



# DEBIDA DILIGENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO







31415926535 8979323846 2643383279  
5028841971 6939937510 5820974944  
5923078164 0628620899 8628034825  
3421170679 8214808651 3282306647  
0938446095 5058223172 5359408128



---

# Debida diligencia en la cadena de suministro

Un proyecto de:

---



Con la asesoría de:

---



Apoyan:

---



# Índice

<b>1.</b>	<b>Presentación .....</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Introducción .....</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Glosario.....</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>Elementos generales de la Guía .....</b>	<b>9</b>
	4.1. Relevancia del tema para las empresas .....	9
	4.2. Objetivo y alcance de la guía .....	10
	4.3. Público objetivo.....	11
	4.4. Estructura de la Guía.....	12
<b>5.</b>	<b>Recomendaciones .....</b>	<b>14</b>
	5.1. Principales desafíos en la cadena de suministro.....	14
	5.2. Recomendaciones para la debida diligencia en la cadena de suministro.....	15
	5.2.1 Identificar impactos sobre derechos humanos en la cadena de suministro.....	16
	5.2.2 Integrar acciones para abordar los impactos identificados .....	20
	5.2.3 Hacer seguimiento a las acciones implementadas.....	23
	<b>Bibliografía .....</b>	<b>25</b>
	<b>Anexos .....</b>	<b>27</b>
	Anexo N°1: Mecanismos de recepción de quejas como herramienta para la identificación y reparación de impactos.....	27
	Anexo N°2: Posibles áreas para la implementación de la Debida Diligencia.....	29
	Anexo N°3: Lista de verificación para identificar impactos sobre los derechos humanos en la cadena de suministro.....	30

# 1. Presentación

En las dos últimas décadas, la industria de alimentos se ha convertido en una de las principales fuentes de crecimiento económico de Chile, situándose como la segunda fuerza exportadora y posicionando al país como potencia alimentaria en el mercado internacional.

Dentro del gran sector elaborador y exportador de alimentos, el rubro de procesamiento de frutas y hortalizas es representado por la Asociación de Empresas de Alimentos de Chile (Chilealimentos), entidad gremial que, siguiendo las tendencias de los mercados y las demandas de los consumidores, ha relevado la Sustentabilidad como su pilar estratégico fundamental en lo que se ha denominado el Sector Alimentos Procesados Sustentable.

Comprometido con la mejora permanente del desempeño medioambiental, social y económico del sector, Chilealimentos, desde 2005, ha avanzado y dado respuesta a los desafíos de la industria a través de diversos Acuerdos de Producción Limpia (APL). Estos contemplan la elaboración, implementación y seguimiento de planes de mejora y eficiencia productivo-ambiental, y la gestión de los indicadores asociados a estos planes, permitiendo el avance en la búsqueda del equilibrio ambiental, económico y social del sector, mejorando el desempeño exportador de las empresas.

Es así como en estos planes, bajo la mirada de un proceso de mejora continua, se han fortalecido, más recientemente, dentro de la dimensión social, aspectos de Relaciones Comunitarias y Derechos Humanos.

Chilealimentos y sus empresas socias respetan y protegen los derechos humanos fundamentales, no solo de sus trabajadores, sino también de todos los grupos de interés que conforman su cadena de valor.


Cada día son más los países que por norma exigen a sus empresas a responsabilizarse de su cadena de suministro y a garantizar que las partes con las que tengan contratos en el extranjero también respeten y cumplan las normas de derechos humanos y medioambientales reconocidas internacionalmente. Así hoy, la transparencia y entrega de información es crucial para permitir al mercado internacional contar con la mejor información al momento de tomar decisiones respecto de la selección de sus proveedores.

Así, con el objeto de fortalecer el desempeño exportador del sector, Chilealimentos, con el apoyo de ProChile y la colaboración de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático y Fundación Casa de la Paz, ha desarrollado un set de materiales sobre Derechos Humanos, correspondiendo el presente documento a una Guía sobre Debida Diligencia en la Cadena de Suministro.

A través de estas orientaciones, se entrega información útil para que las empresas del sector puedan gestionar de mejor forma su sustentabilidad y mostrarse como proveedores de primer orden mundial a los compradores internacionales.

## 2. Introducción

Las empresas se vinculan a través de sus impactos de diversas maneras con grupos de interés. Reconocer los impactos negativos de las empresas les facilitará el desarrollo de procesos de debida diligencia para los riesgos más significativos de sus operaciones y actividades comerciales. Se pueden distinguir grados de involucramiento de las empresas en los impactos negativos que generan:

- 
- i) El impacto es causado directamente por la empresa;
  - ii) La empresa contribuye a la generación del impacto o,
  - iii) La empresa se encuentra directamente vinculada a las actividades, productos o servicios de la empresa que genera impacto negativo en virtud de una relación comercial. Cuando el impacto es causado por la empresa lo que corresponde es reparar, detener o prevenir el impacto, sin embargo, cuando la empresa contribuye o se encuentra directamente vinculado por una relación comercial, además, debe utilizar su influencia para mitigar los impactos negativos.

La presente guía busca contribuir en la implementación de procesos de debida diligencia en las áreas donde las empresas contribuyen a la generación de impactos negativos, es decir, observar las cadenas de suministro para aplicar procesos de debida diligencia que permitan abordar dichos impactos.

## 3. Glosario

### Cadena de suministro

Red o secuencia de procesos de intercambio, flujo de materiales o información al interior y exterior de la empresa para abastecer, diseñar, fabricar y distribuir o proporcionar bienes y servicios. Incluye desde la obtención, diseño, planeación y transformación de materiales, insumos y materias primas, documentos e información y personas, hasta la distribución de dichos productos intermedios, o terminados y/o servicios a las y los clientes. Abarca los pasos que se necesitan para ofrecer al consumidor final un bien o servicio que satisfaga sus necesidades (Fundación Ideas para la Paz, 2014).

### Debida diligencia

La debida diligencia es el proceso que deben llevar a cabo las empresas para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan los impactos negativos reales y potenciales en sus propias actividades, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales (OCDE, 2018 b).

### Derechos humanos

Garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana. Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (Naciones Unidas, 2006).

