

Más allá del cumplimiento:

El reto de los DD. HH. y empresas



Primera edición: Noviembre de 2025

Enel Chile S.A. – RUT 76.536.353-5

Domicilio: Torre 2, Mercado Urbano Tobalaba (MUT), Roger de Flor
N° 2725, Las Condes, Santiago, Chile



La presente publicación ha sido elaborada por Enel Chile S.A. con la asesoría en metodología y desarrollo de contenidos de Sustenta+.

Contacto para más información:

Montserrat Palomar – *Sustainability Manager – External Relations and Sustainability*, Enel Chile

Correo: montserrat.palomar@enel.com

Diseño y producción gráfica: Departamento de *External Relations*, Enel Chile. Este informe fue diagramado y editado siguiendo los lineamientos de la identidad visual de Enel, asegurando un estilo claro, coherente y alineado con los estándares corporativos.

© 2025 Enel Chile S.A. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial sin autorización previa escrita. Enel Chile S.A. es una sociedad anónima registrada en Chile. Publicación elaborada con criterios de sustentabilidad ambiental.

CONTENIDOS

Capítulo 1: **Derechos humanos y empresas**

- ¿Qué son los derechos humanos?
- ¿Cuáles son los derechos humanos?
- ¿Cuál es el rol de las empresas frente a los derechos humanos?
- ¿Qué ejes guían los Principios Rectores de la ONU?
- ¿Cómo está abordando Chile los derechos humanos y empresas?
- ¿Cómo se relacionan los DD. HH. y las empresas con la agenda ESG?

Capítulo 2: **Debida diligencia en DD. HH. para la prevención de impactos empresariales**

- ¿En qué consiste una debida diligencia?
- Importancia de los *rightholders* en la debida diligencia
- ¿Cuáles son los beneficios de realizar una debida diligencia?

Capítulo 3: **Avance de los derechos humanos en la agenda empresarial**

- Hitos estadísticos a nivel global
- Estadísticas sobre los DD. HH. empresariales en Chile
- La experiencia de Enel:
 - Un compromiso firme con los derechos humanos
 - El proceso de debida diligencia en DD. HH. de Enel

Bibliografía
Glosario

Capítulo 1

Derechos Humanos y empresas

¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Cincuenta países dieron vida a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1945, tras las atrocidades cometidas en la Segunda Guerra Mundial, con el objetivo de mantener la paz y la seguridad a nivel internacional. En 1948, la organización proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos afirmando que la libertad, la justicia y la paz tienen su fundamento en el reconocimiento de la dignidad y los derechos inalienables de todas las personas.

Aunque tradicionalmente fue rol del Estado ser el principal garante de los derechos humanos, la globalización, la expansión de las cadenas de valor transnacionales y la creciente influencia económica y tecnológica de las empresas, han evidenciado que sus actividades pueden generar impactos significativos —positivos y negativos— sobre estos valores universales a lo largo de su operación y en múltiples jurisdicciones (ONU, 2011). Surgió así la necesidad de precisar estándares de conducta claros para el sector empresarial.

Características de los derechos humanos

Sin importar de qué derechos se trate, los DD. HH. comparten las siguientes características:

- Son universales: pertenecen a todas las personas en virtud de la dignidad del ser humano
- Son inalienables: nadie puede renunciar a sus derechos, venderlos o regalarlos, dado que pertenecen a su persona en todo momento, lugar y circunstancia
- Son interdependientes: la afectación de un derecho humano impacta en el cumplimiento pleno de los otros



Como consecuencia del reconocimiento universal de la dignidad humana consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en **2011 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU)**. Este marco global establece directrices para prevenir y abordar los impactos adversos derivados de la actividad empresarial, aplicables a todas las organizaciones sin distinción de tamaño, sector o ubicación. La evolución de estos principios, y su rol en la consolidación de estándares éticos en el ámbito corporativo, será abordada en mayor detalle más adelante.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS HUMANOS?

- Derecho a la propiedad individual y colectiva.
- Libertad de pensamiento, conciencia y religión.
- Libertad de opinión y expresión.
- Libertad de reunión y asociación pacífica.
- Participación en el gobierno y elecciones libres.
- Derecho a la seguridad social.
- Derecho al trabajo, libre elección de empleo, condiciones equitativas y sindicalización.
- Derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.
- Derecho a un nivel de vida adecuado (alimentación, vivienda, salud, seguridad social).
- Derecho a la educación (gratuita y obligatoria en lo elemental).
- Derecho a participar en la vida cultural y gozar del progreso científico.
- Derecho a un orden social e internacional justo.
- Deberes hacia la comunidad, donde se desarrollan los derechos.
- Límite: ningún derecho puede usarse para destruir otros derechos.
- Derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible (reconocido por la ONU en 2021–2022).
- Igualdad y libertad desde el nacimiento.
- Prohibición de la discriminación.
- Derecho a la vida, libertad y seguridad personal.
- Prohibición de la esclavitud y la trata de personas.
- Prohibición de la tortura y tratos crueles.
- Reconocimiento de la personalidad jurídica en todas partes.
- Igualdad ante la ley y protección contra la discriminación.
- Derecho a un recurso efectivo ante tribunales.
- Prohibición de detención, prisión o destierro arbitrario.
- Derecho a un juicio justo y público.
- Presunción de inocencia.
- Protección de la vida privada, la familia y la correspondencia.
- Libertad de circulación y residencia dentro de un Estado y derecho a salir y regresar a su país.
- Derecho de asilo en caso de persecución.
- Derecho a una nacionalidad y a cambiarla.
- Derecho a casarse y fundar una familia con libre consentimiento.

Fuente: Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948); Asamblea General de la ONU, Resolución 76/300 (2022).

¿CUÁL ES EL ROL DE LAS EMPRESAS FRENTE A LOS DERECHOS HUMANOS?

En el mundo actual, las empresas no son únicamente actores económicos: son también agentes sociales que influyen profundamente en la vida de las personas, las comunidades y el entorno en el que operan. Esta influencia puede ser positiva, generando empleo, innovación y desarrollo, pero también puede derivar en impactos negativos si no se gestiona con responsabilidad. Es en este contexto que surge la pregunta fundamental sobre el rol de las empresas frente a los derechos humanos.

La respuesta se encuentra en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU). Este marco internacional establece que todas las empresas, sin importar su tamaño, sector o ubicación geográfica, tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades. Esta obligación no depende del cumplimiento legal en cada país, ni se limita a las operaciones directas de la empresa, se extiende a toda la cadena de valor y a sus relaciones comerciales, incluyendo contratistas, proveedores y socios estratégicos.

En definitiva, el respeto por los derechos humanos no es una opción ni una declaración simbólica, sino una responsabilidad activa que exige compromiso, transparencia y acción concreta.



"El respeto a los derechos humanos debe estar en el centro de la gestión empresarial.

