrentar más barreras?
- ¿La empresa entrega facilidades para participar, como cuidado de niñas y niños o apoyo técnico si la comunidad lo necesita?
- ¿Las instancias son abiertas y representativas de toda la comunidad, sin favorecer sólo a grupos cercanos o alineados con la empresa?
- ¿Existen garantías de seguridad para evitar represalias, amenazas, criminalización o cualquier forma de violencia contra quienes participan?

### Exijamos a la empresa transparencia en sus operaciones y la entrega de información oportuna

La empresa debe divulgar información de forma regular, oportuna, confiable, clara, completa, precisa, detallada y comparable. La información vinculada a riesgos o impactos en derechos humanos es de **interés público**, es decir, su divulgación satisface una necesidad de las personas en sociedad, que prevalece sobre la necesidad individual, permitiendo el control ciudadano, la prevención de abusos por autoridades públicas y la toma de decisiones informadas.

### ¿Qué deberíamos esperar de la información de una empresa?

- Claridad en la cadena de suministros y relaciones comerciales.
- Reportes periódicos del cumplimiento.
- Información sobre reclamos recibidos y sus resultados.

### La empresa debe prestar especial atención a grupos en situación de vulnerabilidad

Los impactos no afectan igual a todas las personas. Las personas o **grupos en situación de vulnerabilidad** enfrentan mayores obstáculos para ejercer sus derechos debido a situaciones estructurales. Entre ellos podemos encontrar a mujeres, comunidades indígenas, grupos tribales afrodescendientes, migrantes, personas con discapacidad, personas en situación de pobreza, personas privadas de libertad, niñas, y adolescentes.

Estas barreras adicionales deben ser consideradas en la debida diligencia para abordar de manera adecuada los riesgos en materia de derechos humanos.

### ¿Qué debe hacer la empresa?

- Identificar aquellos grupos y personas que podrían verse especialmente afectadas por sus operaciones.
- Incorporar **perspectiva de género**.
- Realizar un análisis diferenciado sobre la afectación a cada grupo en situación de vulnerabilidad
- Adoptar medidas de prevención y mitigación específicas y adecuadas.
- Crear espacios de participación seguros y accesibles.
- Priorizar reparación integral, considerando las afectaciones particulares de cada grupo.
- Comunicar esta información de manera accesible y culturalmente pertinente.



## Las empresas deben rendir cuentas: responsabilizarse, transparentar, hacerse cargo y reparar

Cuando una empresa cause un daño o haya contribuido a que ocurra una vulneración de derechos humanos, debe hacerse cargo y tomar medidas para abordarlo. No basta con reconocer el problema, sino que se debe actuar para detener el daño y evitar que vuelva a repetirse.

Además, debe contar con mecanismos efectivos que permitan reparar a las personas o comunidades afectadas. Esto puede incluir compensaciones, restitución de derechos, disculpas públicas u otras medidas acordadas con quienes sufrieron el impacto.

La empresa debe ser capaz de explicar de manera clara qué acciones está tomando para enfrentar las consecuencias de sus actividades, especialmente cuando las personas afectadas o sus representantes expresen preocupaciones o hagan preguntas.

Por último, debe hacer un seguimiento para evaluar si las medidas adoptadas están funcionando. Esto es lo que conocemos como la **rendición de cuentas corporativa**.

**Rendición de cuentas corporativa:** se refiere a que las empresas deben ser efectivamente responsables por sus acciones. Esto implica que deben responder legalmente y reparar cuando causan o contribuyen a vulneraciones.

En el marco de empresas y derechos humanos, la rendición de cuentas implica al menos tres ideas conectadas:

- **Responsabilidad:** que existan obligaciones legales (o cuasi-legales) claras sobre el comportamiento empresarial en relación con los derechos humanos.
- **Respuesta:** que haya mecanismos para investigar, evaluar y hacer públicos los impactos, y para sancionar o corregir conductas.
- **Reparación:** que las personas afectadas puedan acceder a justicia y a remedios efectivos (indemnización, restitución, cambios estructurales, etc.).

No se limita a publicar informes o ser transparente. Supone que existan consecuencias reales —legales, económicas o reputacionales— cuando una empresa incumple los estándares de derechos humanos.

Desde la existencia de los Principios Rectores, toda empresa debería, **como mínimo:**

- **Deber de reparar:** Principio Rector 22
- **Contar con mecanismos claros para reclamar:** Principios Rectores número 15 y 31
- **Rendir cuentas reparando** en caso de vulneraciones y evitar daños: Principios Rectores número 11 y 22
- **Rendir cuentas explicando** qué medidas se han adoptado: Principio Rector número 21
- **Realizar seguimiento** de la efectividad de las medidas: Principio Rector número 20



## ¿En qué se traduce esto para comunidades, organizaciones y personas interesadas?

La rendición de cuentas implica que las comunidades, organizaciones y personas afectadas pueden exigir claridad y respuestas concretas a las empresas.

En la práctica, una empresa debería poder explicar:

- Qué hizo (sus acciones y decisiones),
- Qué impactos generó (positivos y negativos),
- Cómo está reparando los daños causados.

Esto permite no sólo reaccionar ante un caso específico, sino también exigir cambios más amplios en la forma en que operan las empresas.

A continuación, veremos dos exigencias clave:

### 1. Las empresas deben emitir informes sobre las medidas que se adoptan para hacerse cargo de impactos a derechos humanos

Las empresas cuyas operaciones o contextos implican riesgos relevantes deberían elaborar informes sobre cómo identifican y responden a impactos en los derechos humanos.

### 2. Las empresas deben contar con mecanismos claros para reclamar y acceder a reparación

Las empresas tienen el deber de asegurar el acceso a mecanismos de reclamación eficaces para reparar las consecuencias negativas tanto para trabajadores, como para personas externas a sus actividades. Estos mecanismos pueden ser de distintos tipos:

- Administrados por la propia empresa, de forma unilateral (como los canales de quejas) o de forma colaborativa con grupos de interés (como las mesas de diálogo).
- Ofrecidos por asociaciones gremiales o sectoriales estableciendo un procedimiento común para todas.
- Ofrecidos por iniciativas multiactor, donde participan empresas junto con organizaciones de la sociedad civil, expertos u otros actores bajo gobernanza compartida.
- Ofrecidos por instituciones financieras o inversionistas que reciben quejas relacionadas con proyectos empresariales que financian.



### ¿Qué ventajas podrían tener estos mecanismos?

- Detectar problemas a tiempo
- Reparar de manera temprana
- Menores costos.

### ¿Cómo deberían ser estos mecanismos?

- Independientes, imparciales y confiables.
- Accesibles y comprensibles
- Seguro para quienes denuncian.
- Con pasos y plazos claros y transparentes.
- Respetuoso de los derechos humanos.



**Atención:** No es necesario haber recurrido previamente a otras instancias para utilizar estos mecanismos. Estos canales no sustituyen a los del Estado, pero son una vía temprana de solución, sin que ello impida recurrir posteriormente a otras instancias.

### UN CONSEJO CLAVE: LAS JUNTAS DE ACCIONISTAS Y LOS INVERSORES SON ACTORES RELEVANTES PARA EXIGIR RESPONSABILIDAD

Un actor generalmente poco conocido por comunidades de base y defensores de derechos humanos son las **juntas de accionistas** y los **inversores** de cada empresa. Ambos juegan un rol clave en la promoción de derechos humanos en las empresas, ya que pueden presionar y/o condicionar su apoyo a cambio de mejores prácticas y decisiones de la empresa, y permitir que la sociedad civil presione por cambios en políticas y prácticas.

La transparencia de las empresas no sólo es de interés de las comunidades, sino también de inversionistas y accionistas, especialmente en empresas grandes o cotizan en la bolsa<sup>12</sup>. Esto puede ser aprovechado por las comunidades: la falta de información genera riesgos para ambos, por lo que **pueden transformarse en un actor con intereses afines o similares para exigir mayor transparencia a la empresa.**



Un ejemplo es la alianza de inversores por los derechos humanos, una iniciativa abierta para inversores que promueve la inversión responsable con miras al cumplimiento empresarial de los derechos humanos.

12 OCDE, Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable (2023) [en línea], Disponible en: [https://www.oecd.org/es/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct\\_a0b49990.html](https://www.oecd.org/es/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990.html) p. 24.

Te invitamos a ver el siguiente ejemplo del rol que los inversionistas de una empresa pueden tener en evidenciar daños ambientales de la empresa en la invierten:



El caso de la compra de Australis por Joyvio Food muestra cómo una disputa entre empresas puede ayudar a destapar daños ambientales.

Tras la compra de la salmonera por parte de Joyvio Food, los inversionistas denunciaron que la salmonera Australis había ocultado una sobreproducción de salmónes por sobre los límites permitidos, lo que no sólo infló el valor de la empresa, sino que también implicó irregularidades ambientales.