### Empresa

Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador o empleadora, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada (Artículo 3 del Código del Trabajo).

### Partes interesadas

Todos aquellos sujetos de derechos que se relacionan con la actividad empresarial: trabajadores y trabajadoras, proveedores, clientes, comunidades y otros grupos de interés.

## Prevención

La prevención de una consecuencia negativa sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para velar por que esa consecuencia no se produzca (Naciones Unidas, 2012).

## Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

Instrumento desarrollado en el seno de Naciones Unidas para orientar tanto a los Estados en su labor de protección de los derechos humanos como a las empresas en su deber de respetarlos. Se fundamenta en tres pilares: Deber del Estado de proteger, la responsabilidad de las empresas de respetar y, el acceso efectivo a mecanismos de reparación (Naciones Unidas, 2011).

## Reparación

Proceso tendiente a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia negativa. Esos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo, multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición (Naciones Unidas, 2012).

## Relaciones comerciales

Las relaciones comerciales abarcan las relaciones que una empresa mantiene con sus socios comerciales, las entidades que participan en su cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios. Se incluyen las relaciones comerciales indirectas dentro de su cadena de valor superiores al del primer nivel y las participaciones, mayoritarias o minoritarias, en empresas conjuntas (Naciones Unidas, 2012).

## Riesgo

Refiere en este informe a la probabilidad de que las actividades agrícolas tengan impactos negativos para las personas, el medio ambiente y la sociedad, contribuyan a dichos impactos o estén directamente vinculadas con ellos (OCDE, 2022).



## 4. Elementos generales de la Guía

### 4.1. RELEVANCIA DEL TEMA PARA LAS EMPRESAS

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y al mismo tiempo, representan una oportunidad para su pleno ejercicio ya que son un espacio importante para que las personas experimenten una diferencia significativa y positiva en sus vidas. En este sentido, avanzar en la implementación de la debida diligencia en materia de derechos humanos al interior de las empresas será un aporte tanto desde el punto de vista ético y reputacional, a la vez que garantizará que las organizaciones estén mejor preparadas para enfrentar los desafíos de un mundo que cada vez más exige el respeto de los derechos humanos de los grupos de interés con los cuales se generan vínculos laborales en forma directa, y a través de relaciones comerciales a lo largo de la cadena de suministro.

Sin embargo, para muchas empresas, desarrollar este tipo de procesos en derechos humanos, puede resultar muy difícil de cumplir, ya sea por la cantidad de proveedores que son parte de su cadena de suministro o por el tipo de relación contractual que tienen, si es que existe (ventas spot). Es por esto que, se recomienda priorizar a aquellos proveedores en los que se haya identificado mayor riesgo de vulneración sobre los derechos humanos.

En los casos en que las empresas se vinculan a las consecuencias negativas en derechos humanos a través de alguna relación comercial, las acciones de prevención, mitigación o reparación que se asuman dependen de la capacidad de influencia que tenga la empresa con el tercero que está provocando el daño (Naciones Unidas, 2011). Por todo lo anterior, es importante reconocer que implementar procesos de debida diligencia en derechos humanos en la cadena de suministro ocurre en las empresas de manera progresiva y gradual.

## 4.2. OBJETIVO Y ALCANCE DE LA GUÍA

Esta Guía ofrece recomendaciones para que las empresas -y otras organizaciones- puedan integrar a sus prácticas un enfoque de derechos humanos, específicamente hacia las cadenas de suministro. De esta manera, se espera prevenir riesgos respecto de los impactos adversos que sus operaciones pueden generar en el medio ambiente y en el ámbito social y laboral.

Las recomendaciones de la Guía se dirigen principalmente a empresas (públicas y privadas), no obstante, también pueden ser aplicadas por otras instituciones, tales como organismos públicos, ONGs, entidades académicas u otras en las cuales se generen vínculos laborales o se establezcan relaciones específicamente con este grupo de interés: cadena de suministro.

La implementación de esta Guía supone cierto conocimiento previo de los derechos humanos y su relación con las empresas. En la siguiente tabla es posible encontrar una serie de recursos que entregan el marco general en materia de empresas y derechos humanos.



“Principios Rectores sobre empresas y Derechos Humanos” (Naciones Unidas, 2011).



“Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”. Revisión 2011. (OCDE, 2011).



“La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos: guía para la interpretación” (Naciones Unidas, 2012).



“Hacer negocios respetando los derechos humanos: una herramienta guía para empresas” (Shift, Oxfam y Red del Pacto Global de Países Bajos, 2016).



“Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable” (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2018).



“Guía para las empresas. Empresas y Derechos Humanos. Nuestro compromiso” (Confederación de la Producción y del Comercio, Acción Empresas y Pacto Global Chile, 2019).

Las recomendaciones que se presentan en esta Guía promueven prácticas en el ámbito de los derechos humanos, pero en ningún caso pretenden reemplazar el cumplimiento normativo vigente en materia laboral, ambiental, o cualquier otro ámbito. En este sentido, los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos establecen una responsabilidad adicional y complementaria al cumplimiento de la legislación y la reglamentación nacional, con el fin de que las empresas incorporen una visión preventiva respecto a los riesgos y posibles impactos que su actividad u operación pudiese causar sobre las personas y su entorno.

### 4.3. PÚBLICO OBJETIVO

La Guía está dirigida, por una parte, a las empresas – independientemente de su sector, tamaño y ubicación– que, con sus actividades y/u operaciones, son susceptibles de afectar los derechos humanos a través de su cadena de suministro y se encuentran interesadas en desarrollar políticas y prácticas que permitan alinear su organización con el estándar global en estas materias: los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE.

En particular, y al interior de las empresas, la Guía se dirige principalmente a quienes les corresponda la responsabilidad de definir e implementar las acciones recomendadas: directorios, gerencias, jefaturas de área, entre otros cargos (ver Anexo N°2). No obstante lo anterior, es importante destacar que el enfoque de derechos humanos debe permear a toda la empresa, para lo cual tiene que existir coherencia y alineamiento entre las distintas áreas y niveles jerárquicos, de manera transversal.