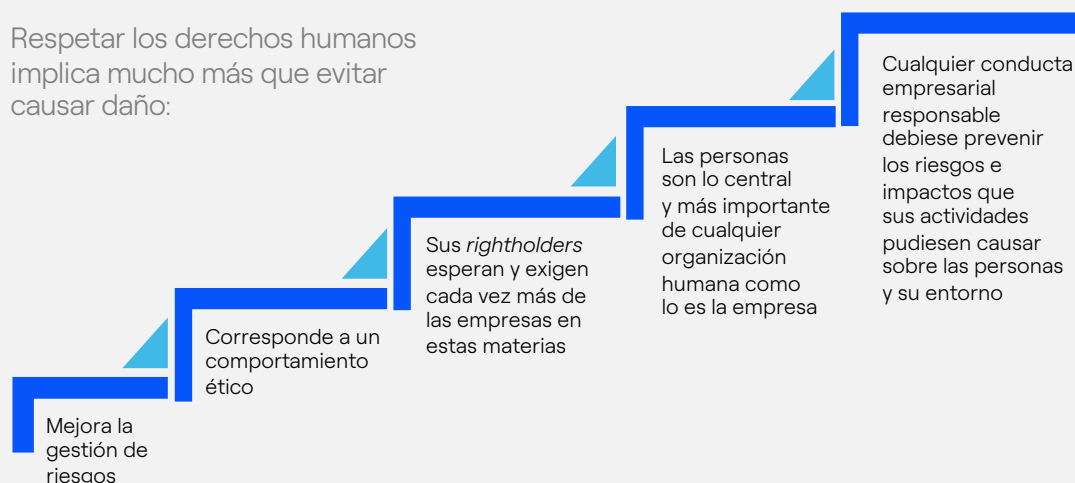
Hoy, las organizaciones están llamadas a avanzar hacia procesos de debida diligencia, que en Chile aún no son obligatorios por ley, identificando, previniendo y mitigando los posibles impactos negativos en las personas y comunidades, para así construir confianza y sostenibilidad en el tiempo.

En Pacto Global promovemos que este compromiso se traduzca en políticas y acciones concretas, integradas en la estrategia del negocio y alineadas con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, de proteger, respetar y remediar.

Para ello, hemos diseñado una matriz de riesgo, paso previo a un proceso de debida diligencia, como una forma de ir avanzando en ese camino.

Dar pasos firmes en esta materia no solo responde a los estándares internacionales, sino también al propósito ético de contribuir a un desarrollo más justo e inclusivo".

Respetar los derechos humanos implica mucho más que evitar causar daño:



Lo anterior se traduce en que las empresas deben, en primer lugar, contar con políticas claras y procesos de debida diligencia que les permitan identificar, prevenir, mitigar y, cuando corresponda, reparar los impactos negativos que puedan generar. Estos procesos deben considerar el contexto específico donde operan, priorizando aquellos derechos que se encuentren en mayor riesgo según el sector, territorio y condiciones sociales. A la vez, es necesario revisarlos periódicamente para adaptarse a los cambios del entorno y al surgimiento de nuevas situaciones.

El marco de referencia para esta labor incluye la Carta Internacional de los Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, en contextos de conflicto, el Derecho Internacional Humanitario. Estos instrumentos ofrecen una guía clara sobre los estándares que deben orientar el comportamiento empresarial, incluso en escenarios donde los Estados no cumplen plenamente sus propias obligaciones.



Las empresas que asumen este desafío no solo contribuyen a la construcción de sociedades más justas, sino que fortalecen su legitimidad, sostenibilidad y capacidad de generar valor compartido.

¿QUÉ EJES GUÍAN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU?



Los conocidos también como los “*Principios Ruggie*”, representan el estándar internacional de referencia en la materia. Cabe destacar que no crean nuevas obligaciones jurídicas internacionales ni limitan las ya existentes.

Su aplicación debe ser no discriminatoria, prestando especial atención a los grupos en situación de vulnerabilidad y asegurando que los derechos humanos sean protegidos de manera equitativa y efectiva en todos los contextos empresariales.

El enfoque propuesto por los PRNU se articula en tres pilares fundamentales que definen las responsabilidades diferenciadas, pero complementarias, entre los Estados y las empresas, y establecen los mecanismos necesarios para garantizar la reparación efectiva de los daños:

PROTEGER

Los Estados tienen la obligación de proteger los DD. HH. de todas las personas, incluyendo la regulación y supervisión de las empresas para asegurar que no causen violaciones de derechos humanos. Esto incluye el desarrollo de leyes, políticas y mecanismos efectivos para prevenir tales violaciones (ONU, 2011).

RESPETAR

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los DD. HH. Por lo tanto, deben evitar causar o contribuir a impactos negativos en los DD. HH. y abordar cualquier impacto negativo que pueda haber causado. Las empresas deben llevar a cabo debidas diligencias para identificar, prevenir y mitigar riesgos asociados a los derechos humanos en sus operaciones (ONU, 2011).

REMEDIAR

Siempre que ocurran violaciones de DD. HH., las empresas deben proporcionar acceso a recursos efectivos para las víctimas. Esto incluye establecer mecanismos que permitan a las personas afectadas presentar quejas y recibir compensación, así como implementar procesos para restablecer los derechos y la dignidad de las víctimas (ONU, 2011).



"Chile vive un momento decisivo para fortalecer la conducta empresarial responsable. Aunque la tendencia global avanza hacia regulaciones de debida diligencia en derechos humanos y sostenibilidad, en Chile las empresas operan en un entorno voluntario, lo que representa una oportunidad estratégica. Implementar debida diligencia en este contexto ofrece ventajas: flexibilidad para avanzar según capacidades; reducción de riesgos reputacionales y de conflictos al anticipar vulneraciones; preparación para futuras regulaciones evitando costos urgentes; mejor posicionamiento competitivo internacional; entre otras.

Sin embargo, dos elementos son clave: (1) la convicción y compromiso éticos: poner a las personas y al medioambiente en el centro, previniendo, mitigando y remediando impactos negativos que pudiesen afectarlos; y, (2) la colaboración: sectorial, extendida a la cadena, público-privada y multiactor, para lograr resultados eficientes y coherentes. Por ende, operar responsablemente debe ser parte del modelo de negocio y la estrategia empresarial. Desde el Punto Nacional de Contacto (PNC) de Chile promovemos esta transformación, acompañando a empresas y grupos de interés hacia una gobernanza más justa, inclusiva y sostenible, junto con poner a disposición un espacio de diálogo seguro cuando los daños, lamentablemente, ocurran".

Vanessa Maynou

Asesora del Punto Nacional de Contacto en Chile, 2025

La relevancia de los Principios Rectores en la práctica empresarial global ha sido muy significativa ya que han recibido una amplia aceptación internacional, erigiéndose como el principal referente normativo sobre empresas y derechos humanos. Gobiernos, organismos internacionales, inversores, organizaciones civiles e incluso las propias empresas utilizan este marco como guía para orientar políticas públicas, estándares corporativos y medidas de debida diligencia, con el fin de prevenir abusos y mejorar la protección de los derechos humanos en el ámbito de los negocios.

