

# Informe sobre Diálogos Participativos sobre Empresas y Derechos Humanos en Chile

Septiembre 2016

Las opiniones y posturas expresadas en este informe de evaluación no se corresponden necesariamente con las del Ministerio Exteriores, ni con las de las personas y entidades que han dinamizado los talleres y diálogos.

## Contenido

1. Antecedentes: .....	3
2. Objeto del Informe: .....	5
3. Alcance: .....	6
4. Introducción .....	6
5. Metodología de los diálogos:.....	8
6. Resultados de los diálogos:.....	10
6.1 Antofagasta: 18 de Julio 2016. Taller de dialogo con organizaciones de la sociedad civil. ....	10
6. 2 Antofagasta: 19 de julio 2016-Taller con empresas y sindicatos. ....	14
6.3 Santiago 20 de julio 2016 - Taller con organizaciones de la sociedad civil. ....	19
6.4 Santiago 25 de julio 2016 -Taller con empresas y sindicatos.....	24
6.5 Temuco: 21 de julio 2016 - Taller con empresas y sindicatos.....	28
6.6 Temuco 22 de julio 2016 - Taller con organizaciones de la sociedad civil. ....	32
6.7 San Pedro de Atacama 18 de julio 2016 - Taller con Pueblos Indígenas.....	36
6.8 Temuco el 22 de julio de 2016- Taller con Pueblos Indígenas. ....	40
6.9 Santiago el 20 de julio de 2016- Taller con Pueblos Indígenas. ....	43
7. ANEXO I- Datos de participación a los talleres.....	47

Informe realizado por: Carlos Cordero Sanz (Sustentia), incorporando los informes realizados por Birgitte Feiring y Paloma Muñoz Quick (Instituto Danés de Derechos Humanos).

Equipo dinamizador de los diálogos:

- Pueblos Indígenas- Birgitte Feiring y Paloma Muñoz Quick
- Empresas, Sindicatos y Sociedad Civil - Carlos Cordero Sanz



## 1. Antecedentes

El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobó en junio de 2011 los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”<sup>1</sup>, escrito y presentado por John Ruggie, Representante Especial del Secretario General para Derechos Humanos y Empresa. Los Principios están asentados en 3 pilares de proteger, respetar y remediar, que afectan a todos los sectores sociales: “ el deber del Estado de proteger contra abusos de derechos humanos por terceros, incluyendo a empresas, mediante políticas apropiadas, regulaciones, y adjudicación; la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, que esencialmente significa actuar con la diligencia debida para evitar infringir los derechos de los demás; y mayor acceso a remedios efectivos (judiciales y extra-judiciales) para las víctimas, personas y comunidades afectadas”.

Con el objetivo de promover la aplicación de los Principios Rectores (PR), en 2012 se constituyó el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas con un mandato principal enfocado a la promoción de su divulgación y aplicación efectiva a nivel nacional. Para ello se señalaba la necesidad de promover el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas, de fomentar capacidades y formular recomendaciones al respecto. Desde 2014 el Grupo de Trabajo ha puesto un énfasis estratégico en la promoción de la adopción de Planes Nacionales de Acción (NAPs, por sus siglas en inglés). En una clara tendencia positiva, en junio de 2016 se tenía constancia de la existencia de 8 NAPs ya aprobados -[Reino Unido](#), [Holanda](#), [Dinamarca](#), [Finlandia](#), [Lituania](#), [Suecia](#), Noruega y Colombia- además de que 25 países han iniciado un proceso de creación y/o aprobación, como, España, Italia, Mozambique, Estados Unidos, Alemania, México o Suiza, entre otros. En el contexto de América Latina son varios los países que institucionalmente han emprendido ya la asunción de los nuevos estándares internacionales de diversas maneras, como Colombia, Argentina, Brasil o México.

Por su parte, el impulsar la implementación de los Principios Rectores en Chile beneficiaría el abordaje de grandes retos en el país, asegurando, a través de un proceso de diálogo intersectorial, avanzar en la protección y respeto efectivo de los derechos humanos en las relaciones y actividades económicas, en el desarrollo de las inversiones responsables, ser coherentes con lo definido en los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, la prevención temprana de conflictos, el remedio apropiado y efectivo a las personas y colectivos afectados, así como profundizar en la gobernanza democrática a través del dialogo para la construcción de la política pública en este ámbito del impacto de las actividades empresariales en el ejercicio de derechos, entre otros.

---

<sup>1</sup>Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, 2011, A/HRC/RES/17/31, [http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2015/04/Principios Rectores EMPRESA DDHH AHRC.17.31\\_sp.pdf](http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2015/04/Principios Rectores EMPRESA DDHH AHRC.17.31_sp.pdf)

En este sentido, Chile ha impulsado la agenda de derechos humanos y empresas a nivel internacional y regional, tomando como marco teórico para el tratamiento del tema los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas. Es así como los años 2014 y 2016, Chile presentó una resolución sobre la materia en la Asamblea General de OEA, las que hacen un llamado a los Estados a promover la aplicación de los Principios Rectores de Naciones Unidas en la región. A raíz de la resolución de 2014, se llevó a cabo una Sesión Especial sobre el tema en enero de 2015 en dicha sede.

En línea con este compromiso internacional, Chile está trabajando en implementar los Principios Rectores de Naciones Unidas en el país a través de un Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas. Estos diálogos participativos forman parte de este proceso.

El Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas tiene como finalidad potenciar la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales, tanto por parte del Estado como de las empresas, incluyendo el perfeccionamiento del acceso a mecanismos de reparación para los afectados.