De igual manera, la Guía está destinada a personas que formen parte de la cadena de suministro susceptibles de verse afectadas por el actuar de las empresas, en condición de trabajadores y trabajadoras o familiares de éstos, dirigentes sindicales, proveedores, contratistas, agrupaciones de la sociedad civil, comunidades aledañas, clientes y clientas, y otros grupos de interés.

## 4.4. ESTRUCTURA DE LA GUÍA

Las recomendaciones contenidas en la Guía se encuentran enmarcadas en el proceso de debida diligencia, proceso continuo y periódico -ya que los riesgos a los derechos humanos pueden ir cambiando a lo largo del tiempo- que una empresa debe emprender para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos de sus actividades sobre los derechos humanos de las personas vinculadas a los principales grupos de interés.

El proceso de debida diligencia incluye seis fases, a saber:

**Figura 1: Proceso de debida diligencia y medidas de apoyo**



Fuente: OCDE. Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, 2018

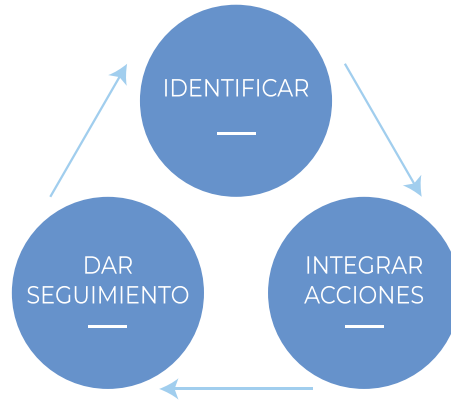
La presente guía centra sus recomendaciones en torno a los siguientes tres grandes pasos que las empresas deben llevar a cabo para abordar los impactos en derechos humanos, en el marco de un proceso de debida diligencia<sup>1</sup>:

- Identificar y evaluar los impactos negativos - reales y potenciales - en las cadenas de suministro.
- Integrar acciones para detener, prevenir, mitigar o reparar los impactos negativos - reales y potenciales - identificados.
- Hacer seguimiento de la implementación y los resultados.

1 Naciones Unidas 2011, OCDE 2018



**Figura 2:** Ciclo de acciones para abordar los impactos de las empresas en materia de derechos humanos



Cabe señalar que no existe una manera única de desarrollar la debida diligencia. En este sentido, es importante entenderla como un proceso activo en el que algunos de los pasos podrían ocurrir simultáneamente y/o no necesariamente de forma secuencial. Lo importante es que las empresas progresivamente sumen acciones en torno a la prevención de afectación de derechos humanos en la cadena de suministro.

Si bien los medios que dispongan las empresas para abordar sus impactos dependerán, entre otros factores, de su tamaño, sector, contexto operacional y estructura, las acciones que se tomen deben corresponder a la gravedad de los impactos que hayan provocado o contribuido a provocar, o a los que se vean vinculados por medio de sus relaciones comerciales. En términos generales, los impactos potenciales se deben abordar con medidas de prevención o mitigación, mientras que los impactos reales –los que ya se han producido– deben ser reparados (Naciones Unidas, 2011).

Involucrar a las partes interesadas, es decir, a las personas o grupos de interés que podrían verse afectados por las actividades de la empresa, es clave a lo largo del proceso de debida diligencia, ya que permite levantar información que proporcionará conocimientos relevantes para comprender y abordar adecuadamente los riesgos e impactos en los derechos humanos. Las partes interesadas pueden ser internas (p. ej., trabajadores y trabajadoras contratados, contratistas), así como externas (p. ej., trabajadores y trabajadoras de la cadena de suministro, comunidades y usuarios finales de productos). Debe prestarse especial atención a aquellos grupos que puedan estar en desventaja, marginados o excluidos de la sociedad, como niños, niñas y adolescentes, mujeres, personas migrantes, entre otros.

## 5. Recomendaciones

### 5.1. PRINCIPALES DESAFÍOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Para la construcción de esta Guía, se consultó a diversos actores y organizaciones relevantes del rubro, con el objetivo de identificar los principales desafíos que enfrentan las empresas en cuanto a los derechos humanos vinculados a las cadenas de suministro. Algunos de los desafíos más significativos incluyen:

EJEMPLO DE VULNERACIÓN	DERECHOS HUMANOS INVOLUCRADOS
La empresa cuenta con proveedores de transporte que, por trabajo de igual valor, pagan menos a sus trabajadoras y trabajadores extranjeros ( <b>discriminación a extranjeros</b> ).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor.</li> <li>■ Derecho a la no discriminación.</li> </ul>
La empresa cuenta con proveedores que utilizan mano de obra de personas que han sido objeto de <b>trata de personas</b> , y que se ven obligadas a trabajar en sus plantaciones agrícolas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajos forzados.</li> <li>■ Derecho a no ser sometido a tortura ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.</li> </ul>
La empresa cuenta con proveedores que utilizan mano de obra de personas que se encuentran por debajo de la edad mínima para trabajar (15 años en Chile) para realizar labores de cosecha ( <b>trabajo infantil</b> ).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Derecho a la protección de niños, niñas y adolescentes.</li> </ul>
La empresa, durante períodos de mayor carga laboral, obliga a sus trabajadores a realizar jornadas laborales superiores a lo establecido por la ley ( <b>horas de trabajo excesivas</b> ).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Derecho a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y favorables.</li> </ul>
La empresa cuenta con proveedores que les pagan a los trabajadores temporales <b>salarios por debajo del salario mínimo</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Derecho a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y favorables.</li> </ul>
La empresa no implementa estándares apropiados de salud y seguridad, lo que conduce a <b>impactos negativos en la salud de los trabajadores</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Derecho a la salud.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia. Fundación Casa de la Paz, 2023

## 5.2. RECOMENDACIONES PARA LA DEBIDA DILIGENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Con el objetivo de apoyar a las empresas en su tarea de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos de personas vinculadas a su cadena de suministro, se entregan a continuación algunas recomendaciones que favorecerán la implementación de la debida diligencia en esta dirección. Las recomendaciones se organizan según correspondan a:

- Identificación de impactos sobre derechos humanos en la cadena de suministro.
- Integración de acciones para abordar los impactos identificados.
- Seguimiento a las acciones implementadas.