En este ecosistema de gobernanza responsable, los países adherentes a las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales han establecido Puntos Nacionales de Contacto (PNC), cuya función principal es promover la implementación de estos lineamientos y actuar como instancia de diálogo y resolución de conflictos entre empresas y partes interesadas. Asimismo, cumplen un rol clave en la promoción de estándares éticos, la recepción de denuncias sobre posibles incumplimientos y la facilitación de procesos de mediación voluntaria, contribuyendo a la reparación de impactos y al fortalecimiento de la debida diligencia empresarial. Cabe mencionar que, si bien el PNC no posee facultades sancionatorias, su papel como facilitador de acuerdos y promotor de buenas prácticas ha sido fundamental para consolidar mecanismos no judiciales de reparación.

Por otra parte, numerosos Estados han comenzado a desarrollar Planes de Acción Nacional como herramienta para implementar los PRNU en sus respectivos contextos. De esta manera, el marco internacional toma forma en políticas públicas concretas, articulando esfuerzos entre distintos actores y sectores. Su evolución y aplicación práctica serán abordadas en mayor detalle en el capítulo siguiente, dada su relevancia estratégica en la institucionalización del enfoque de derechos humanos en el ámbito empresarial.

¿CÓMO ESTÁ ABORDANDO CHILE LOS DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA?

En el contexto chileno, el 2017 marcó un punto de inflexión con el lanzamiento del primer *Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (PAN)*, liderado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos a través de su Subsecretaría de Derechos Humanos. Este instrumento, que tuvo un impacto inicial acotado, representó un avance significativo al incorporar por primera vez los PRNU en la agenda pública nacional, sentando las bases para una mayor articulación entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil, en torno al respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial.



Cinco años más tarde, en 2022, se publicó la segunda versión del PAN, con el objetivo de consolidar y ampliar los esfuerzos previos. Esta nueva etapa incorporó mecanismos de monitoreo, promovió una mayor transparencia empresarial y buscó fortalecer la institucionalidad en torno a la debida diligencia, alineando progresivamente la normativa nacional con los estándares internacionales. En paralelo, el Comité Espejo del Punto Nacional de Contacto convocó a actores multisectoriales para definir las prioridades del futuro PAN 3, centradas en la debida diligencia, reparación y participación efectiva.



"El Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas representa un compromiso del Estado chileno por avanzar hacia una economía más justa, inclusiva y respetuosa de los derechos fundamentales. Su construcción participativa ha permitido recoger las voces de comunidades, empresas, organizaciones sociales y actores públicos, generando una hoja de ruta compartida. Este proceso no solo fortalece la legitimidad de las políticas públicas, sino que instala la debida diligencia como un estándar transversal, que orienta a las empresas a identificar, prevenir y abordar sus impactos en las personas. La articulación entre sectores es clave para consolidar una cultura empresarial basada en el respeto, la transparencia y la reparación".

Carla Moscoto Rojas

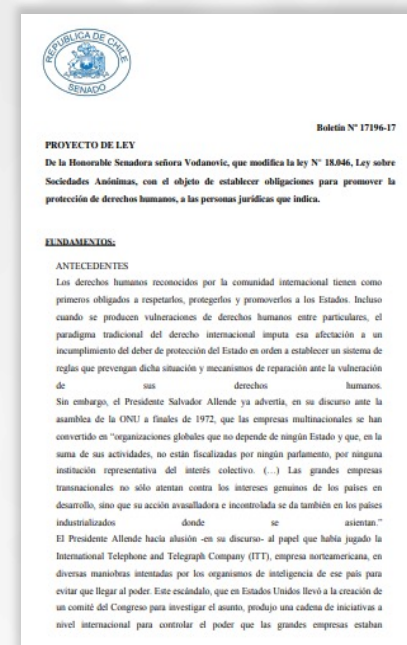
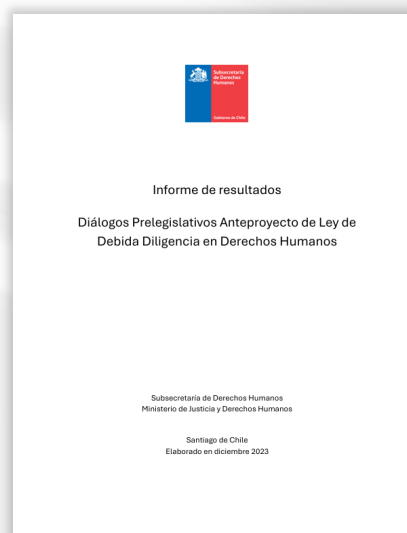
Jefa de la División de Promoción de la Subsecretaría de Derechos Humanos, 2025.

Además de lo anterior, Chile se encuentra actualmente en un proceso legislativo clave con la discusión de un proyecto de ley de debida diligencia empresarial, presentado en el Senado y patrocinado por la senadora Isabel Allende. Esta iniciativa busca establecer obligaciones concretas para las empresas en materia de prevención, mitigación y reparación de impactos negativos en derechos humanos, medio ambiente y sostenibilidad, alineando la normativa nacional con los estándares internacionales, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE.

La estructura preliminar del proyecto contempla cuatro títulos:

- I. Disposiciones generales sobre el ámbito de aplicación y definiciones clave
- II. deber del Estado de proteger los derechos humanos
- III. La responsabilidad empresarial de respetarlos
- IV. El acceso a mecanismos de justicia y reparación

Este marco legal no solo formaliza prácticas responsables, sino que también consolida una arquitectura institucional con miras a avanzar hacia una economía más ética y sostenible. En ese sentido, el proyecto de ley busca fortalecer la rendición de cuentas y la transparencia empresarial.



¿CÓMO SE RELACIONAN LAS EMPRESAS Y LOS DD. HH. CON LA AGENDA ESG?



GRI

La integración de los derechos humanos en la agenda ESG (ambiental, social y de gobernanza, por sus siglas en inglés) es un paso necesario para que la actividad empresarial contribuya a la Agenda 2030. El cumplimiento de estándares y regulaciones refuerza la confianza de consumidores e inversionistas, a la vez que sostiene la creación de valor a largo plazo. En síntesis, reconocer que las empresas influyen y generan impactos sobre las personas exige incorporar los derechos humanos como base del desempeño ESG.



ISSB

En materia de divulgación, el estándar [*Global Reporting Initiative, GRI \(2021\)*](#), fortaleció la exigencia de debida diligencia al requerir identificar y detallar la gestión de riesgos, políticas y procedimientos específicos en derechos humanos en las memorias de sostenibilidad. Por su parte, el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB) busca comparabilidad y confianza, mediante la divulgación de indicadores financieros y no financieros, impactos climáticos, conectividad e interoperabilidad entre información financiera tradicional y reportes de sostenibilidad y la explicación del uso de guías sectoriales sobre riesgos y oportunidades. Esta medida aplica a los reportes publicados a partir de 2025.