Aunque el juicio se centra en el delito de estafa y en el incumplimiento del contrato de compra de la empresa, el caso es relevante porque demuestra que incluso conflictos financieros pueden revelar vulneraciones ambientales y a derechos humanos, disuadir a actores de invertir en empresas irresponsables y abrir oportunidades para exigir mayor transparencia y rendición de cuentas.

# II PARTE



Identifiquemos  
Enmarquemos  
Fundamentemos  
Actuemos



En la segunda parte de esta Guía Práctica encontraremos herramientas para entender mejor el conflicto, reunir evidencia, conocer cómo funciona la empresa y descubrir cómo exigir el respeto de los derechos humanos en tu caso.

## ¿Cómo usar?

En esta parte encontraremos espacios de trabajo pensados para acompañar nuestro proceso de levantamiento, documentación de información y posterior traducción de la información al lenguaje de derechos humanos y las responsabilidades empresariales.

No es necesario que respondamos todo de una vez. Podemos volver a ellos cuantas veces sea necesario.

### Espacios de trabajo



# Comenzamos nuestra estrategia por mirar el territorio donde habitamos y comprender el conflicto...

## Analizar el conflicto y cómo afecta los derechos humanos

### CASO <sup>13</sup>



*Patricia trabaja desde hace varios años en un supermercado de una ciudad mediana. En los últimos meses, su jornada laboral se ha extendido de manera constante, con cambios de turno informados con poca anticipación y dificultades para acceder a descansos adecuados. Junto a otras compañeras, ha planteado estas preocupaciones a la jefatura, sin obtener respuestas claras.*

*Tras estos reclamos, algunas trabajadoras comenzaron a recibir advertencias informales y a ser excluidas de turnos. El temor a represalias ha hecho que varias personas prefieran guardar silencio, aun cuando los problemas persisten y comienzan a afectar su salud, su vida familiar y su estabilidad laboral.*

Situaciones como la de Patricia muestran la importancia de contar con herramientas que permitan reconocer cuándo una empresa está vulnerando derechos humanos y cómo comenzar a analizar la situación.

Es un paso clave para actuar, ya que permite contar con una base clara para exigir responsabilidades y evitar que los impactos se normalicen o se invisibilicen.

**Reconocer estos casos nos ayuda a actuar a tiempo:** Detectar señales tempranas puede evitar que los impactos se profundicen o se vuelvan irreparables, y nos permiten exigir medidas de prevención reales. Para los grupos que enfrentan **impactos diferenciados**, este análisis permite exigir el respeto de derechos específicos y una participación efectiva en las decisiones que afectan sus vidas y territorios.



<sup>13</sup> Los casos presentados en esta sección son ficticios y han sido elaborados únicamente con fines ilustrativos.

Por ejemplo, cuando las trabajadoras reportan turnos extensos sin descanso, cambios arbitrarios de horario o represalias tras hacer reclamos, son señales de una vulneración de derechos.

## 1. ¿Cómo podemos reconocer y comprender un caso?

### Hacernos preguntas para situar el conflicto

El primer paso es ordenar la información básica del caso. Esto se puede hacer a partir de preguntas sobre el problema, los actores, el territorio, la temporalidad y las relaciones. En la siguiente tabla contamos con algunas preguntas que ayudarán a construir una primera lectura del conflicto:

| Dimensión                                                                                                                             | Preguntas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>El problema:<br><b>¿Qué está ocurriendo?</b>    | <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cuál es el hecho, situación o actividad que genera preocupación?</li><li>• ¿Cuáles son las principales consecuencias humanas y/o ambientales?</li><li>• ¿El daño ya ocurrió o existe un riesgo claro?</li><li>• ¿Se trata de un impacto puntual o de una afectación que se mantiene en el tiempo?</li></ul> |
| <br>Actores<br><b>¿Quiénes están involucrados?</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Quiénes son las personas o comunidades afectadas?</li><li>• ¿Existen grupos con impactos diferenciados, tales como migrantes, indígenas, personas de la diversidad sexual?</li><li>• ¿Qué empresa(s) está(n) vinculada(s)?</li><li>• ¿Hay alguna institución u organismo público involucrado?</li></ul>     |
| <br>Territorio<br><b>¿Dónde ocurre?</b>            | <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿En qué territorio se manifiestan los impactos?</li><li>• ¿Coincide el lugar del daño con el lugar donde se toman las decisiones empresariales?</li><li>• ¿Es un territorio indígena, rural o con condiciones especiales de riesgo?</li></ul>                                                                |

*Frente a una situación como la de Patricia, estas preguntas permiten pasar del malestar general a una comprensión más clara del caso.*

## Identifiquemos factores del contexto que influyen en el conflicto

Además de identificar los hechos y actores, es importante que observemos el contexto en el que se desarrolla el caso, ya que nos ayuda a entender por qué el conflicto surge, se mantiene o se profundiza, y qué obstáculos o oportunidades existen para abordarlo.

A continuación puedes encontrar algunas preguntas orientadoras:

### Contexto

### Preguntas



#### Social y económico

- ¿Qué actividades económicas predominan en el territorio en que se dan los impactos?
- ¿Cómo se relaciona la empresa en conflicto con la economía local?
- ¿Existen condiciones de pobreza, precariedad laboral o dependencia económica que influyan?
- ¿Cómo es el acceso a servicios básicos en la zona afectada?



#### Político e institucional

- ¿Cómo es la gobernanza local o regional y la capacidad de fiscalización del Estado?
- ¿Existen conflictos previos similares en el territorio?
- ¿Hay procesos administrativos, judiciales o políticos en curso relacionados con el caso?



#### Cultural y territorial

- ¿Existen vínculos culturales, identitarios o espirituales con el territorio afectado?
- ¿Qué prácticas, saberes o formas de vida podrían verse afectadas?

## Pasemos de la descripción del caso al lenguaje de los derechos

Una vez que identificamos los hechos, actores y contexto, el siguiente paso es traducir lo que ocurre al lenguaje de los derechos humanos (como vimos en el Capítulo 1 de la Parte I). Esto nos permite nombrar con mayor claridad las vulneraciones, fortalecer los argumentos y usar mecanismos de denuncia, exigibilidad y reparación.

A partir del análisis del conflicto y de la identificación de impactos, podemos preguntarnos:

- ¿Qué aspectos de la vida, la salud, el trabajo, el territorio, la participación u otros se ven afectados?
- ¿A qué derechos humanos se asocian esas afectaciones y por qué?



La Guía de Derechos Humanos y Empresas en Chile del Instituto Nacional de Derechos Humanos puede ayudarte a identificar derechos comúnmente afectados por actividad empresarial

*En contextos laborales como el de Patricia, estos derechos se expresan, por ejemplo, en condiciones de trabajo seguras, jornadas razonables, salarios justos y la posibilidad de organizarse sin represalias.*

*Así, lo que inicialmente Patricia identificó como “exceso de trabajo” puede traducirse en afectaciones al derecho a la salud, al trabajo digno y a la libertad sindical.*





### Caracterización inicial de un caso de vulneración de derechos humanos en contextos empresariales

Esta ficha busca ayudarnos a ordenar la información básica de un caso, comprender su contexto y comenzar a identificar posibles vulneraciones de derechos humanos.

#### 1. Identificación general del caso

**Nombre o referencia del caso (opcional):**

---

---

**Actividad empresarial involucrada:**

---

---

**Breve descripción del conflicto (en pocas líneas):**

*¿Qué está ocurriendo y por qué genera preocupación?*

---

---

---

#### 2. ¿Qué ocurre?

- ¿Cuál es el hecho, proyecto, decisión o actividad que genera el conflicto?
- ¿Se trata de un daño que ya ocurrió o de un riesgo que podría ocurrir?
- ¿Es un hecho puntual o una afectación que se mantiene en el tiempo?

**Observaciones:**

---

---

---

---



### 3. ¿Quiénes están involucrados?

- ¿Quiénes son?
- ¿Existen grupos con impactos diferenciados (pueblos indígenas, mujeres, comunidades rurales, personas defensoras, etc.)?

#### Observaciones:

---

---

---

---

#### Empresa(s) vinculada(s):

- ¿Qué empresa o empresas están involucradas?
- ¿Existe una empresa matriz, filiales, inversionistas, compradores o consultores relacionados?

#### Observaciones:

---

---

---

---

#### Relación de la empresa con el impacto:

- ☐ Causa directamente el impacto
- ☐ Contribuye al impacto
- ☐ Está vinculada a través de una relación comercial

#### Observaciones:

---

---

---



#### 4. ¿Dónde ocurre?

- ¿En qué territorio se manifiestan los impactos?
- ¿Coincide el lugar del impacto con el lugar donde se toman las decisiones empresariales?
- ¿Se trata de un territorio indígena, rural, urbano, aislado o con condiciones especiales?
- ¿Existen condiciones de riesgo como gobernanza débil, conflicto socioambiental o marginación histórica?