El proceso de debida diligencia en la cadena de suministro requiere de una gestión empresarial interna que permita establecer un sistema de control y transparencia a lo largo de la cadena de suministro. En este sentido, para que el proceso de debida diligencia sea exitoso y eficaz, se requiere previamente contar con el compromiso de la alta dirección con el respeto de los derechos humanos, el cual debe expresarse en sus políticas, integrarse en sus sistemas de gestión, al mismo tiempo que debe darse a conocer a sus proveedores y relaciones comerciales.

Se sugiere a las empresas seguir los siguientes pasos lógicos que permiten ir implementando las medidas necesarias para desarrollar procesos de debida diligencia en la cadena de suministro.

## 5.2.1 IDENTIFICAR IMPACTOS SOBRE DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Para identificar riesgos de afectación a los derechos humanos en la cadena de suministro, y luego desarrollar estrategias y planes de acción para abordarlos, se recomienda:

**Mapear la cadena de suministro.** Un paso inicial importante es identificar claramente y llevar a cabo un análisis de todos los proveedores que componen la cadena de suministro, dónde operan, los servicios que prestan y la información disponible acerca de su desempeño en materias laborales, sociales, ambientales y otras que puedan ser relevantes. Por ejemplo, se puede solicitar información respecto de: nombre de la unidad del productor; domicilio e identificación del lugar del trabajo, características de la producción (categoría, cantidad, fechas y métodos de producción), cantidad y características de trabajadores y trabajadoras (mujeres, personas migrantes, comunidades indígenas, entre otros), rutas de transporte y; evaluaciones de riesgos si tuviesen.

Puede ser que un grupo de proveedores se encuentre fuera de la producción agrícola y se dificulte su mapeo, pero se deberá trabajar de manera consistente para tener un panorama completo abarcando todo tipo de productores. Cuando sea necesario, se puede levantar información adicional acerca de las prácticas de la empresa proveedora. En casos como este, trabajar conjuntamente con otras empresas, asociaciones sectoriales o gremios puede contribuir a concebir un enfoque apropiado.

**Evaluar los riesgos, identificar proveedores críticos y priorizar en ellos la debida diligencia.** A partir del mapeo de la cadena de suministro, se recomienda desarrollar un proceso de identificación de los impactos adversos actuales y potenciales en materia de derechos humanos. La finalidad de la identificación de riesgos es evaluar su alcance, gravedad y probabilidad de ocurrencia. En caso de tener limitaciones para abordar todos los riesgos a la vez, se recomienda a las empresas priorizar a los proveedores en función de aquellos que exhiban los riesgos más graves. En caso que se realice una priorización, esta debe evaluarse de forma continua, entendiendo que los riesgos podrían cambiar en el tiempo.



Para la evaluación de riesgos en la cadena de suministro, se sugiere seguir las orientaciones y considerar las dimensiones que presenta la OCDE: riesgos sectoriales, del producto, geográficos y de la empresa.

A continuación, se presentan algunos ejemplos extraídos de la “Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable” (2018):

- Riesgos sectoriales: son aquellos que se extienden a nivel mundial como resultado de las características del sector, sus actividades, sus productos y procesos de producción. Por ejemplo, en el sector de la agroindustria suelen ser recurrentes los riesgos asociados a derechos laborales, seguridad alimentaria, derechos de tenencia y acceso a recursos naturales.
- Riesgos del producto: se refiere a los riesgos relacionados con insumos o procesos de producción utilizados en el desarrollo o uso de productos específicos. Por ejemplo, para la producción de alimentos, los productos primarios pueden tener impactos adversos en el ámbito ambiental, de salud o de seguridad de los alimentos.
- Riesgos geográficos: son las condiciones en un país concreto, que pueden hacer que los riesgos del sector sean más probables. Dentro de los factores de riesgo geográfico pueden clasificarse aquellos relacionados con el marco regulatorio, la gobernanza, el contexto socioeconómico y el contexto político.
- Riesgos de la empresa proveedora: se entienden como los riesgos asociados con una empresa concreta; entre ellos se encuentran una gestión débil, un historial de conducta deficiente en relación con el respeto de los derechos humanos, los derechos laborales, las normas anticorrupción y las normas ambientales.

Las evaluaciones de riesgos deben formar parte de los procesos de selección de nuevos socios comerciales y deben aplicarse durante todo el ciclo de vida de las empresas. En este sentido, la evaluación “debe ser un proceso continuo con el propósito de mantener una imagen real de los riesgos con el paso del tiempo, considerando las circunstancias cambiantes” (OCDE y FAO 2016).

Para la realización de evaluaciones de riesgo se debe considerar todas las etapas identificadas en la cadena de valor.

	ETAPA 1 PRODUCCIÓN →	ETAPA 2 PROCESAMIENTO →	ETAPA 3 DISTRIBUCIÓN
<b>TITULARES DE DERECHOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Productores</b> (grandes y pequeños, con contrato y spot); <b>trabajadores de planta y temporales</b> (propios de la empresa, de proveedores de insumos, de proveedores de mano de obra, de proveedores de materias primas, contratistas); <b>comunidades</b>.</li> <li>■ Presencia de <b>grupos de especial interés</b> entre los trabajadores (personas migrantes, mayores, con discapacidad, diversidad sexual, mujeres).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Trabajadores de planta y temporales</b> (propios, de contratistas, de prestadores de servicios) <b>familias</b> de los trabajadores; <b>comunidades</b>.</li> <li>■ Presencia de <b>grupos de especial interés</b> entre los trabajadores (personas migrantes, mayores, con discapacidad, diversidad sexual, mujeres).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Trabajadores</b> (propios de la empresa, de la naviera, portuarios, de transporte, de comercios, de centros de distribución, de empresas de almacenamiento); <b>comunidades, clientes</b> (nacionales, extranjeros).</li> </ul>
<b>ACTIVIDADES Y PROCESOS CLAVE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Compra de materias primas e insumos, contratos, capacitaciones, asesorías técnicas, auditorías, visitas a terreno, certificaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contratos, entregas de protocolos, capacitaciones, auditorías, relacionamiento comunitario, convenios, mesas de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contratos, capacitaciones, auditorías.</li> </ul>
<b>ÁREAS DE LA EMPRESA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Compras, Abastecimiento, Agrícola, Comercial, Operaciones, Medio Ambiente, Captaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ RRHH, Logística, Adquisiciones, Calidad, Sostenibilidad y Prevención, Medio Ambiente, HSE, Producción, Operaciones, Producción y Procesamiento, Reclutamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Calidad, Exportación, Ventas, Logística, Comercial, Commex, Publicidad.</li> </ul>

**Establecer mecanismos que garanticen la participación significativa de las partes interesadas.** Es importante contar con la participación de las partes interesadas para la implementación de la debida diligencia, ya que permite identificar y prevenir los potenciales impactos adversos e identificar medidas apropiadas de prevención, mitigación y remediación de los impactos cuando ocurren (OCDE, 2018 a). Los mecanismos pueden incluir consultas para recopilar información, preocupación y/o expectativas, grupos focales y entrevistas. La participación significativa debe ser: de buena fe, continua, receptiva y bidireccional.