ESRS

European
Sustainability
Reporting
Standards

Los [*Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad \(ESRS\)*](#) (2022) y la [*Directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa \(CSRD\)*](#) (2022) exigen reportes más detallados y transparentes sobre impactos, políticas y prácticas en DD. HH. y elevan el estándar de debida diligencia en Europa. Complementariamente, la Directiva de Debida Diligencia en Sostenibilidad Corporativa obliga a miles de empresas a identificar, prevenir y mitigar impactos adversos en derechos humanos y medioambiente e incorporar planes climáticos.



CSDDD

APROBADA LA DIRECTIVA
SOBRE DILIGENCIA DEBIDA
DE LAS EMPRESAS

En Chile, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) ha actualizado sus exigencias para incluir indicadores de derechos humanos en las memorias anuales de las empresas abiertas.



COMISIÓN
PARA EL MERCADO
FINANCIERO

En conjunto, estos marcos empujan a las empresas a integrar la debida diligencia en derechos humanos en la gobernanza, la gestión de riesgos y la cadena de valor.

Capítulo 2

Debida diligencia en DD. HH. para la prevención de impactos empresariales

¿EN QUÉ CONSISTE UNA DEBIDA DILIGENCIA?

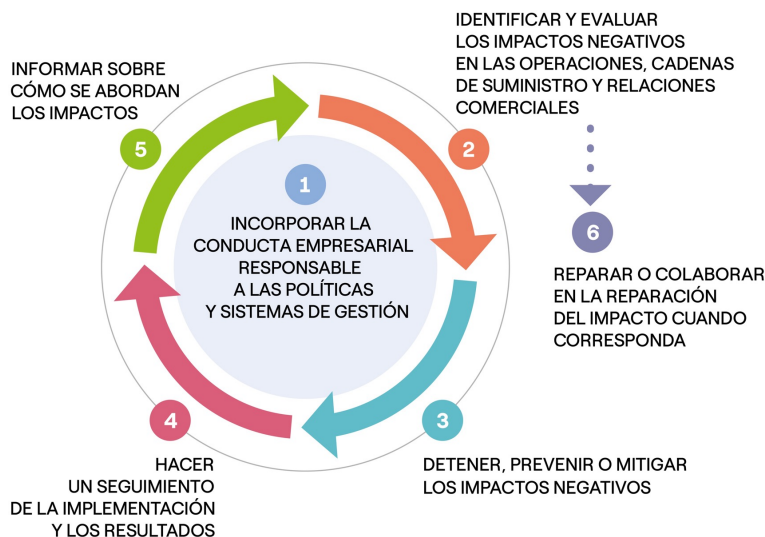
Según los [PRNU](#), la debida diligencia en derechos humanos es el proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen, mitigan y comunican la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas de sus actividades, y debe abarcar los impactos que cause, contribuya a causar o estén directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios a través de relaciones comerciales (Principio 17). Esta estrategia debe ser continua y proporcional al tamaño, riesgo y contexto, tomando en cuenta los cambios en las amenazas. De este modo, la debida diligencia puede integrarse en sistemas más amplios de gestión de riesgos, siempre que el foco permanezca en los que afectan a los *rightsholders*. Es importante que se inicie tempranamente —por ejemplo, al comenzar una nueva actividad o relación comercial— y priorizar las áreas con mayor exposición a impactos graves.



[La OCDE \(2018\)](#) ha traducido a la práctica el proceso mediante un modelo basado en riesgos que se aplica a toda la cadena de valor y a todos los temas asociados a una conducta empresarial responsable (trabajo y derechos humanos, medio ambiente, anticorrupción, consumidores y gobierno corporativo).

La organización define la debida diligencia como “el proceso que las empresas deben llevar a cabo para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan los impactos negativos reales y potenciales” (2018, p.15) en sus actividades, cadenas de suministro y otras relaciones comerciales. Este enfoque es iterativo y no secuencial, prioriza según gravedad y probabilidad de los riesgos, requiere diálogo significativo con partes interesadas y puede apoyarse en la colaboración sectorial sin desplazar responsabilidades; además, cuenta con guías específicas por sector (minerales, agrícola, textil-calzado, extractivo, financiero) y es un estándar respaldado por gobiernos.

Modelo de Debita Diligencia OCDE



IMPORTANCIA DE LOS *RIGHTHOLDERS* EN LA DEBIDA DILIGENCIA

Las personas y comunidades que pueden verse afectadas por las operaciones empresariales son definidas como *rightholders*, de acuerdo con [la Guía de Debita Diligencia de la OCDE \(2018\)](#). Su participación directa es indispensable para que un proceso de debida diligencia en derechos humanos sea significativo y efectivo. Así mismo lo es una comunicación bidireccional continua y transparente sobre las medidas adoptadas. Por ejemplo, compartir resultados de evaluaciones de impacto, planes de mitigación y mecanismos de reclamo ayuda a generar confianza en las comunidades afectadas y demuestra la buena fe de la empresa en su gestión de riesgos. Es decir, la colaboración y comunicación con los *rightholders* son claves para que la empresa identifique todos los riesgos y pueda garantizar la eficacia de sus respuestas ante posibles vulneraciones de derechos humanos.

Los PRUN, por su parte, establecen que las empresas deben realizar consultas sustantivas con las comunidades y grupos potencialmente afectados, integrando sus voces en la identificación y evaluación de riesgos. Esta mirada permite comprender mejor el contexto local, anticipar conflictos y diseñar medidas preventivas o de mitigación más ajustadas a la realidad. Las consultas deben hacerse de buena fe, con tiempo suficiente, formatos accesibles y una verdadera disposición a incorporar la retroalimentación recibida, ya que las comunidades pueden aportar información crucial sobre riesgos que la empresa no detectaría por sí sola.

Una debida diligencia en derechos humanos efectiva debe empoderar a los titulares de estos como interlocutores válidos, garantizando que sus derechos, preocupaciones y propuestas sean parte central de la toma de decisiones empresariales.

"Una debida diligencia en derechos humanos verdaderamente efectiva requiere reconocer a las personas y comunidades como titulares legítimos de derechos, más allá de considerarlas simples fuentes de información. Con casi una década de experiencia acompañando a empresas en este ámbito, hemos comprobado que escuchar sus voces, integrar sus perspectivas y construir soluciones conjuntas no solo fortalece la legitimidad corporativa, sino que previene riesgos desde su origen y aporta valor estratégico a la toma de decisiones. Incorporar a los *rightholders* en cada etapa del proceso se ha consolidado como un sello distintivo, asegurando un resultado alineado con los más altos estándares internacionales en estas materias".



Pablo Vidal

Gerente General Sustenta+, 2025

¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE REALIZAR UNA DEBIDA DILIGENCIA?