Observaciones:

---

---

---

---

---

#### 5. ¿Cuándo ocurre?

- ¿Desde cuándo se observa el problema?
- ¿Se trata de daños pasados no reparados, impactos actuales o riesgos futuros previsibles?
- ¿La situación continúa en el tiempo?

Observaciones:

---

---

---

---

#### 6. ¿Por qué y cómo ocurre?

- ¿De qué manera concreta la actividad de la empresa se relaciona con el daño o riesgo que identificamos?
- ¿Existieron medidas para prevenir o mitigar impactos?



- ¿La empresa realizó procesos de participación o consulta?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Parcial / insuficiente

**Observaciones:**

---

---

---

---

## 7. Contexto político, social, económico y cultural

**Descripción breve de los elementos del contexto que ayudan a entender el conflicto, por ejemplo:**

- Actividades económicas predominantes en la zona.
- Condiciones socioeconómicas relevantes.
- Gobernanza local o regional.
- Vínculos culturales, identitarios o históricos con el territorio.
- Antecedentes del conflicto o experiencias previas similares.

**Observaciones:**

---

---

---

---

---



## 8. Del caso al lenguaje de los derechos humanos

A partir de lo descrito anteriormente:

- ¿Qué aspectos de la vida, la salud, el trabajo, el territorio, la cultura, la participación u otros se ven afectados?
- ¿A qué derechos humanos se pueden asociar estas afectaciones?

| <i>Impacto/ daño identificado</i> | <i>Derecho(s) Humano(s) afectado(s)</i> |
|-----------------------------------|-----------------------------------------|
|                                   |                                         |
|                                   |                                         |
|                                   |                                         |
|                                   |                                         |
|                                   |                                         |
|                                   |                                         |

## 9. Observaciones finales

Espacio para agregar información relevante, dudas, necesidades de información adicional o próximos pasos.

---

---

---

---

---

Ya nos consta que algo ocurre y que está afectando nuestros derechos o los del medio ambiente ¡ahora tenemos que documentarlo!

## Generar nuestra evidencia para la defensa de derechos

### 1. ¿Por qué es importante generar nuestra propia información?

#### CASO



La comunidad en donde vive Fernanda tiene sospechas de que una empresa de piscicultura, que cría salmones en el río San Pedro, está contaminando sus aguas, los peces y a las niñas que se bañan en él.

Fernanda decide hacer algo y hablar con las autoridades de la comuna. Si bien creen que se trata de la empresa que produce salmones, porque el olor es similar al que se siente cerca de las faenas, no saben cómo probarlo. Buscan información en internet y encuentran los reportes de sostenibilidad de la empresa y resoluciones administrativas, pero nada sobre fiscalizaciones recientes ni resultados públicos de monitoreo ambiental en el río.

Fernanda se pregunta: ¿Por qué debería confiar en esta información si la misma empresa la generó? Si el Estado y los sitios web disponibles no cuentan con la información, ¿de dónde la obtengo?

El caso de Fernanda es un ejemplo común: existen sospechas fundadas de afectación a derechos, pero no siempre hay información accesible o confiable para demostrarlo.

Contar con evidencia propia es clave para exigir el respeto de los derechos humanos frente a actividades empresariales y la **rendición de cuentas corporativa**. Nos permite respaldar acciones legales, impulsar medidas y fortalecer procesos de incidencia y comunicación pública.

En muchos casos, la información disponible proviene de las propias empresas o de organismos del Estado, y no siempre refleja las vivencias locales. Por eso, es importante generar, ordenar y resguardar información propia.

*En el caso de la comunidad de Fernanda, el levantamiento de información podría comenzar con registrar el olor del agua, recoger testimonios y documentar episodios de contaminación. Si la situación persiste, el monitoreo permitiría observar si estos cambios se repiten en el tiempo.*

## 2. ¿Para qué nos puede servir generar nuestra propia evidencia?

Cuando generamos información para respaldar nuestros argumentos, la denominamos evidencia. Documentar y generar nuestra propia evidencia nos ayuda a:

- Visibilizar impactos y valores territoriales que suelen quedar fuera de los estudios oficiales, como prácticas culturales, usos tradicionales o afectaciones acumulativas.
- Reducir la dependencia de la información producida por empresas o autoridades.
- Fortalecer la autonomía y la credibilidad de las organizaciones y comunidades.
- Respalda denuncias y observaciones en procesos de evaluación ambiental, participación ciudadana o instancias judiciales.
- Dar continuidad a los registros en el tiempo, aprovechando la relación cotidiana que las comunidades y organizaciones mantienen con los territorios.

Existen distintas formas de levantar información y sobre diversos temas. Estas pueden combinarse según el contexto, los recursos disponibles y los resguardos de seguridad necesarios. Revisemos algunas formas de hacerlo:



| Forma de levantar información                                 | ¿Qué permite observar o registrar?                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Entrevistas y conversaciones (individuales o grupales)        | Experiencias directas de personas afectadas, cambios en la vida cotidiana, percepciones de daño, afectaciones diferenciadas por género u otros factores.  |
| Observaciones en terreno                                      | Condiciones ambientales, laborales o territoriales; funcionamiento de instalaciones; presencia de impactos visibles.                                      |
| Registros comunitarios (bitácoras, fotografías, videos)       | Evidencia directa generada por la comunidad sobre hechos, cambios en el tiempo o situaciones reiteradas.                                                  |
| Revisión de documentos (informes, permisos, estudios, prensa) | Información oficial o técnica sobre el proyecto, compromisos asumidos y posibles incumplimientos.                                                         |
| Recopilación de imágenes satelitales y de fotografías aéreas  | Cambios en el uso del suelo, afectación de ecosistemas, expansión de proyectos o intervenciones en el territorio.                                         |
| Mapeos participativos                                         | Percepción colectiva de zonas afectadas, sitios relevantes, recorridos, riesgos o impactos territoriales.                                                 |
| Muestreo o análisis técnico                                   | Análisis especializados (agua, aire, biodiversidad, salud) llevados a cabo por personas expertas en la materia que fortalecen la solidez de la evidencia. |



**Recomendación:** lo ideal es contrastar la información entre distintas fuentes (personas, documentos, observación directa, muestras científicas), para poder verificar su consistencia y fortalecer su credibilidad.

*Por ejemplo, Fernanda y su comunidad podrían entrevistar a vecinas y vecinos, tomar fotografías, revisar permisos y complementar esta información con imágenes satelitales del sector.*

*Si existen recursos o apoyo externo, también podrían tomarse muestras de agua para su análisis, o solicitar apoyo técnico a universidades u organizaciones para interpretar los resultados.*

### ¿Cómo comenzamos el levantamiento de información?

Antes de comenzar, es importante que ordenemos las preguntas en una secuencia lógica, que nos permita definir prioridades y alcances. No podemos documentar todo al mismo tiempo e intentar abarcar demasiado suele generar desgaste del grupo y un uso ineficiente de los recursos. Para ello, podemos dividir nuestras preguntas en las siguientes áreas:

- El problema y los derechos en juego.
- Qué buscamos lograr con el levantamiento de la información.
- La información que existe y cómo acceder a ella.
- Las capacidades y recursos con los que contamos.
- Las medidas de cuidado.

*En una situación como la de Fernanda, hacerse preguntas en cada una de esas áreas le pueden ayudar a decidir, si conviene comenzar por documentar los efectos en la salud, la contaminación del agua o el impacto en las actividades cotidianas de la comunidad.*





### Generar nuestra evidencia para la defensa de derechos

Este espacio busca ayudarnos a planificar de manera realista y cuidadosa un proceso de levantamiento de información o monitoreo ciudadano, a partir del conflicto que ya analizamos en el capítulo anterior.

#### 1. ¿Qué queremos documentar?

¿Cuál es el problema o situación que queremos registrar?

---

---

---

¿Qué impactos o afectaciones nos interesa priorizar ahora?

---

---

---

¿Qué derechos humanos podrían estar relacionados con estos impactos?

---

---

---

#### 2. ¿Para qué queremos esta información?

¿Cuál es el objetivo principal de generar esta evidencia?

- ☐ Visibilizar una situación
- ☐ Respaldar una denuncia o reclamo
- ☐ Incidir en una decisión pública
- ☐ Fortalecer la organización
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

¿A quiénes nos interesa comunicar los resultados?

---

---



### 3. ¿Qué información ya existe?

¿Qué información conocemos que ya esté disponible?

---

---

---

¿Quién produjo esa información?

---

---

---

De la información existente: ¿Qué cosas importantes no aparecen o no reflejan lo que vive la comunidad?

---

---

---

### 4. ¿Cómo podemos levantar nuestra propia información?

¿Qué herramientas nos parecen más adecuadas para este caso?