**Identificar criterios de contratación.** Es relevante evaluar los procesos, protocolos e incentivos para la contratación de proveedores, con el fin de identificar la existencia de brechas en cuanto a criterios sobre el respeto de los derechos humanos, incluyendo los ámbitos laboral y socioambiental. Por ejemplo, en la industria de alimentos, es posible identificar proveedores con los cuales la empresa puede integrar acciones y procesos de debida diligencia en los contratos correspondientes. Sin embargo, la modalidad de venta spot, mediante la cual se hace una compra al contado entregando el producto de manera inmediata, no otorga ese espacio de influencia. En efecto, la venta spot trading dificulta aplicar estos criterios de contratación, aunque se han identificado buenas prácticas como, por ejemplo: trabajar la venta spot con cooperativas de agricultores ya que permite conocer a todos los productores y hacer seguimiento en el tiempo.

**Levantar información adicional.** Para los proveedores y contratistas priorizados puede ser necesario ampliar la información disponible para aportar a una mejor comprensión de la gravedad de sus posibles impactos sobre los derechos humanos. Esto puede incluir realizar consultas con actores interesados o posiblemente afectados, monitoreo por parte de un tercero –tales como organizaciones de la sociedad civil– y visitas para la verificación presencial de los puntos críticos o sensibles. Adicionalmente, se recomienda indagar con qué capacidades y mecanismos cuentan los proveedores priorizados para abordar sus propios impactos en los derechos humanos identificados, y así, evaluar la necesidad de brindar apoyo.

## 5.2.2 INTEGRAR ACCIONES PARA ABORDAR LOS IMPACTOS IDENTIFICADOS

Una vez que se han evaluado los riesgos en la cadena de suministro y se ha determinado quiénes son los proveedores y contratistas prioritarios, debe establecerse un plan de gestión de los impactos identificados. Las acciones que deben tomarse dependerán de la severidad del riesgo y la relación e influencia que la empresa tenga con su proveedor, entre otros factores. Cuando se identifiquen impactos reales o potenciales en la cadena de suministro se recomienda considerar las siguientes acciones:

### **Actualizar políticas y procedimientos de adquisiciones.**

Garantizar que las políticas de adquisiciones de la empresa expresen el compromiso de respetar los derechos humanos en la cadena de valor. Esto puede implicar, por ejemplo, clarificar en qué situaciones o frente a qué impactos la empresa aplicará medidas correctivas, sanciones o terminará su relación con un proveedor. Es importante que estas políticas cuenten con el compromiso de la alta dirección, de manera que sean transmitidas transversalmente al interior de la empresa propiciando su consenso, y así asegurar que se aborden debidamente las tensiones que pueden surgir cuando se trata de contrapesar temas de derechos con otros asuntos importantes para la empresa (por ejemplo, criterios comerciales). Además, se recomienda asegurar que las políticas se traduzcan en procedimientos claros para las distintas áreas de las empresas involucradas. Finalmente, es necesario que las políticas y procedimientos se comuniquen de forma clara, completa y oportuna a proveedores y contratistas actuales y potenciales.






**Establecer criterios de precalificación de proveedores,** implementando procesos de debida diligencia con proveedores antes de decidir su contratación.

**Desarrollar códigos de conducta que incluyan las expectativas de comportamiento de los proveedores o cláusulas en los contratos** sobre respeto a los derechos humanos con sus respectivas exigencias y sanciones al no cumplimiento, considerando siempre el cumplimiento de la ley como piso mínimo. Las disposiciones contractuales u otros acuerdos formales pueden jugar un rol clave al momento de exigir o generar incentivos para que los proveedores y contratistas respeten los derechos humanos. No obstante, estas exigencias pierden sentido y exponen a la empresa a riesgos cuando no hay una “expectativa razonable de que la otra parte pueda o quiera cumplirlas” (Naciones Unidas, 2012). Esto puede implicar, por ejemplo, contar con un enfoque diferenciado en el relacionamiento con pequeñas y medianas empresas (PYMEs). En particular, en el caso de PYMEs, puede ser necesario abordar gradualmente el aumento en las exigencias en materia de gestión de impactos en derechos humanos y las expectativas en relación con la generación y fortalecimiento de capacidades para ello.

**Desarrollar un sistema para el seguimiento y evaluación del desempeño de proveedores y contratistas en materia de derechos humanos.** Este sistema puede incluir instrumentos para medir la capacidad de los proveedores de cumplir con los estándares exigibles, la autoevaluación de desempeño por parte del proveedor o contratista, visitas a terreno y auditorías contratadas con terceros, entre otras. El manejo de la información levantada y las consecuencias de no cumplir con las exigencias de la empresa en materia de derechos humanos o de un bajo rendimiento continuo en estos temas deben comunicarse oportunamente a todos los proveedores.