La OCDE (2018) afirma que implementar una debida diligencia en derechos humanos contribuye de manera significativa a construir empresas responsables, transparentes y alineadas con estándares internacionales. El proceso permite identificar y abordar anticipadamente los riesgos que las operaciones pueden generar sobre las personas, fortaleciendo la ética corporativa y la sostenibilidad del negocio, al promover una cultura de respeto por los derechos fundamentales y reducir los impactos negativos que podrían derivar en conflictos, sanciones o pérdida de reputación.

En concreto, la realización de una debida diligencia busca contribuir en:

Impulsar procesos de mejora continua, basado en una conducta responsable.

Fortalecer la matriz de riesgos corporativos incorporando aquellos en DD. HH.

Impulsar una cultura organizacional basada en la gestión y respeto por los DD. HH.

La oportunidad de adelantarse a la agenda regulatoria y de estándares ESG.

La adopción de la debida diligencia en derechos humanos protege la reputación corporativa al prevenir escándalos por abusos en la cadena de valor y fortalece la confianza de consumidores e inversionistas. Asimismo, reduce riesgos legales, ya que una empresa que identifica y gestiona de forma proactiva sus impactos está mejor preparada ante eventuales denuncias o litigios. Internamente, fomenta una mejor gobernanza corporativa al involucrar a distintas áreas —como compras, recursos humanos, operaciones y fiscalía— en un objetivo común: el respeto a las personas y al entorno.



“Desde una mirada de doble materialidad, incorporar la gestión de riesgos en derechos humanos dentro de la estrategia de sostenibilidad no solo responde a estándares internacionales y a compromisos asumidos por Chile como Estado, sino que representa una oportunidad estratégica para equilibrar competitividad y desarrollo sostenible. Hoy más que nunca, el sector privado debe alinearse con una visión de desarrollo que sitúe a las personas en el centro, entendiendo que el respeto a los derechos humanos es condición esencial para la sostenibilidad ambiental y social, así como para la cohesión y el fortalecimiento de los valores democráticos”.

Lorena Recabarren
Ex subsecretaria de DD. HH., 2025

Capítulo 3

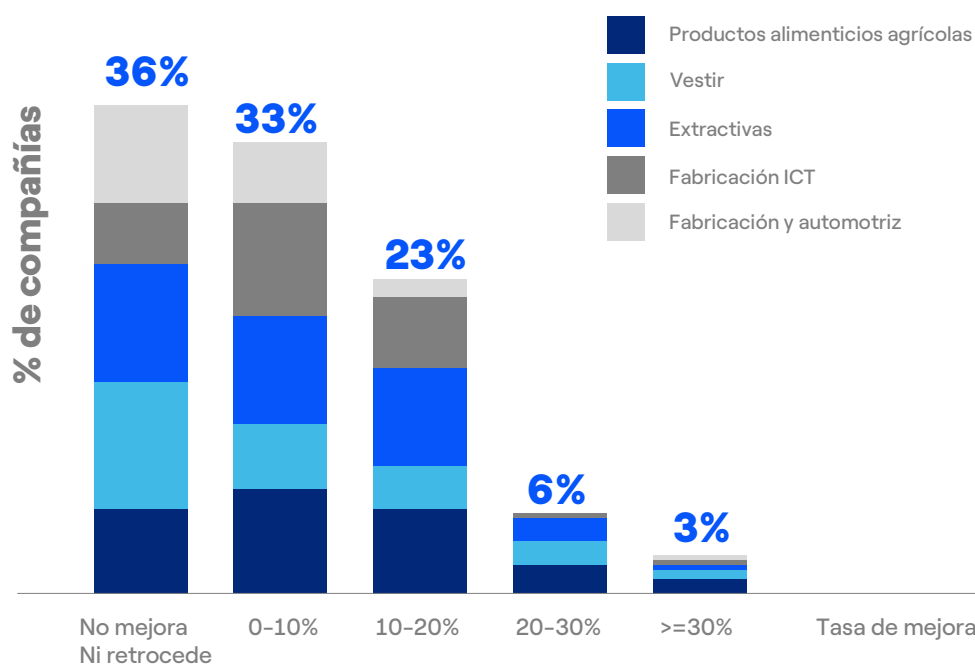
Avance de los Derechos Humanos en la agenda empresarial

HITOS ESTADÍSTICOS A NIVEL GLOBAL

Según el informe de tendencias del [Corporate Human Rights Benchmark \(WBA, 2024\)](#) que analiza el período 2018–2023), las empresas evaluadas muestran un progreso sostenido en la incorporación de los PRUN en sus políticas y prácticas, sin embargo, este avance sigue siendo insuficiente frente a la magnitud de los desafíos globales en derechos humanos. Como se observa en el gráfico, el 36% de las empresas no presenta mejoras relevantes en su puntaje CHRB y solo un 9% logra incrementos superiores al 20% en cinco años. Estos resultados reflejan que, pese a la evolución positiva, el ritmo de cambio no es lo bastante rápido para cumplir con las expectativas internacionales.

Por su parte, el [Social Impact Report del Corporate Human Rights Benchmark \(WBA, 2024\)](#) revela que solo el 3% de las empresas evaluadas alcanzó un 80% de cumplimiento en derechos humanos, mientras que el 80% obtuvo puntaje cero en los pasos iniciales de la debida diligencia — identificación, evaluación y acción frente a riesgos e impactos—. Además, más del 90% no demuestra cómo supervisa ni remedia impactos negativos, mientras el 87% carece de evidencia suficiente sobre implementación de procesos efectivos de debida diligencia.

% DE EMPRESAS QUE HAN MEJORADO EXPECTATIVAS CHRB*



Fuente: *The state of play on business and human rights: Trends and insights from five iterations of the Corporate Human Rights Benchmark 2018–2023 (2024)*

*CHRB: Corporate Human Rights Benchmark

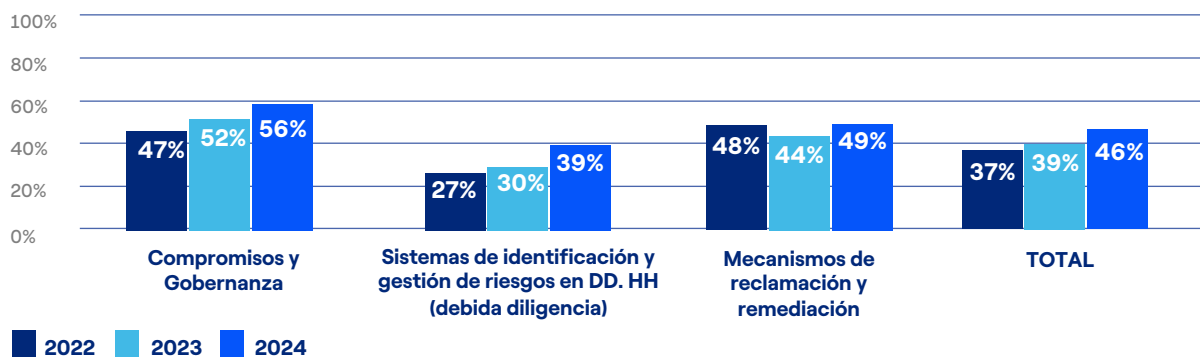
ESTADÍSTICAS SOBRE LOS DD. HH. EMPRESARIALES EN CHILE

Entre 2022 y 2024, los diagnósticos realizados por la Pontificia Universidad Católica de Chile en colaboración con la OIT evidenciaron una evolución gradual pero significativa en la adopción de los PRNU por parte de grandes empresas en Chile.