- ☐ Entrevistas o conversaciones
- ☐ Observación en terreno
- ☐ Registros comunitarios (fotos, videos, bitácoras)
- ☐ Revisión de documentos
- ☐ Imágenes satelitales
- ☐ Mapeo participativo
- ☐ Apoyo técnico o experto
- ☐ Otras: \_\_\_\_\_

¿Este será un levantamiento puntual o un monitoreo en el tiempo?

---

---



## 5. ¿Con qué capacidades contamos?

¿Quiénes podrían participar en el proceso?

---

---

---

¿Qué recursos tenemos disponibles?

---

---

---

¿Qué limitaciones o dificultades debemos considerar?

---

---

---

## 6. ¿Cómo cuidamos a las personas y la información?

¿Qué riesgos podrían existir para quienes participan?

---

---

---

¿Qué medidas podemos tomar para reducirlos?

---

---

---

¿Cómo vamos a guardar y proteger la información levantada?

---

---

---



Quiénes tendrán acceso a ella y para qué fines?

---

---

---

## 7. Próximos pasos

¿Cuál sería un primer paso concreto y alcanzable para comenzar?

---

---

---

¿Qué podemos hacer ahora y qué puede esperar más adelante?

---

---

---



**Recordemos** que no es necesario hacerlo todo perfecto ni completo desde el inicio. Generar evidencia es un proceso gradual, que se fortalece con el trabajo colectivo, el cuidado mutuo y el aprendizaje en el camino.

### 3. Algunas herramientas para el levantamiento de información ciudadana

#### Todo Derecho

Una de las herramientas más conocidas en este ámbito es la guía Todo Derecho, diseñada por la organización Rights & Democracy específicamente para organizaciones comunitarias. Esta metodología propone un camino de trabajo en seis etapas, orientado a medir la diferencia entre los compromisos hechos por el Estado y la posibilidad en la práctica de disfrutar de dichos derechos en la realidad del país ante un determinado proyecto económico. Las etapas son:

- 1. Preparación:** conocer el proyecto, armar el equipo, identificar actores clave y acordar objetivos y resguardos básicos.
- 2. Revisión de los derechos:** revisar qué derechos están protegidos, qué obligaciones tiene el Estado y qué compromisos ha asumido la empresa.
- 3. Definición del foco:** priorizar los derechos a analizar y ajustar las preguntas al contexto territorial, cultural y social.
- 4. Investigación:** recoger información desde distintas fuentes y miradas para comprender mejor los impactos.
- 5. Análisis de resultados:** ordenar la información, identificar impactos y responsabilidades, y elaborar conclusiones y recomendaciones.
- 6. Incidencia y seguimiento:** difundir los resultados, dialogar con los actores involucrados y dar seguimiento en el tiempo.



Si quieres conocer esta metodología en mayor detalle y explorar herramientas prácticas para aplicarla, puedes revisar la guía **Todo Derecho** a través del código QR que encontrarás a continuación.

## Ciencia Ciudadana



### ¿Qué es la ciencia ciudadana?

La ciencia ciudadana es una forma de hacer ciencia donde las personas participan en la observación, registro y recolección de datos en alianza con científicas o científicos que la analizan. En procesos de defensa de derechos humanos puede servir para:

- Levantar evidencia desde el territorio, por ejemplo sobre biodiversidad, cambios ambientales o sociales.
- Fortalecer capacidades y fomentar la participación, al transformar la experiencia cotidiana en conocimiento.
- Fomentar el cuidado del entorno y las personas, promoviendo el aprendizaje y la valoración del territorio.



Hoy existen plataformas digitales que facilitan este trabajo y reducen costos, como iNaturalist o eBird.

Si quieres profundizar, puedes revisar la Guía para conocer la Ciencia Ciudadana a través del código QR.

## Mapeos participativos



### ¿Qué es un mapeo participativo?

Es una herramienta de construcción colectiva de mapas y representaciones visuales, donde las personas comparten conocimientos, experiencias y percepciones sobre el territorio, tanto en sus elementos geográficos, sociales o simbólicos.



Permite visibilizar conflictos, afectaciones y valores importantes, fortalecer la organización e imaginar alternativas frente a situaciones de amenaza.

Para profundizar, puedes revisar el Manual de mapeo colectivo de Iconoclasistas a través del código QR.

Ya tenemos claro y documentado lo que ocurre en el territorio. El siguiente paso es comprender mejor cómo funciona la empresa involucrada; su forma de operar puede ser más compleja de lo que parece... ¡pero existen formas para conocerla!

## Entender cómo funciona la empresa

### CASO



En la ciudad donde vive Daniela, varias mujeres comenzaron a compartir una preocupación en redes sociales: algunas quedaron embarazadas a pesar de estar usando pastillas anticonceptivas compradas en la misma farmacia del barrio. Con el tiempo, se dieron cuenta de que muchas habían usado la misma marca.

Daniela decide investigar. En la caja del medicamento aparece el nombre de un laboratorio, pero descubre que la marca pertenece a una empresa farmacéutica extranjera y que el producto se fabrica en otro país, mientras que en Chile lo distribuye una empresa distinta.

Daniela se pregunta: ¿Quién es realmente responsable del medicamento defectuoso: la farmacia que lo vende, la empresa que lo distribuye o el laboratorio que lo fabrica? ¿Dónde se toman las decisiones sobre el producto? ¿Dónde podría encontrar información para entender cómo funciona esta cadena de inversión, y quién debe responder por lo ocurrido?

### ¿Por qué conocer cómo funciona una empresa?

Mientras mejor conozcamos a la empresa, más fácil será identificar responsables, exigir respuestas, organizarnos mejor y fortalecer nuestras demandas.

### ¿Qué información estamos buscando?

Cuando investigamos una empresa, buscamos entender quién toma las decisiones, cómo funciona el negocio y quién podría ser responsable por los impactos.

## ¿Qué preguntas podemos hacernos para saber dónde buscar la información?

| Dimensión                                                                                                                  | Preguntas                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>Sobre la identidad de la empresa</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cuál es el nombre legal de la empresa?</li><li>• ¿Tiene otros nombres comerciales?</li><li>• ¿Tiene página web?</li></ul>                                                                     |
|  <b>Sobre su tamaño y regulación</b>    | <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Está registrada en la Comisión para el Mercado Financiero (CMF)?</li><li>• ¿Publica reportes o memorias?</li><li>• ¿Aparece información en el Servicio de Impuestos Internos (SII)?</li></ul> |
|  <b>Sobre quién toma las decisiones</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿La empresa que opera depende de otra empresa?</li><li>• ¿Existe una empresa matriz en otro país?</li><li>• ¿Hay un grupo empresarial detrás?</li></ul>                                        |
|  <b>Sobre sus actividades</b>           | <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué produce o qué servicio entrega?</li><li>• ¿Qué parte del proceso ocurre en el territorio?</li><li>• ¿Qué otras empresas participan (contratistas, proveedores, intermediarios)?</li></ul> |
|  <b>Sobre el financiamiento</b>         | <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Quiénes son los dueños?</li><li>• ¿Qué bancos o inversionistas financian el proyecto?</li><li>• ¿Hay financiamiento público o internacional, por ejemplo, de bancos de desarrollo?</li></ul>  |



### Sobre fiscalización del Estado

- ¿Qué organismos regulan esta actividad?
- ¿Podemos pedir información a estos organismos por transparencia o solicitar reuniones?



### Sobre derechos humanos

- ¿Tiene políticas de derechos humanos?
- ¿Reconoce riesgos o impactos en sus reportes?
- ¿Tiene mecanismos de denuncia o reparación?

*Daniela decide comenzar a investigar junto a otras mujeres. Se reúnen en la sede de la junta de vecinos, revisan información en internet y descubren que el laboratorio ha enfrentado problemas con la calidad de medicamentos en otros países, incluyendo un caso similar investigado en Inglaterra.*

*A partir de eso se organizan para dividir la búsqueda de información: unas revisan información en Chile (quién importa el medicamento y qué farmacia lo vende). Otras investigan la empresa en el extranjero (dónde está su laboratorio principal, la empresa a la que pertenece y si ha tenido denuncias en otros países).*

*Una de las participantes se ofreció para buscar información en organismos del Estado chileno que pudieran tener antecedentes. Tras revisar qué instituciones regulan el sector, decidió enviar solicitudes de transparencia al Ministerio de Salud (MINSAL), la Subsecretaría de Salud y al Instituto de Salud Pública (ISP) para saber si existían alertas sanitarias, fiscalizaciones o reportes sobre ese anticonceptivo y el laboratorio que lo produce. También revisan si la empresa reporta a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), para conocer quiénes son sus dueños y si publica reportes o memorias.*

*Finalmente, acuerdan reunirse nuevamente para ordenar lo encontrado y dibujar en un pape-lógrafo todo lo que habían descubierto: desde la investigación y producción del fármaco hasta su certificación, empaquetamiento, importación, distribución y comercialización en Chile, para entender quiénes participan y quién podría ser responsable en cada parte del proceso.*



### Conociendo mejor a la empresa involucrada

Esta ficha busca ayudarnos a comprender cómo está organizada la empresa, quién toma las decisiones, qué actividades realiza y quién la financia, retomando las preguntas anteriores.