**Trabajar en conjunto con los proveedores para abordar los impactos identificados.** Es importante que la empresa acompañe a sus proveedores y contratistas en sus esfuerzos por prevenir, cesar, mitigar y reparar los posibles impactos en los derechos humanos. Ejemplos pueden incluir:

- 
- Promover relaciones de confianza y comunicación continua con proveedores y contratistas, de modo que se facilite la gestión de los riesgos en materias de derechos humanos.
  - Diseñar en conjunto formas de abordar los impactos identificados.
  - Cuando el riesgo detectado sea significativo y la empresa considere aceptable continuar la relación comercial, ésta debe trabajar con el proveedor en desarrollar planes de mejora con objetivos y plazos claros.
  - En los casos en los que se identifique un impacto real y se desarrolle una estrategia para mitigar o reparar, y dependiendo –entre otros factores– de la gravedad de la consecuencia negativa sobre los derechos humanos, la empresa puede optar por continuar con las operaciones comerciales con el proveedor o suspenderlas temporalmente mientras se implementan las acciones de mitigación o reparación.
  - Ofrecer incentivos, con metas claras.
  - Monitorear avances en conjunto, mediante, por ejemplo, visitas al proveedor.

**Extender los mecanismos de reclamos a proveedores y contratistas.** Se pueden dar pasos para asegurar que los proveedores y contratistas puedan utilizar los mecanismos de reclamos y denuncias de la empresa, por ejemplo, ante situaciones de discriminación o acoso. Lo anterior implica trabajar con los proveedores para asegurar que los canales de comunicación y resolución establecidos en el mecanismo sean pertinentes para este grupo de interés. Si la empresa no cuenta con un mecanismo de reclamos en el Anexo N°1 se encuentran indicaciones para establecer uno.

**Definir y comunicar la asignación de roles y funciones dentro de la empresa con mayor responsabilidad en la identificación y gestión de impactos en derechos humanos** en la cadena de suministro, y, siempre que sea posible, los recursos asignados para ello.

Cuando sea relevante, **conformar comités internos u otras instancias donde confluyan todas las áreas de la empresa involucradas en la relación con proveedores y contratistas**, con el objetivo de compartir información y tomar decisiones en conjunto respecto de la forma de abordar los impactos identificados en la cadena de suministro. Se debe asegurar que los grupos de interés afectados participen de los comités, de modo que incorporen su visión en la toma de decisiones.

**Informar, interna y externamente, la forma en que se identifican y abordan los impactos en derechos humanos** que afectan a los grupos de interés en la cadena de suministro.

### 5.2.3 HACER SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS

Las acciones implementadas deben ser medidas a fin de asegurar que el riesgo sea prevenido o que el impacto sea reparado. Además, el seguimiento a la implementación de acciones permite rediseñar y profundizar en nuevos aspectos. Se recomienda en particular:

**Designar una persona o área encargada** de realizar las labores de seguimiento a medidas en materia de derechos humanos en la cadena de suministro. Se debe asegurar que dicha persona o equipo de trabajo se encuentre debidamente capacitado para el cargo, y que tenga la facultad de interactuar con otras áreas de la empresa involucradas directa o indirectamente en las materias de derechos humanos, con el fin de garantizar el acceso a información confiable y oportuna, además del apoyo concreto para la materialización de acciones.

**Establecer un protocolo de seguimiento**, con periodos de evaluación, indicadores y establecimiento de medidas preventivas y/o reparatorias, según corresponda. Establecer un espacio para la participación significativa de los grupos de la empresa proveedora identificados como vulnerables, a través de, por ejemplo, grupos focales y entrevistas – presenciales y a distancia–, con el fin de validar que el proveedor está abordando de manera efectiva prácticas de respeto a los derechos humanos.

### INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA N° 1

#### **¿Cómo abordar tensiones que puedan surgir entre la gestión de impactos en derechos humanos y otros objetivos del negocio?**

A veces, la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos puede entrar en conflicto con otros intereses financieros, comerciales o de otra índole. Por ejemplo, puede surgir una oportunidad muy atractiva comercialmente con un nuevo proveedor, no obstante, éste podría tener un deficiente historial en materia de derechos humanos. Estos dilemas no suelen tener una respuesta “correcta”, pero plantean el desafío de establecer procesos formales (principios, políticas y mecanismos) para reconocer las tensiones y ponderar diversas consideraciones con el fin de tomar decisiones.

Fuente: “UN Guiding Principles Reporting Framework” (Shift y Mazars, 2015)

### INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA N°2

#### **¿Qué hacer cuando la empresa tiene poca influencia sobre el proveedor?**

No siempre las empresas pueden lograr modificar las prácticas de sus proveedores o contratistas. Existen casos en que la empresa tiene poca influencia sobre su proveedor, ya sea porque éste tiene mayor tamaño, porque es el único proveedor del insumo o servicio requerido u otras circunstancias. Otro factor relevante es qué tan esencial es la relación comercial para la empresa: si de ella depende un producto o servicio esencial para la actividad empresarial y para el cual no existe una fuente alternativa razonable.

Si la empresa tiene influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas que esté causando un proveedor, debe ejercerla. Si no lo consigue o no tiene influencia, sobre todo cuando se trate de una relación comercial esencial, puede seguir los siguientes pasos:

- Buscar la forma de potenciar o incrementar su influencia sobre el proveedor o contratista. Esto puede hacerse ofreciéndole incentivos o acudiendo a instancias gremiales, sectoriales o estatales para trabajar asociativamente en medidas preventivas exigibles a la cadena de suministro. Cabe destacar que la cooperación y desarrollo de iniciativas conjuntas no exime a las empresas de la responsabilidad individual por su debida diligencia en materia de derechos humanos, garantizando que “todo el trabajo conjunto tenga en cuenta adecuadamente las circunstancias específicas de cada compañía individual” (OCDE, 2016).
- Si la empresa es incapaz de aumentar su influencia sobre el proveedor, debe considerar la posibilidad de poner fin a la relación comercial, evaluando las consecuencias negativas que esa decisión pueda traer en materia de derechos humanos. Mientras más grave sea la consecuencia sobre los derechos humanos, menos deberá tardar la empresa en decidir si rompe la relación. “En cualquier caso, mientras prosiga la violación en cuestión y la empresa mantenga su relación comercial, debe estar en condiciones de demostrar sus propios esfuerzos por mitigar el impacto y aceptar las consecuencias – en términos de reputación, financieras o legales – de prolongar su relación” (Naciones Unidas, 2011).

Fuente: Naciones Unidas (2011, 2012) y OCDE (2016).