A partir de un cumplimiento inicial cercano al 37%, se observa un avance sostenido que alcanza el 46% en 2024, reflejando una transición desde compromisos formales hacia prácticas más concretas. Este progreso se manifiesta especialmente en los ejes de compromiso y gobernanza, debida diligencia y mecanismos de reparación, aunque persisten desafíos en la integración efectiva de los hallazgos en la gestión empresarial y en la garantía de respuestas adecuadas a los impactos identificados.

Es así como de avances limitados en 2022, el diagnóstico observó el siguiente año una mayor consolidación de políticas, aunque brechas persistentes en la implementación. En contraste, para 2024 los hallazgos indican un cambio relevante: las empresas comienzan a pasar de políticas y declaraciones a gestiones concretas y más efectivas.

Porcentaje promedio de cumplimiento total entre las empresas IPSA.



Fuente: Tercer Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos Chile 2024



"La sostenibilidad corporativa apunta al éxito y resiliencia de las empresas en el largo plazo, para ello, la comprensión y gestión de los impactos es clave. La debida diligencia en derechos humanos busca escuchar y poner a la persona humana en el centro de la gestión corporativa, logrando, además, con ello, identificar de forma temprana temáticas que pudieran afectar a la empresa de forma significativa. Desde las universidades tenemos el desafío de formar líderes con una mirada que reconoce el valor de la dignidad de la persona humana y que son capaces de conectar dicho enfoque como un elemento necesario para el crecimiento y éxito de la empresa en el largo plazo".

Francisco Loyola

Subdirector del Programa de
Sostenibilidad Corporativa UC, 2025

En este contexto, surge la necesidad de replantear el rol empresarial más allá del cumplimiento formal y avanzar hacia un enfoque integral de sostenibilidad y derechos humanos.

El [4º Pulso de Sostenibilidad de Acción Empresas \(2024\)](#) confirma el desafío de los derechos humanos fuera de las grandes compañías líderes, puesto que la adopción sigue siendo baja, solo un 37% de las empresas cuenta con políticas formales en la materia, un 11% aplica debida diligencia alineada con la OCDE y un 14% reporta información relevante. Además, existe una fuerte brecha según tamaño de empresa, 21% de las MIPYMEs¹ no tiene área de sostenibilidad frente a 6% en grandes empresas, lo que repercute en un menor desempeño general.

¹ MIPYME: Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

La experiencia Enel

UN COMPROMISO FIRME CON LOS DERECHOS HUMANOS

La historia de la [Política de Derechos Humanos de Enel](#) es también el relato de una convicción que se ha ido consolidando con el tiempo: que el respeto por la dignidad humana no es solo un principio ético, sino una condición esencial para operar con legitimidad en los territorios.

Desde 2011, cuando las Naciones Unidas establecieron los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, Enel asumió el desafío de traducir esos estándares globales en acciones concretas. Dos años más tarde, en 2013, la Junta Directiva del Grupo aprobó formalmente una política dedicada a los derechos humanos, adoptando el enfoque de “proteger, respetar y remediar” como brújula ética para todas sus empresas. A su vez, estas desarrollaron políticas locales que reflejan y promueven dichos compromisos.

La versión actualizada de [la Política de DD. HH. del Grupo Enel](#), publicada en 2025, es el resultado de un proceso participativo que convocó a personas del Grupo y expertos internacionales, y actualmente está en marcha para adecuarse a cada territorio.

Esta nueva edición no solo reafirma los compromisos ya consagrados en el Código de Ética y los modelos de prevención, sino que incorpora una mirada más amplia que reconoce la interdependencia entre los derechos humanos, el medio ambiente y el cambio climático, definiendo 12 principios organizados en torno a dos grandes ejes —prácticas laborales y comunidades y sociedad— que orientan la acción responsable de Enel en cada territorio.

Para Enel Chile, su Política de DD. HH., más que un documento, representa una narrativa compartida: la de una empresa que entiende que su sostenibilidad depende de su capacidad para escuchar, prevenir y transformar, con los derechos humanos como base de toda decisión.

El respeto por los derechos fundamentales constituye el eje central de las acciones de la organización y está plenamente incorporado en su propósito y valores institucionales. Como parte activa del territorio, Enel reconoce su rol significativo en la vida de las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto. Este compromiso se extiende a toda su cadena de valor, exigiendo a contratistas, proveedores y socios comerciales y financieros la adhesión a los mismos principios.



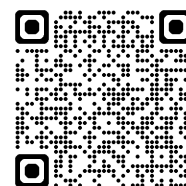
Política de Derechos Humanos del Grupo Enel versión actualizada 2025



Política de Derechos Humanos Enel Chile versión 2013



Política de Derechos Humanos Enel Chile versión actualizada 2021



Escanea el código QR para revisar la Política de Derechos Humanos de Enel Chile completa

La experiencia Enel

EL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN DD. HH. DE ENEL

Enel Chile, en coherencia con los estándares internacionales y el enfoque adoptado por el Grupo Enel, ha profundizado su compromiso con los derechos humanos mediante la implementación de un proceso sistemático de debida diligencia que se realiza de forma continua desde el año 2016. Esta metodología constituye una herramienta clave para la gestión ética de sus operaciones, ya que permite identificar de manera anticipada riesgos potenciales de vulneración, lo que refleja una visión proactiva y responsable frente a los desafíos que plantea el desarrollo sostenible en el país.

Las **debidas diligencias en derechos humanos** realizadas durante los años han evolucionado progresivamente en alcance y profundidad, ampliando de manera significativa la cobertura territorial de los trabajos de campo y fortaleciendo la participación de los distintos *rightholders* vinculados a la compañía. Asimismo, Enel Chile ha logrado una mayor incorporación de las diversas líneas de negocio y áreas internas, lo que ha permitido una integración más representativa y transversal de las partes involucradas.

2016 - 2024 → **6** Debidas diligencias en derechos humanos

La inclusión de múltiples perspectivas ha potenciado la identificación temprana de riesgos, la implementación de medidas de mitigación eficaces y el cumplimiento riguroso de los estándares internacionales en derechos humanos, promoviendo una cultura empresarial responsable y orientada a la sostenibilidad.

Visión *rightholders*



Análisis de documentación bibliográfica y literatura de la industria energética en derechos humanos.

Aplicación de metodologías mixtas en contacto directo con *rightholders* para identificar situaciones de riesgo en derechos humanos.