Conocer esta información puede ser clave para identificar responsabilidades y estrategias de acción.

#### 1. Identificación básica de la empresa

Nombre legal o razón social de la empresa:

---

Nombre comercial (si es distinto):

---

Sitio web oficial (si tiene):

---

Giro / actividad:

---

¿Está registrada como Pyme?

☐ Sí

☐ No

☐ No sabemos

¿Está fiscalizada por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF)?

☐ Sí

☐ No

☐ No sabemos

Observaciones:

---

---



## 2. Forma jurídica y tipo de empresa

¿Qué tipo de empresa es?

(Ejemplo: Sociedad Anónima, SpA, Ltda., empresa estatal, etc.)

---

¿Es una empresa nacional o multinacional?

---

Si es multinacional: ¿en qué países opera?

---

Observaciones:

---

---

---

## 3. Estructura del grupo empresarial

Muchas veces la empresa que opera en el territorio no es la que toma las decisiones finales.

¿Tiene casa matriz (empresa principal)?

☐

Sí

☐

No

☐

No sabemos

¿Tiene filiales o empresas relacionadas?

---

¿Qué partes del grupo empresarial están presentes en Chile?

---

---



¿La empresa que opera en Chile puede tomar decisiones por sí sola o depende de una casa matriz?

.....

¿Dónde se toman las decisiones importantes?

(¿En Chile? ¿En otro país?)

.....

.....

¿Existe un organigrama o información sobre quién controla a quién dentro del grupo empresarial?

☐ Sí

☐ No

☐ No sabemos

Observaciones:

.....

.....

#### 4. Actividades, bienes y servicios

¿Qué actividades realiza la empresa?

.....

.....

¿Qué bienes o servicios produce?

.....

.....

¿Cuáles de esas actividades se realizan en Chile?

.....

.....



**¿Cómo es su cadena de valor o suministro?**

*(¿Trabaja con contratistas, proveedores, subcontratistas o empresas asociadas?)*

---

---

## **5. Inversionistas y financiamiento**

*Conocer quién financia a la empresa puede abrir nuevas vías de incidencia.*

**¿Quiénes son sus principales accionistas o dueños?**

---

---

**¿Quiénes la financian?**

*(Bancos, fondos de inversión, organismos públicos, inversionistas extranjeros, etc.)*

---

---

**¿Recibe financiamiento público?**

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sabemos

**¿Recibe financiamiento privado o mixto?**

---

**¿Los inversionistas son nacionales o extranjeros, o ambos?**

---

**¿Existen indicios de que los inversionistas conocen los impactos en derechos humanos?**

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sabemos



Observaciones:

---

---

## 6. Presencia financiera

¿Cotiza en la Bolsa de Santiago u otra bolsa internacional?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sabemos

Notas / observaciones:

---

---

## 7. Responsabilidad de respetar y prevenir violaciones a derechos humanos

¿La empresa tiene un compromiso público con el respeto de los derechos humanos?

---

---

¿La empresa ha realizado o tiene en marcha un proceso de debida diligencia?

---

---

## 8. Observaciones finales

---

---

---

## Herramienta para investigar las cadenas de inversión y suministro: “Siguiendo el Dinero”

### 1. ¿De qué se trata?

El sitio web Siguiendo el Dinero (Following the Money) contiene herramientas que ayudan a entender las estructuras empresariales, financiamiento y cadenas de suministro para identificar responsables.

### 2. En el sitio podrás encontrar:

- Guías paso a paso para investigar empresas, bancos e inversionistas.
- Explicaciones sobre cadenas de inversión y de suministro.
- Herramientas de datos para buscar accionistas, bancos de desarrollo y vínculos financieros.
- Casos prácticos de comunidades que han usado esta información para defender sus derechos.
- Estrategias para exigir responsabilidades a empresas ante tribunales, organismos internacionales y otros mecanismos.

### 3. ¿Por qué es útil?

- Permite conocer herramientas y formas para identificar quién está detrás de un proyecto o empresa.
- Ayuda a reunir información para denuncias, demandas y acciones de incidencia.
- Permite identificar «**puntos de presión**», es decir actores que pueden ser objeto de incidencia porque pueden influir en los impactos de un proyecto.
- Fortalecer los argumentos de comunidades y organizaciones.

## Herramienta para conocer cómo realizar solicitudes de información en Chile

Para conocer cómo realizar solicitudes de transparencia o pedir reuniones de lobby en Chile puedes visitar [www.poderambiental.cl](http://www.poderambiental.cl).

Ya ordenamos el conflicto, reunimos evidencia y entendimos cómo funciona la empresa. Ahora es momento de dar un paso más: usar esa información para exigir responsabilidad.

## ¿Cómo usar los mecanismos de derechos humanos para exigir responsabilidad a la empresa en tu caso?

En este paso vamos a traducir todo lo trabajado previamente en exigencias concretas y en acciones estratégicas. El objetivo es pasar de la descripción del problema a una estrategia para exigir responsabilidad y reparación.

### ¿Cómo avanzar desde el problema hacia la acción?

#### 1. Definamos el problema clave de derechos humanos

Retomando el capítulo anterior, es importante identificar:

- Qué derechos están siendo afectados.
- Cómo se manifiesta esa afectación en la vida de las personas.
- Si se trata de un daño o un riesgo (pasado, presente o futuro).

También es clave identificar:

- Qué hizo o dejó de hacer la empresa.
- Si el impacto es puntual o sostenido en el tiempo.
- Qué partes de la empresa o su cadena están involucradas.



## 2. Contrastemos lo que vemos en el territorio con lo que dice la empresa

Luego de revisar la información de la empresa podemos evaluar la coherencia de sus compromisos e información con lo que pasa realmente en el territorio. Nos podemos preguntar si:

- Reconoce los impactos.
- Sus compromisos son concretos o generales.
- Cuenta con mecanismos de reclamo.
- Lo que declara coincide con lo que ocurre en el territorio.

## 3. Transforma el problema en exigencias concretas

Una vez claro el problema, es necesario traducirlo en exigencias. Estas pueden incluir:

- Detener una actividad.
- Implementar medidas de prevención.
- Entregar información.
- Reparar el daño.
- Garantizar que no se repita.



**Recuerda:** el Estado también tiene el deber de proteger frente a actividades empresariales, por lo que puede ser parte de la estrategia.

## 4. Define qué mecanismos se pueden activar

Una vez que hemos identificado las incoherencias y posibles vulneraciones de derechos humanos en nuestro caso, el siguiente paso es definir mediante qué canales y mecanismos vamos a exigir respuestas.

Estos mecanismos pueden activarse en distintos niveles. Podemos empezar por instancias a nivel nacional o directamente con la empresa. Si estas vías no dan resultado, es posible escalar a nivel internacional. También podemos pensar desde el inicio en una estrategia donde se complementen ambos niveles.

La siguiente matriz puede orientarnos al momento de decidir qué mecanismo activar, según el momento del daño, el tipo de acción, el impacto del mecanismo y el tiempo de respuesta.

\*La tabla es sólo una orientación y en ningún caso reemplaza la asesoría jurídica posterior para activar aquellos mecanismos que requieren asesoría de un abogado/a. Para seguir profundizando en los mecanismos, te invitamos a revisar la Guía sobre Derechos Humanos y Empresas para la Sociedad Civil en Chile.

| Mecanismo                                                                       | Amenaza de un daño | Daño en curso | Daño ya ocurrido      | Tipo                                                | Impacto del mecanismo                                                                                                                                    | Tiempo estimado de respuesta                |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Recurso de Protección                                                           | ✓                  | ✓             | ✓<br>(plazo: 30 días) | Acción judicial urgente                             | Puede detener o prevenir el daño mediante una decisión judicial. Actúa en situaciones de gravedad y urgencia inmediata.                                  | 4 meses - 1 año                             |
| Mecanismos de la empresa (canales de reclamo)                                   |                    | ✓             | ✓                     | Reclamo directo a la empresa                        | Puede activar respuestas internas de la empresa y abrir procesos de revisión o reparación.                                                               | Depende de la empresa                       |
| Participación o exigir revisión del proceso de debida diligencia de una empresa | ✓                  | ✓             | ✓                     | Presión en las políticas de la empresa              | Puede incidir en las políticas de la empresa para prevenir o corregir impactos.                                                                          | Depende de la empresa                       |
| Denuncia en junta de accionistas                                                | ✓                  | ✓             | ✓                     | Presión corporativa y reputacional                  | Puede generar presión interna y reputacional sobre la empresa y sus directivos. Puede generar impacto comunicacional nacional y/o internacional.         | Depende de la fecha en que sesiona la junta |
| Punto Focal OCDE en Chile                                                       |                    |               | ✓                     | Mediación en Chile con presión sobre la casa matriz | Mediación con la empresa que puede incidir en sus políticas para corregir impactos. Puede generar presión reputacional a nivel nacional e internacional. | 6 meses - 1 año                             |