## Bibliografía

- CAO–Compliance Advisory Ombudsman (2008). Guía para Diseñar e Implementar Mecanismos de Reclamos para Proyectos de Desarrollo.
- Council of Europe – COE (2017). Compass: Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes. Glosario. Disponible en <https://www.coe.int/es/web/compass/glossary>
- CPC, Acción Empresas y Pacto Global Chile (2019). Guía para las empresas. Empresas y Derechos Humanos. Nuestro compromiso.
- Fundación Casa de la Paz (2020) Guías Chile Derechos Humanos y Empresas. Personas Migrantes y refugiados. Disponible en <https://www.casadelapaz.cl/derechoshumanosyempresas/wp-content/uploads/2020/09/GUI%CC%81A-MIGRANTES.pdf>
- Fundación Casa de la Paz (2020) Guías Chile Derechos Humanos y Empresas. Personas Mayores. Disponible en <https://www.casadelapaz.cl/derechoshumanosyempresas/wp-content/uploads/2020/09/GUI%CC%81A-MAYORES.pdf>
- Fundación Ideas para la Paz (2014). Guías Colombia. Guía de mecanismos de quejas y reclamos atentos a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.
- Fundación Ideas para la Paz (2014). Guías Colombia. Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH en la cadena de suministro.
- ICM-International Council on Mining and Metals (2012). Kit de herramientas de desarrollo comunitario: Herramienta 5 – Mecanismo de quejas. Disponible en <https://guidance.miningwithprinciples.com/community-development-toolkit/tool-5-grievance-mechanism/?lang=es>
- Naciones Unidas (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo.
- Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre empresas y Derechos Humanos.
- Naciones Unidas (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos: guía para la interpretación.

- OCDE-Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2016). Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en las áreas de conflicto o de alto riesgo.
- OCDE-Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017). OECD Due Diligence guidance for responsible supply chains in the garment and footwear sector.
- OCDE-Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y FAO (2017). Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola.
- OCDE-Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2018 a). Guía de la OCDE de debida diligencia para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo.
- OCDE-Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2018 b). Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.
- OIT-Organización Internacional del Trabajo (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111).
- OIT-Organización Internacional del Trabajo (2009). Lucha contra el trabajo forzoso: Manual para empleadores y empresas.
- OIT-Organización Internacional del Trabajo (2016). Migración Laboral en Chile: oportunidades y desafíos para el trabajo decente.
- OIT-Organización Internacional del Trabajo (2017). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y política social.
- Shift (2014). Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights.
- Shift, Oxfam y Red del Pacto Global de Países Bajos (2016). Hacer negocios respetando los Derechos Humanos: una herramienta guía para empresas.
- Shift y Mazars (2015). UN Guiding Principles Reporting Framework.
- SUBREI (2022). Boletín SUBREI Especial de Debida Diligencia N°2. Disponible en: <https://difusion.subrei.cl/difusion/2022/news/News-debida-diligencia-2.html>
- The University of Manchester (2018). Non-state based non-judicial grievance mechanisms (NSBGM): An exploratory analysis.



## Anexos

### **ANEXO N°1: MECANISMOS DE RECEPCIÓN DE QUEJAS COMO HERRAMIENTA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y REPARACIÓN DE IMPACTOS.**


A nivel internacional, se reconoce como buena práctica que las empresas incorporen mecanismos de reclamación de nivel operacional en los diversos ámbitos que involucren un relacionamiento con sus grupos de interés – incluyendo a trabajadores y trabajadoras -, pero abierto también a proveedores, clientes y comunidades. Cuando estos mecanismos existen, pueden ser una buena fuente tanto para identificar impactos a los derechos humanos, como para abordarlos y reparar las violaciones que puedan haberse identificado.

Un mecanismo de este tipo es un medio formal a través del cual los grupos o las personas pueden plantear sus preocupaciones acerca de las consecuencias negativas que una empresa pueda tener sobre ellos, incluyendo, aunque no exclusivamente, sus derechos humanos. Los mecanismos de reclamación eficaces ayudan a reforzar los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Pueden ayudar a la detección temprana de consecuencias negativas sobre los derechos humanos –antes de que aumente su magnitud o den lugar a algún daño–, a realizar el seguimiento de la eficacia de las respuestas implementadas, y a diseñar acciones para abordar consecuencias negativas. También pueden ayudar a establecer una relación positiva con las partes interesadas al demostrar que la empresa se toma en serio tanto sus preocupaciones como las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Es importante mencionar que no sustituyen a los recursos judiciales o a otros mecanismos a los que, legítimamente, pueden acceder los posibles afectados, si así lo deciden. En este sentido, si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos, deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Un mecanismo de esta naturaleza busca poner a disposición de los grupos de interés canales establecidos para comunicar problemas y recibir respuesta desde la empresa, que las partes interesadas expresen libremente sus opiniones, compartan perspectivas y escuchen puntos de vista alternativos para llegar a un entendimiento mutuo, y que la empresa pueda basar sus decisiones en los puntos de vista de quienes probablemente se verán afectados por ellas (OCDE, 2018 b). Ejemplos de estos canales incluyen: personal

designado de la empresa; número de teléfono gratuito; número de WhatsApp; sitio web; buzones disponibles en las instalaciones de la empresa, y/o en la comunidad. Cabe mencionar que dichos canales no son exhaustivos dado que no aseguran bidireccionalidad en la comunicación, por lo que de ser posible, se recomienda implementar espacios para que se de un diálogo significativo, con cierta periodicidad, o a solicitud, por ejemplo, a través de representantes. Es recomendable permitir la entrega de reclamos de manera anónima.

La empresa que implementa este tipo de mecanismo debe contar con un proceso consensuado y conocido por los distintos grupos de interés, para abordar y dar respuesta a las quejas recibidas. Los pasos para hacerlo típicamente incluyen:

- 
- Evaluar la pertinencia de la queja.
  - Investigar la queja (en un plazo establecido).
  - Determinar, en conjunto con las personas o grupos afectados, un proceso para abordar y dar respuesta a la queja.
  - Seguimiento y aprendizaje.