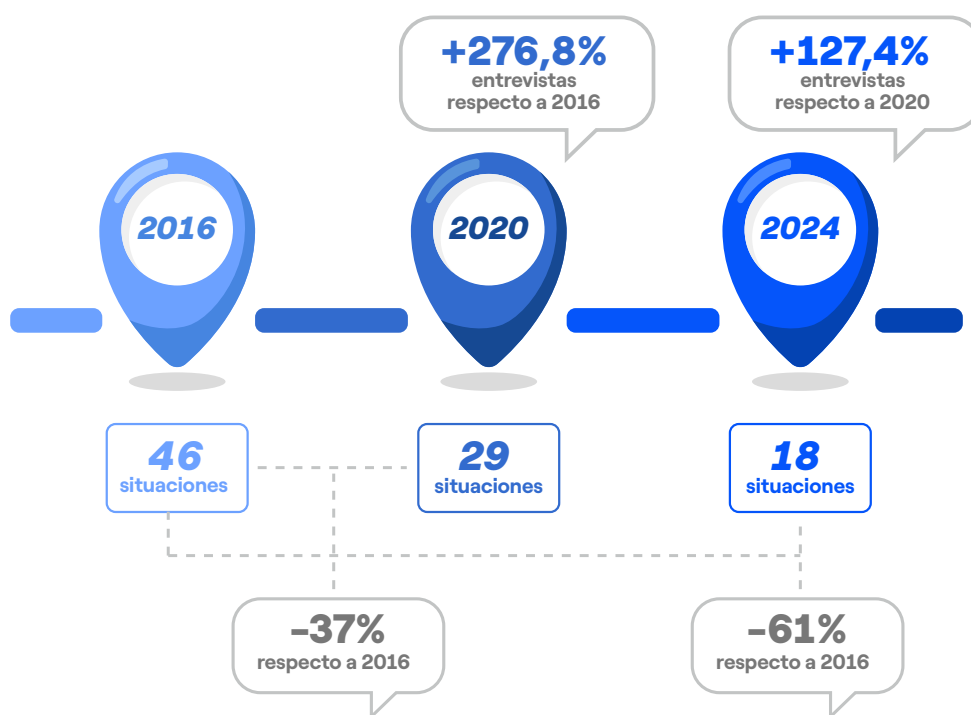
Paralelamente, la empresa ha perfeccionado las metodologías de revisión y evaluación de los procesos, incorporando un enfoque mixto que combina fuentes primarias y secundarias con herramientas cualitativas y cuantitativas. Lo anterior permite una comprensión contextual que desde ahí profundiza en la identificación de situaciones, facilitando la detección de patrones y tendencias relevantes.

En el marco de la debida diligencia en derechos humanos, las situaciones corresponden a hechos o casos mencionados por los entrevistados, los cuales son corroborados y validados con las áreas pertinentes antes de su clasificación en riesgo o afectación, e incluso descarte en los casos meritorios (OCDE, 2018).

A lo largo de los seis procesos de debida diligencia que ha realizado la compañía, se observa una disminución consecutiva en el número de situaciones detectadas, reflejo del compromiso de la compañía con la prevención y mitigación de impactos en materia de derechos humanos y el fortalecimiento continuo de su gestión a partir de los resultados de las debidas diligencias.

Otro de los pilares fortalecidos en los sucesivos procesos de debida diligencia en Derechos Humanos ha sido la incorporación activa y diversa de los *rightholders* que forman parte del ecosistema de la compañía. Esta mejora metodológica ha permitido ampliar la representatividad de las voces consultadas, integrando perspectivas desde distintos niveles, funciones y grupos.

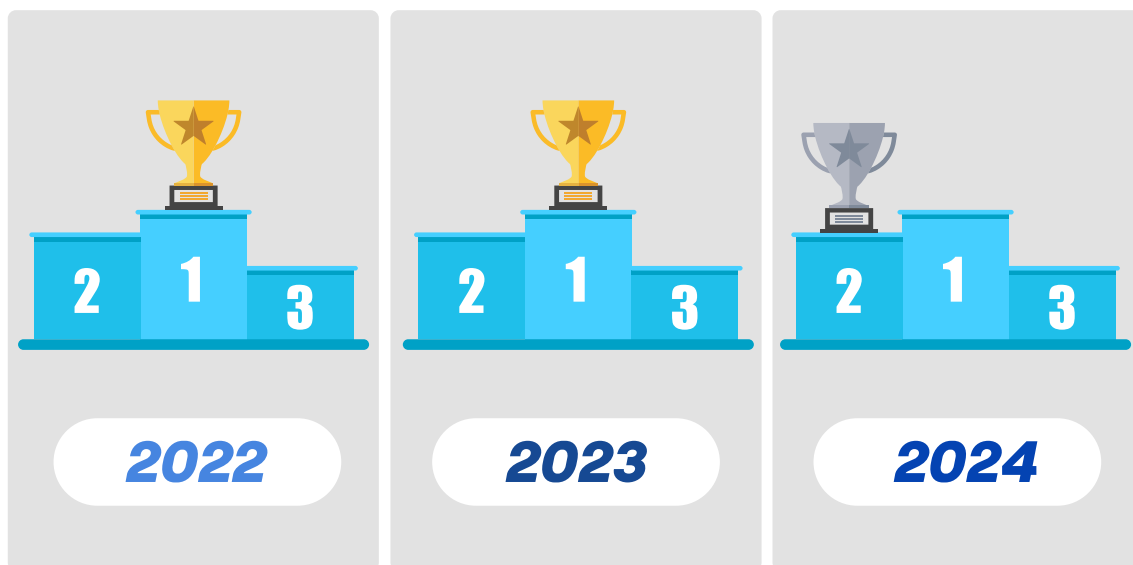
Variación en el tiempo de situaciones y crecimiento de la muestra en Debidas Diligencias Enel



Es importante destacar, el proceso de debida diligencia realizado por Enel Chile y sus filiales, cuenta con la asesoría externa de Sustenta+, firma especializada en derechos humanos y empresas, lo que garantiza independencia y el cumplimiento de estándares internacionales. Esta estrategia se alinea con los compromisos globales de sostenibilidad y refuerza la confianza en las partes interesadas de las compañías.

El compromiso de Enel con los derechos humanos se ha evidenciado de forma sostenida a través de su participación en los Diagnósticos de Empresas y Derechos Humanos en Chile (PUC-OIT), realizados entre 2022 y 2024. La compañía ha mantenido un desempeño destacado en las tres dimensiones evaluadas.

Posicionamiento de Enel Chile en el Diagnóstico de Empresas y Derechos Humanos – Sector Eléctrico (2022-2024)



En la categoría de Compromisos y Gobernanza, ha demostrado contar con políticas claras y una comunicación sólida de sus lineamientos. En Debida Diligencia, Enel ha mantenido un nivel sobresaliente, incluso frente al aumento progresivo en los criterios de evaluación, consolidándose como referente en la identificación y gestión de riesgos. Finalmente, en Reclamación y Remediación, ha sostenido una posición estable, con mecanismos eficaces que aseguran respuesta oportuna y reparación frente a eventuales impactos.