| Mecanismo                                                            | Amenaza de un daño                  | Daño en curso                       | Daño ya ocurrido                    | Tipo                                                     | Impacto del mecanismo                                                                                                                                                  | Tiempo estimado de respuesta                                          |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Punto Focal OCDE en otro país sede de la empresa                     |                                     |                                     | ✓                                   | Mediación internacional con presión sobre la casa matriz | Mediación con la empresa que puede incidir en sus políticas para corregir impactos. Puede generar mayor presión reputacional a nivel nacional e internacional.         | Depende del país                                                      |
| Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos (ONU)      | ✓                                   | ✓                                   | ✓                                   | Denuncia internacional                                   | Acción de visibilización del caso internacionalmente y que puede ejercer presión política sobre el Estado y la empresa.                                                | 1 - 6 meses (depende del procedimiento y de la acción que se realice) |
| Petición ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos         |                                     |                                     | ✓<br>(Agotadas las vías nacionales) | Juicio internacional con presión internacional al Estado | Puede establecer responsabilidad internacional del Estado, generar reparaciones y medidas estructurales. Puede generar presión política internacional sobre el Estado. | 5 - 20 años                                                           |
| Medida cautelar ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos  | ✓<br>(Agotadas las vías nacionales) | ✓<br>(Agotadas las vías nacionales) | ✓<br>(Agotadas las vías nacionales) | Juicio internacional con presión internacional al Estado | Puede detener la amenaza, generar reparaciones y medidas estructurales. Puede generar presión política internacional sobre el Estado.                                  | 1 - 5 años                                                            |
| Protocolo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos | ✓                                   | ✓                                   | ✓                                   | Protección nacional a personas defensoras                | Puede establecer medidas de protección para la persona o grupo, de investigación y cualquiera considerada necesaria para brindar una atención adecuada al caso.        | Depende del caso (recién en marcha)                                   |

## Consejo clave: exijamos siempre reparación integral

Toda empresa debe, cómo mínimo, reparar los daños que ha causado o a los que ha contribuido. La reparación debe ser integral, es decir, debe cumplir con una o más de los siguiente<sup>14</sup>:

- Detener el daño y proteger a la víctima y su familia.
- Restituir lo perdido (si es posible).
- Compensación por los daños causados.
- Expresión de arrepentimiento y/o disculpas públicas.
- Adoptar medidas para garantizar que no se repita en el futuro. Esto se conoce como **garantías de no repetición**.
- Establecer sanciones (penales o administrativas). Corresponden al Estado y establecen la responsabilidad frente a una infracción.

Además, debe considerar a las familias y las distintas situaciones de desigualdad que puedan afectar la reparación desde una reparación integral.

---

14 ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2005). Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Resolución A/RES/60/147. Nueva York: Asamblea General de las Naciones Unidas [en línea] Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-and-guidelines-right-remedy-and-reparation>.



### De la caracterización del problema a la exigencia

Revisemos el trabajo realizado en el capítulo anterior y respondamos de manera sintética:

**¿Qué derechos humanos están siendo afectados?**

---

---

---

**¿Cómo se manifiesta esa afectación en la vida concreta de las personas o comunidades?**

---

---

---

**¿Se trata de un daño ya ocurrido o de un riesgo que continúa?**

- ☐ Daño ocurrido
- ☐ Daño en curso
- ☐ Riesgo futuro
- ☐ Necesitamos más información

**Observaciones:**

---

---

---

**¿Cuál es el hecho, proyecto, decisión o actividad que genera el conflicto?**

---

---

---



**¿Es un impacto puntual o sostenido en el tiempo?**

- ☐ Puntual
- ☐ Sostenido en el tiempo
- ☐ Necesitamos más información

**Observaciones:**

---

---

---

**¿Quién produjo o contribuyó al daño? (Puedes marcar más de una)**

- ☐ La empresa directamente
- ☐ La cadena de suministro
- ☐ Otra empresa vinculada
- ☐ Necesitamos más información

**¿Qué partes de la empresa o su cadena están involucradas?**

*\*Poner especial atención a los segmentos de la cadena de valor que suelen presentar más riesgos, como el suministro de recursos y materias primas (extracción, procesamiento, tratamiento, envasado/almacenamiento, distribución, gestión de residuos, etc.).*

---

---

---

**¿Existen actividades fuera del territorio que influyen en el impacto? ¿Cómo? ¿Dónde?**

---

---

---



## 1. ¿Qué exigimos?

Que la empresa:

- ☐ Detenga la siguiente actividad: .....
- ☐ Implemente medidas de prevención como: .....
- ☐ Entregue información clara sobre: .....
- ☐ Repare el daño mediante: .....
- ☐ Adopte garantías de no repetición como: .....

Otras exigencias:

.....

.....

.....

## 2. ¿Es coherente lo que dice y hace la empresa?

¿Lo que la empresa declara coincide con lo que ocurre en el territorio?

.....

.....

¿Se reconocen impactos específicos o se habla en general?

.....

.....

¿Hay compromisos con metas, plazos e indicadores verificables?

.....

.....

.....



¿Hay información sobre mecanismos de reclamación y resultados de casos similares?

---

---

### 3. ¿Qué mecanismos se pueden activar?

Según lo que hemos identificado:

¿Necesitamos una respuesta urgente para detener o prevenir el daño?

- ☐ Sí → Podría evaluarse una acción judicial
- ☐ No
- ☐ No sabemos

¿La empresa cuenta con canales de reclamo o mecanismos propios que podamos usar?

- ☐ Sí → Podría activarse el mecanismo empresarial
- ☐ No
- ☐ No sabemos

¿Existen espacios donde podamos ejercer presión dentro de la empresa (por ejemplo, accionistas, reputación, compromisos públicos)?

---

---

¿Podemos recurrir a organismos públicos en Chile (autoridades, fiscalización, transparencia)?

---

---

¿El caso podría escalar a instancias internacionales? ¿Cuáles? (En el caso de Corte y Comisión Interamericana deben haberse utilizado y terminado los procesos nacionales, excepto en el caso de una cautelar)

---

---



¿Qué mecanismo(s) parecen más adecuados para este momento y por qué?

---

---

---

Observaciones:

---

---

---

Ahora que ya sabemos qué queremos lograr y qué acciones vamos a impulsar, comienza una nueva etapa: poner en práctica lo que definimos y observar cómo avanza el proceso.

## Diseñar y monitorear para sostener el proceso

A lo largo de esta Guía Práctica hemos aprendido a ordenar en conflicto, generar evidencia, entender cómo funciona la empresa e identificar mecanismos para exigir responsabilidades. Para que todo lo identificado pueda implementarse, es necesario organizar una estrategia clara.

Un plan de acción nos permite definir qué queremos lograr y cómo vamos a hacerlo. Para eso, partimos por establecer un objetivo concreto y realista. Un buen objetivo busca ser específico, alcanzable y tener un horizonte de tiempo. A partir de este objetivo, podemos definir resultados esperados, como:

- Detener un daño.
- Lograr que la empresa cambie una práctica.
- Visibilizar el problema públicamente.
- Abrir un proceso de diálogo.
- Impulsar una decisión pública.

Luego es importante definir qué acciones se realizarán, quiénes serán responsables y en qué plazos, integrando herramientas jurídicas, de incidencia, comunicación o articulación.

Pero planificar sólo al inicio no es suficiente, porque este proceso no es lineal, sino dinámico: planificamos, actuamos, observamos y ajustamos. Aquí es donde el monitoreo cumple un rol clave. Significa observar de manera sistemática si nuestras acciones están produciendo los cambios que nos propusimos alcanzar, si los compromisos se cumplen y si la situación que dio origen al conflicto está cambiando.



Monitoreamos en función de nuestro objetivo, revisando aquello que definimos como prioritario cuando propusimos los pasos a seguir. Esto es importante porque:

- Los conflictos y los contextos sociales, políticos y ambientales cambian.
- Las empresas ajustan sus acciones y decisiones.
- Las respuestas pueden llegar... o no.
- Cuando avanzamos consiguiendo resultados, necesitamos redefinir los siguientes pasos.

Monitorear permite aprender, mejorar y ajustar la estrategia para avanzar de manera más efectiva en la protección de nuestros derechos. Para hacerlo, podemos apoyarnos en dos tipos de indicadores:

### 1. Indicadores de avance

Nos permiten saber si estamos cumpliendo lo que nos propusimos hacer. Por ejemplo:

- ¿Presentamos la denuncia en el plazo que definimos?
- ¿Logramos reunirnos con la autoridad?
- ¿Se respondió la solicitud de información?
- ¿Participó la cantidad de personas que esperábamos en la actividad programada?