Cabe reconocer que, en el caso de grupos vulnerables, puede existir reticencia para utilizar mecanismos de recepción de quejas para denunciar abusos, por temor a represalias y/o por falta de conocimiento del mecanismo. Esto hace recomendable que la empresa tome pasos adicionales para asegurar que las personas que forman parte de la cadena de suministro conozcan y estén cómodas con los canales de comunicación disponibles a través del mecanismo, que entiendan el nivel de confidencialidad del proceso y que haya una política clara para evitar repercusiones o represalias en contra de quienes lo utilicen.

Para más información, se recomienda consultar:  
“Guía para Diseñar e Implementar Mecanismos de Reclamos para Proyectos de Desarrollo” (CAO, 2008).  
“Kit de herramientas de desarrollo comunitario: Herramienta 5 – Mecanismo de quejas” (ICMM, 2012). Disponible en <https://guidance.miningwithprinciples.com/community-development-toolkit/tool-5-grievance-mechanism/?lang=es>  
“Guías Colombia: Guía de mecanismos de quejas y reclamos atentos a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario” (Fundación Ideas para la Paz, 2014).  
“Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights” (Shift, 2014).

**ANEXO N°2:  
POSIBLES ÁREAS PARA  
LA IMPLEMENTACIÓN DE  
LA DEBIDA DILIGENCIA.**

ÁREA	ÁMBITOS <sup>2</sup>
<b>Abastecimiento ético, RSE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Todos los ámbitos de las Líneas Directrices de la OCDE. Actúan como focales/coordinadores de los ámbitos de Conducta Empresarial Responsable.</li> </ul>
<b>Cumplimiento, ética/integridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento de forma general.</li> <li>▪ Lucha contra el cohecho y la corrupción.</li> </ul>
<b>Medioambiente y/o social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medio ambiente.</li> <li>▪ Salud y seguridad.</li> <li>▪ Derechos humanos.</li> <li>▪ Otras materias sociales que no abarca ningún otro.</li> </ul>
<b>Adquisiciones, cadena de suministro, relaciones y/o vínculos comerciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Todos los ámbitos de las Directrices OCDE que considere cadena de suministro y relaciones y/o vínculos comerciales.</li> <li>▪ Selección, contratación y monitoreo de la cadena de suministro/relaciones comerciales.</li> </ul>
<b>Recursos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empleo y relaciones laborales.</li> <li>▪ Salud y seguridad en el trabajo.</li> <li>▪ Derechos humanos.</li> </ul>
<b>Ventas y comercialización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derechos Humanos.</li> <li>▪ Protección de los consumidores.</li> <li>▪ Transparencia.</li> </ul>
<b>Representantes de los trabajadores y sindicales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empleo y relaciones laborales.</li> <li>▪ Salud y seguridad en el trabajo.</li> <li>▪ Derechos humanos.</li> </ul>
<b>Desarrollo de la comunidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compromiso con los interesados.</li> <li>▪ Medio ambiente.</li> <li>▪ Salud y seguridad de la comunidad.</li> <li>▪ Derechos humanos.</li> <li>▪ Transparencia.</li> </ul>
<b>Operaciones, producción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medio ambiente.</li> <li>▪ Salud y seguridad en el trabajo.</li> <li>▪ Derechos humanos.</li> <li>▪ Protección de los consumidores.</li> </ul>
<b>Asuntos externos, presentación de información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compromiso con los interesados.</li> <li>▪ Transparencia.</li> </ul>
<b>Legal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento de la legislación.</li> <li>▪ Empleo y relaciones laborales.</li> <li>▪ Lucha contra el cohecho y la corrupción.</li> <li>▪ Derechos humanos.</li> <li>▪ Protección de los consumidores.</li> <li>▪ Transparencia.</li> <li>▪ Contratación de relaciones y/o vínculos comerciales.</li> </ul>
<b>Gestión de riesgos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Todos los ámbitos.</li> </ul>
<b>Auditoría</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Todos los ámbitos.</li> </ul>
<b>Alta dirección/Directorio/Propietarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Todos los ámbitos.</li> </ul>

Fuente: SUBREI (2022). Boletín Especial de Debida Diligencia. Elaborado a partir de OCDE (2018), Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.

<sup>2</sup> Lista no exhaustiva de ámbitos

**ANEXO N°3:  
LISTA DE VERIFICACIÓN  
PARA IDENTIFICAR  
IMPACTOS SOBRE LOS  
DERECHOS HUMANOS  
EN LA CADENA DE  
SUMINISTRO.**

Al igual que las empresas evalúan los impactos en derechos humanos para sus trabajadores y trabajadoras, deben evaluar el impacto sobre las personas que forman parte de la cadena de suministro, sean estos impactos reales o potenciales, con énfasis en proveedores prioritarios. Para apoyar el proceso de identificación de impactos, se pueden contestar las siguientes preguntas.

RECOMENDACIÓN	SÍ	EN PROCESO	NO	PLAN DE ACCIÓN
<b>¿Se ha evaluado si los procesos de contratación toman en consideración criterios de derechos humanos o desempeño en ámbitos claves?</b> (Por ejemplo, condiciones laborales o impactos socioambientales)				
<b>¿Se ha mapeado toda la cadena de suministro?</b>				
¿Se cuenta con información completa sobre quiénes son los proveedores de la empresa, y sus antecedentes?				
¿Se ha revisado información disponible acerca de su desempeño social y ambiental?				
<b>¿Se han evaluado riesgos y priorizado los proveedores críticos?</b>				
¿Se entiende cuáles proveedores presentan mayores riesgos (en términos sectoriales, productivos y/o geográficos) a titulares de derechos?				
<b>¿Se ha levantado información adicional acerca de los proveedores priorizados, para entender mejor los riesgos que presentan?</b>				
¿Se ha consultado con actores externos al proveedor para conocer sus perspectivas?				
¿Se entiende cuáles son las brechas principales del proveedor, por ejemplo, en cuanto a sus operaciones, capacidades y conocimiento?				







# DEBIDA DILIGENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

---



---

## Asociación de Empresas de Alimentos de Chile A.G.

Av. Andrés Bello N° 2777  
Edificio de La Industria, oficina 1-B, 1er Piso  
Las Condes, Santiago, Chile

Fono: (56-2) 28999600

Email: [chilealimentos@chilealimentos.com](mailto:chilealimentos@chilealimentos.com)

[www.chilealimentos.com](http://www.chilealimentos.com)