Más allá de los resultados obtenidos en los diagnósticos, este proceso refleja una visión estratégica que trasciende la evaluación anual. La práctica sostenida y cíclica de debida diligencia en derechos humanos representa un pilar fundamental para Enel en Chile, ya que nos permite avanzar con rigurosidad y sentido autocrítico en la materia, aprendiendo de cada ciclo y fortaleciendo nuestros compromisos.

Este ejercicio adquiere un carácter virtuoso al transformar el diálogo con nuestros grupos de interés en una herramienta estratégica, que incorpora de manera transparente, honesta y genuina la reflexión sobre los impactos de nuestras operaciones. Además, ofrece un marco transversal que permea todas nuestras líneas de negocio, consolidando una visión compartida en torno a la gestión ética de los riesgos. En un entorno global cada vez más exigente, marcado por desafíos sociales, económicos y geopolíticos, este enfoque impulsa la construcción de un modelo empresarial sostenible, capaz de generar valor real para la sociedad, las industrias, las personas y el medio ambiente, en un sector tan estratégico y complejo como el energético.

BIBLIOGRAFÍA

- Acción Empresas, Cámara de Comercio de Santiago (CCS) & AdapSys. (2024). *4º Pulso de Sostenibilidad 2024: Principales cifras y desafíos hacia el futuro* [Informe]. Santiago, Chile: Acción Empresas. Recuperado de <https://www.ccs.cl/wp-content/uploads/2025/01/Reporte-4to.-Pulso-Sostenibilidad-2024-AdapSys-Accion-Empresas-y-CCS.pdf>
- Business & Human Rights Resource Centre. (2024). *Lawsuit Profiles Database: Corporate Legal Accountability*. Recuperado de <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/lawsuits-database/>
- Comisión para el Mercado Financiero (CMF). (2021). *Norma de Carácter General N° 461* (Divulgación de información ESG en memorias anuales). Recuperado de https://www.cmfchile.cl/normativa/ncg_461_2021.pdf
- FTSE Russell. (2023). *Tackling the ESG data gap for corporate human rights*. Recuperado de <https://www.lseg.com/en/insights/ftse-russell/tackling-esg-data-gap-corporate-human-rights>
- International Sustainability Standards Board (ISSB). (2023). *ISSB issues inaugural global sustainability disclosure standards (IFRS S1 and IFRS S2)*. Recuperado de <https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2023/06/issb-issues-inaugural-global-sustainability-disclosure-standards>
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). (2024). *Access to Remedy in Cases of Business-Related Human Rights Abuse: An Interpretive Guide*. Ginebra: OHCHR. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2024-11/access-to-remedy-bhr-interpretive-guide-en.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas "proteger, respetar y remediar"*. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado de http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Resolución A/RES/70/1 de la Asamblea General). Recuperado de https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2011). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (Edición 2011). París: OECD Publishing. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*. París: OECD Publishing. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/14922561-es>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable*. París: OECD Publishing. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/7abea681-es>
- Programa de Sostenibilidad Corporativa UC & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Primer Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos Chile 2022*. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de https://sostenibilidadcorporativa.uc.cl/images/investigacion/Primer_Diagnostico_Empresas_y_DDHH_Chile_2022.pdf
- Programa de Sostenibilidad Corporativa UC & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Segundo Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos Chile 2023*. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de <https://accionempresas.cl/content/uploads/segundo-diagnostico-sobre-empresas-y-ddhh.pdf>
- Programa de Sostenibilidad Corporativa UC & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Tercer Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos Chile 2024*. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de https://sostenibilidadcorporativa.uc.cl/images/investigacion/Reporte_PSC_2024.pdf
- S&P Dow Jones Indices. (2023). *Metodología de los Índices de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI)*. Recuperado de <https://www.spglobal.com/esg/documents/indices/DJSI-methodology.pdf>
- World Benchmarking Alliance (WBA). (2024). *Social Benchmark 2024: Insights Report* [Informe]. Recuperado de https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2025/05/SB-2024-Insights-Report_07052025.pdf
- World Benchmarking Alliance (WBA). (2024). *The State of Play on Business and Human Rights: Trends and insights from five iterations of the Corporate Human Rights Benchmark (2018–2023)* [Informe]. Recuperado de <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/11/CHRB-5X-Report-1.pdf>
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). (2021). *CEO Guide to Human Rights*. Recuperado de <https://humanrights.wbcsd.org/ceo-guide-to-human-rights/>

GLOSARIO

Agenda ESG (Environmental, Social and Governance)

Enfoque de gestión empresarial que integra criterios ambientales, sociales y de gobernanza para evaluar el impacto y sostenibilidad de las organizaciones.

Agenda 2030

Plan de acción global adoptado por la ONU en 2015 para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como eje.

Cadena de valor

Conjunto de actividades y relaciones comerciales necesarias para producir y entregar un bien o servicio, incluyendo proveedores, contratistas y socios.

Comité Espejo del Punto Nacional de Contacto (PNC)

Instancia nacional que reúne a actores de distintos sectores para coordinar y dar seguimiento a compromisos internacionales como las Líneas Directrices de la OCDE.

Debida diligencia en derechos humanos

Proceso continuo mediante el cual una empresa identifica, previene, mitiga y rinde cuentas sobre impactos negativos reales o potenciales en las personas, derivados de sus operaciones o cadenas de suministro.

Derechos humanos

Derechos y libertades fundamentales inherentes a todas las personas por su dignidad, de carácter universal e inalienable, reconocidos en instrumentos como la Declaración Universal de Derechos Humanos.

G7 y G20

Grupos internacionales de países industrializados y emergentes que coordinan políticas económicas y sociales, y han respaldado la adopción de la empresarial.

Debida Diligencia

Líneas Directrices de la OCDE

Recomendaciones voluntarias respaldadas por gobiernos para promover una conducta empresarial responsable en derechos humanos, medioambiente, derechos laborales y anticorrupción.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos)

Organismo internacional que promueve políticas para mejorar el bienestar económico y social, y que ha desarrollado guías sobre debida diligencia empresarial.

Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (PAN)

Instrumento de política pública para implementar los Principios Rectores de la ONU en el ámbito empresarial a nivel nacional.

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU)

Directrices de la ONU aprobadas en 2011, conocidas como Principios Ruggie, que establecen un marco global basado en tres pilares: proteger, respetar y remediar.

Rightholders (titulares de derechos)

Personas o comunidades cuyas vidas, derechos o medios de subsistencia pueden verse afectados por las actividades empresariales.

WBA – Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)

Herramienta de evaluación que mide el desempeño de empresas en la implementación de los Principios Rectores de la ONU y otras normas internacionales.

enel