Estos indicadores muestran si nuestra estrategia se está implementando según lo planificado.

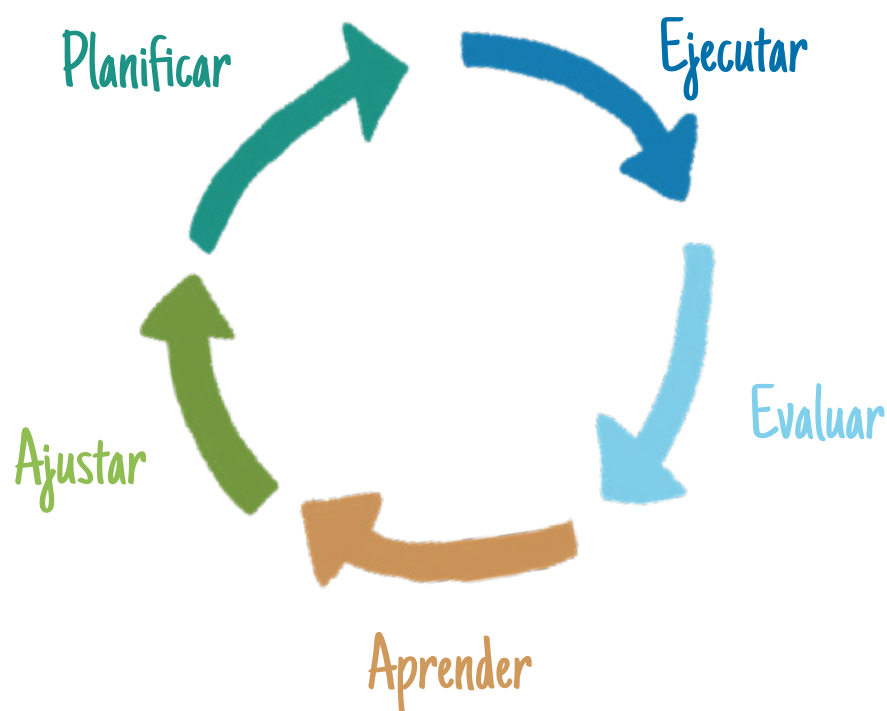
### 2. Indicadores de impacto

Nos permiten observar si la situación que dio origen al conflicto está cambiando en la dirección que buscábamos. Por ejemplo:

- ¿Disminuyeron los impactos identificados?
- ¿Se modificó la práctica empresarial cuestionada?
- ¿Se adoptaron medidas de reparación o prevención?
- ¿Mejóro la situación de las personas afectadas?

Estos indicadores nos ayudan a evaluar si nuestras acciones están generando efectos reales.

En conjunto, planificación y monitoreo forman parte de un ciclo continuo.



Este enfoque, conocido como gestión adaptativa, reconoce que las estrategias deben ajustarse a partir de la experiencia y los cambios en el contexto. A veces será necesario replantear nuestras acciones, redefinir objetivos o buscar nuevas alianzas. Ajustar no siempre significa que algo falló, puede significar que avanzamos o necesitamos redefinir el camino. Adaptar no es habernos equivocado, es ir aprendiendo para avanzar de forma efectiva.

Monitorear es lo que permite sostener el proceso en el tiempo, pasando de una reacción puntual a una acción estratégica, reflexiva y capaz de adaptarse. Porque defender derechos es un proceso continuo que requiere observar, evaluar y volver a actuar.



### Diseñar y monitorear nuestro plan de acción

Este espacio busca ayudarnos a organizar una estrategia colectiva y hacer seguimiento a su implementación.

#### ¿Cuál es nuestro objetivo?

Definamos en conjunto un objetivo claro y realista para este momento.

---

---

---

#### ¿Qué cambios queremos lograr?

Pensemos en resultados concretos que ayudarían a avanzar hacia ese objetivo.

Resultados que nos gustaría lograr:

---

---

---

---

#### ¿Qué acciones podemos realizar?

Definamos acciones concretas que puedan acercarnos a esos resultados.

Se pueden considerar distintos tipos de herramientas y definir cómo se complementan entre ellas:

- ☐ Acciones jurídicas
- ☐ Incidencia ante autoridades
- ☐ Incidencia en la empresa
- ☐ Comunicación pública
- ☐ Generación de evidencia
- ☐ Articulación con otras organizaciones
- ☐ Otras: 

---



### Acciones:

---

---

### ¿Cómo organizamos y monitoreamos el plan?

Asignar responsables, plazos e indicadores permitirá hacer seguimiento:

| Resultado esperado | Acciones | Responsables | Apoyos necesarios | Plazo | Indicador de avance (¿lo hicimos?) | Indicadores de impacto (¿cambió algo?) |
|--------------------|----------|--------------|-------------------|-------|------------------------------------|----------------------------------------|
|                    |          |              |                   |       |                                    |                                        |
|                    |          |              |                   |       |                                    |                                        |
|                    |          |              |                   |       |                                    |                                        |
|                    |          |              |                   |       |                                    |                                        |

### ¿Qué nos podemos preguntar de forma periódica?

Definan momentos para evaluar cómo avanza el proceso.

Fecha(s) de revisión:

---

En cada revisión, pueden preguntarse:

- ¿Estamos cumpliendo las acciones que definimos?
- ¿Estamos viendo cambios en la situación que queríamos transformar?
- ¿Qué acciones han sido más efectivas y cuáles no?
- ¿Necesitamos ajustar acciones o redefinir objetivos?
- ¿Han surgido nuevos actores o contextos que debemos considerar?



**Recuerda:** monitorear no es sólo marcar tareas cumplidas. Es observar si estamos avanzando hacia el cambio que buscamos y ajustar el plan cuando sea necesario.



## Resumen de los deberes de las empresas ante los derechos humanos contenidos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas:

| Ámbito                 | Deberes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| General                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar los derechos humanos significa que las empresas deben asegurarse de que sus actividades no dañen ni vulneren los derechos de otras personas<sup>1</sup>.             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Esta responsabilidad no se limita únicamente a lo que la empresa hace de manera directa. También incluye lo que ocurre en sus operaciones, en los productos o servicios que ofrece y en las actividades de sus relaciones comerciales, como proveedores, contratistas o empresas asociadas, incluso cuando la empresa no haya causado directamente el daño<sup>2</sup>.</li> <li>◦ Además, esta obligación se mantiene en cualquier país donde la empresa opere. No puede justificar vulneraciones porque la ley local sea más débil o la fiscalización insuficiente<sup>3</sup>.</li> </ul> </li> <li>• La empresa debe asumir públicamente su compromiso de respetar los derechos humanos. Este compromiso debe quedar por escrito y ser aprobado por el nivel más alto de la dirección, para que no sea sólo una declaración simbólica, sino una decisión formal que oriente toda la actuación de la empresa<sup>4</sup>.</li> </ul> |
| Prevención y ejecución | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante la planificación y mientras desarrollan sus actividades, las empresas deben prevenir o reducir cualquier impacto negativo que puedan generar en los derechos humanos<sup>5</sup>.             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Para ello, deben contar con un proceso permanente que les permita identificar riesgos, tomar medidas para evitarlos o disminuirlos y explicar públicamente qué están haciendo para enfrentar esos impactos. Este proceso se conoce como <b>debida diligencia</b><sup>6</sup> y no puede hacerse a puertas cerradas: debe incluir la consulta y el diálogo con</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

1 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 11

2 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 13

3 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 23

4 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 15 y 16

5 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 13

6 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 15 y 16

| Ámbito    | Deberes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <p>las personas, comunidades y grupos que podrían verse afectados<sup>7</sup>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ También es necesario que la empresa tenga reglas internas claras —políticas y procedimientos— que aseguren que estos compromisos se cumplan en la práctica. Estas herramientas deben revisarse y actualizarse periódicamente, ya que los contextos y los riesgos pueden cambiar con el tiempo<sup>8</sup>.</li> <li>◦ Si no es posible abordar todos los problemas al mismo tiempo, la empresa debe dar prioridad a los impactos más graves o aquellos que puedan causar daños irreversibles<sup>9</sup>.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Respuesta | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando una empresa cause un daño o haya contribuido a que ocurra una vulneración de derechos humanos, debe hacerse cargo y tomar medidas para abordarlo. No basta con reconocer el problema: debe actuar para detener el daño y evitar que vuelva a repetirse<sup>10</sup>.</li> <li>• Además, debe contar con mecanismos efectivos que permitan reparar a las personas o comunidades afectadas. Esto puede incluir compensaciones, restitución de derechos, disculpas públicas u otras medidas acordadas con quienes sufrieron el impacto<sup>11</sup>.</li> <li>• La empresa debe ser capaz de explicar de manera clara qué acciones está tomando para enfrentar las consecuencias de sus actividades, especialmente cuando las personas afectadas o sus representantes expresen preocupaciones o hagan preguntas<sup>12</sup>.</li> <li>• Por último, debe hacer un seguimiento para evaluar si las medidas adoptadas realmente están funcionando y si la reparación y las soluciones implementadas están siendo efectivas<sup>13</sup>.</li> </ul> |

7 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 18

8 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 15 y 17

9 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 24

10 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 11

11 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 15

12 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 21

13 Principio Rector de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos N° 20

1. **Cadena de suministros:** Conjunto de actividades, procesos y relaciones comerciales involucradas en la producción de un bien o servicio.
2. **Cadena de inversión:** El conjunto de actores principalmente financieros que ayudan a hacer posible el proyecto, como prestamistas, inversores, bancos nacionales, bancos de desarrollo, fondos de inversión y aseguradoras, entre otros.
3. **Casa Matriz:** La sede central donde se toman las decisiones de una empresa. Tiene el control sobre otras sedes subsidiarias (con una forma legal distinta a la de la matriz) o sucursales locales (misma estructura legal). En el caso de grandes empresas, estas pueden no ubicarse en el mismo país que las filiales o subsidiarias.
4. **Cadena de valor:** se refiere al conjunto de actividades propias del proceso productivo que buscan añadir valor al resultado.
5. **Comisión Interamericana de Derechos Humanos:** Organismo que, junto con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, forman parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Estos órganos operan de manera complementaria para garantizar la protección efectiva de los derechos humanos en el continente americano.
6. **Comisión para el Mercado Financiero (CMF):** Servicio público en Chile que debe velar por el correcto funcionamiento, desarrollo y estabilidad del mercado financiero y sus participantes, como bancos, aseguradoras, emisores de valores y otras entidades.
7. **Cuasi-legales:** Acto, proceso o institución que tiene una apariencia, efectos o rasgos semejantes a lo legal, pero sin ser plenamente jurídico en sentido estricto.
8. **Debida diligencia:** Proceso que deben seguir las empresas para identificar, prevenir, mitigar y responder por los impactos negativos que puedan causar en los derechos humanos y el medio ambiente. Al ser un proceso, debe aplicarse a todas las operaciones, incluyendo la cadena de valor y las relaciones con otras empresas.
9. **Emisores de valores:** Empresas que ofrecen públicamente acciones, bonos u otros instrumentos financieros en el mercado de valores. Es decir, se financian emitiendo instrumentos financieros. Por estar sujetas a fiscalización, deben entregar información periódica al público, como la Memoria Anual, lo que permite a la ciudadanía conocer su situación y desempeño.
10. **Empresa:** Es una estructura jurídica que organiza la actividad económica, social o cultural de un individuo o grupo de individuos. Existen distintas formas de organizarse jurídicamente, lo que tendrá consecuencias en la responsabilidad de los socios y en cómo se aporta y utiliza el patrimonio. Por ejemplo, la Sociedad Anónima, la Sociedad de Responsabilidad Limitada, entre otras.
11. **Empresa multinacional:** Según las Líneas Directrices de la OCDE, una empresa multinacional es una empresa que está establecida en más de un país y cuyas distintas partes —como la casa matriz y las entidades locales o filiales— están relacionadas de tal forma que pueden coordinar sus actividades. Estas empresas pueden operar en cualquier sector económico, tener capital privado, público o mixto, y presentar distintos grados de control y autonomía entre sus partes. No se exige una forma jurídica específica ni un nivel único de tamaño para ser considerada multinacional.
12. **Filiales:** Entidad empresarial cuya gestión y operaciones se encuentran controladas directamente, de manera total o parcial, por otra entidad empresarial denominada casa matriz.

- 13. Globalización económica:** Proceso mediante el cual las economías del mundo se han vuelto cada vez más interdependientes e integradas, impulsados por la expansión del comercio internacional y los flujos financieros.
- 14. Grupos en situación de vulnerabilidad:** Personas o colectivos que, por razones estructurales, enfrentan mayores obstáculos para ejercer sus derechos y suelen verse más afectados por los impactos empresariales. Incluye, entre otros, a mujeres, comunidades indígenas, grupos tribales afrodescendientes, migrantes, personas con discapacidad, personas en situación de pobreza, personas privadas de libertad, niñas y adolescentes.
- 15. Impactos diferenciados:** En el contexto de la guía, nos referimos a efectos de un proyecto o actividad empresarial que recaen de manera distinta y más severa sobre determinados grupos —pueblos indígenas, mujeres, comunidades rurales, migrantes, personas defensoras, diversidades sexuales, entre otros— debido a su situación previa de desventaja.
- 16. Inalienables:** Se refiere a la característica de los derechos humanos que indica que no pueden cederse, renunciarse, quitarse ni transferirse: pertenecen a toda persona por el sólo hecho de ser humana y nadie puede privarla de ellos.
- 17. Indivisibles:** Se refiere a la característica de los derechos humanos que indica que todos los derechos humanos —civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales— forman un conjunto que no puede separarse: no se puede cumplir unos a costa de otros, ni garantizar algunos parcialmente y desconocer el resto.
- 18. Interdependientes:** Se refiere a la característica de los derechos humanos que indica que están están conectados entre sí: el goce de uno depende del goce de los demás. Por ejemplo, el derecho a la salud se relaciona con el derecho a un medio ambiente sano, al agua y a la alimentación.
- 19. Interés público:** Asuntos que le interesan a la sociedad en su conjunto, tales como los derechos fundamentales, la salud pública, el medio ambiente, las actividades de figuras públicas o privadas con relevancia social, las denuncias de corrupción o fraude, entre otros temas.
- 20. IPSA (Índice de Precio Selectivo de Acciones) Chile:** Principal índice bursátil de la Bolsa de Santiago que mide las variaciones de precios de 40 sociedades con mayor presencia bursátil en la Bolsa de Comercio de Santiago.
- 21. Juntas de accionistas:** Instancia máxima en que se reúnen las personas y entidades dueñas de acciones de una empresa para tomar decisiones sobre su gobierno, aprobar la memoria anual y elegir directorio, entre otras competencias establecidas por ley y estatutos sociales de la empresa.
- 22. Partes interesadas:** Partes interesadas son todas las personas o grupos que pueden verse afectados por las actividades de una empresa, los que deben ser analizados en atención del contexto. Por ejemplo, sus propios empleados, las comunidades cercanas a sus instalaciones, los trabajadores de otras empresas en su cadena de valor, los usuarios de sus productos o servicios, entre otros.
- 23. Perspectiva de género:** Enfoque que visibiliza desigualdades sociales, económicas, culturales y políticas que se construyen en torno al sexo.

- 24. Principios Rectores de las Naciones Unidas:** Instrumento internacional de las Naciones Unidas que contiene principios para establecer la obligación del Estado de proteger los derechos humanos frente a actividades empresariales, el deber de las empresas de respetarlos y el derecho de las víctimas de acceder a mecanismos de reparación efectivos frente a vulneración de derechos.
- 25. Registro de Valores:** Registro público que se mantiene en cada país de los valores que se transan en el mercado, como las acciones y los bonos. En Chile lo lleva la Comisión de Mercado Financiero.
- 26. Relaciones comerciales:** De acuerdo a las Líneas Directrices de la OCDE, “incluye las relaciones con socios comerciales, subcontratistas, franquicias, empresas en las que se invierte, clientes y socios de empresas conjuntas, entidades en la cadena de suministro que suministran productos o servicios que contribuyen a las operaciones, productos o servicios propios de la empresa o que reciban, licencien, compren o utilicen productos o servicios de la empresa, y cualesquiera otras entidades no estatales o estatales directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios”.
- 27. Rendición de cuentas corporativa:** Es el deber de las empresas de responder legal y efectivamente por sus impactos en los derechos humanos, asumiendo consecuencias reales y reparando a quienes resulten afectados.
- 28. Responsabilidad Corporativa:** Es el compromiso que asumen las empresas de actuar de manera ética, respetando los derechos humanos, el medio ambiente y las leyes vigentes en el desarrollo de sus actividades. Implica que deben hacerse cargo de los impactos que generan, y tomar medidas para prevenir, mitigar y reparar posibles daños.
- 29. Valores:** Se refiere a los títulos transferibles incluyendo acciones, opciones a la compra y venta de acciones, bonos, debentures, cuotas de fondos mutuos, planes de ahorro, efectos de comercio y, en general, todo título de crédito o inversión.



### **Curso de Formación sobre empresas y derechos humanos OXFAM**

Es un curso introductorio que abarca los tópicos más relevantes para comprender la relación de las empresas con los derechos humanos, los marcos normativos en la materia y el trabajo desde la sociedad civil en estas cuestiones. Está dirigido a cualquier persona que tenga interés en esta temática.



### **Información sobre empresas del Centro de Información de Empresas y Derechos Humanos**

Monitoreo de noticias y denuncias relacionadas con los impactos de las empresas en los derechos humanos en todo el mundo