Este Plan de Acción emana del Consejo de Responsabilidad para el Desarrollo Sostenible, iniciativa multi-actor que congrega a representantes de Estado, empresas, sindicatos, sociedad civil y academia. El Consejo aprobó esta medida como una forma de llevar a cabo una discusión nacional, independiente pero relacionada con el trabajo del Consejo, sobre los impactos reales y potenciales de las empresas en los derechos humanos en Chile y formas de abordarlos. El proceso para desarrollar este Plan fue lanzado por el Ministro de Relaciones Exteriores el día 24 de abril de 2015 y está siendo actualmente coordinado por la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones exteriores.

En este sentido, se ha conformado un Grupo de Trabajo Interministerial en el que participan nueve Ministerios y que será la instancia encargada de elaborar el Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas. Este Grupo de Trabajo se ha reunido regularmente durante 2015 y 2016. El Plan de Acción Nacional, como política de gobierno, es un conjunto de acciones de política pública bajo una lógica y agenda estratégica de gobierno. El gobierno a través del proceso, con estudios, informes, actividades y diálogos participativos, liderará y definirá su política pública para implementar lo definido en los Principios Rectores en Chile. En coherencia con los Principios Rectores, el Plan de Acción tendrá líneas de acción que estén enfocadas a la revisión o definición de políticas públicas eficaces de protección de los derechos humanos en la esfera de la actividad empresarial, en incidir en orientar las estrategias empresariales para ser eficaces en el respeto a los derechos humanos, y en establecer y asegurar mecanismos efectivos de reclamación y remedio, para las personas y comunidades afectadas en sus derechos por la actividad empresarial. Considerando los distintos insumos previos, así como los resultados de los diálogos participativos, así como de otras actividades del proceso participativo que se espera llevar a cabo este año, se espera poder elaborar el primer Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile.

Dentro de este proceso, se ha considerado necesaria la realización de diálogos participativos con los principales grupos de partes interesadas (empresas y sindicatos; pueblos indígenas; sociedad civil), en tres ámbitos geográficos de Chile (norte, sur y centro). Los diálogos participativos buscan levantar información relevante (impactos, desafíos y recomendaciones) en base a la experiencia de los distintos grupos de interés identificados, para definir las líneas de acción más apropiadas en el Plan Nacional de Acción. Los talleres están orientados al objetivo de recoger las percepciones y experiencias sobre los temas planteados, y no deben ser considerados como actividades que forman parte de un proceso de consulta previa a Pueblos Indígenas u otros grupos de interés, sino un proceso de participación. Una vez identificadas las principales líneas de acción del Plan Nacional de Acción, se verá la necesidad de realizar consultas con Pueblos Indígenas u otros grupos interesados según el carácter e impacto previsto de estas líneas de acción.

La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) apoyó el desarrollo de este proyecto el año 2015 a través del fondo COOTEC destinado a elaborar un manual orientado a la habilitación de participantes en el proceso de diálogo nacional que se llevará a cabo en el marco de la elaboración del Plan.

España fue uno de los primeros países en responder al llamado del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas en orden a elaborar un Plan de Acción sobre la materia. Luego de un proceso pionero, España lanzó su Plan de Acción en junio de 2014.

La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) apoya el desarrollo de esta asistencia técnica de un experto de Sustentia, Innovación Social, y una persona experta en pueblos indígenas del Instituto Danés de Derechos Humanos, con el fin de llevar adelante la etapa de participación y diálogo con los diferentes actores interesados, piedra angular del proceso para desarrollar el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas.

Objetivo General de los diálogos participativos son dos. Por una parte, promover un espacio de capacitación y diálogos participativos con los diversos actores de Chile sobre los temas que, en base a su experiencia, consideran prioritarios en el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas de Chile. Por otro lado también es dialogar con los actores (pueblos indígenas, sindicatos, empresas y sociedad civil) de cada una de las 3 zonas de Chile para identificar (en base a su experiencia) información y percepción sobre impactos de las empresas en los derechos humanos, desafíos que afrontar y recomendaciones sobre cómo abordarlos, en la construcción del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas.

## 2. Objeto del Informe

El objeto del informe es el recoger de forma sistematizada los principales resultados y temas revelados en los diálogos sobre empresas y los derechos humanos en las tres regiones seleccionadas de Chile. Estos diálogos se desarrollaron en forma de conversatorios con cada uno de los grupos de actores relevantes. La lógica y estructura seguía una metodología previa, pero esta era flexible adaptándose a la dinámica más efectiva en cada taller. El objeto del diálogo o conversatorio, tras una primera aparte

de inducción sobre los Principios Rectores, era recoger de las personas participantes observaciones, insumos y experiencias sobre principales impactos, desafíos, recomendaciones relacionados con empresa y derechos humanos, y otros aspectos de interés a abordar en el Plan de Acción Nacional. Este informe únicamente tiene como objeto recoger los resultados de los diálogos, lo más literal posible, y de forma sistematizada, para poder realizar un análisis posterior. En este informe se consideran resultados a las observaciones, comentarios y opiniones que mostraron los participantes, que fueron recogidas en los diversos registros, y que no se entran a valorar. No es objeto del informe reflejar ningún análisis u opinión por parte de los consultores sobre los resultados recogidos.

### 3. Alcance

Este documento recoge los resultados obtenidos de los 9 diálogos realizados en las ciudades de Santiago, Antofagasta, Temuco y San Pedro de Atacama, entre el día 18 y 25 de julio 2016. Entre los 9 diálogos, o conversatorios, participaron 420 personas de organizaciones, empresas, sindicatos y pueblos indígenas, de las tres regiones.

### 4. Introducción

Entre el 18 y el 25 de julio de 2016, se realizaron en Chile seis diálogos con organizaciones de la sociedad civil, empresas y sindicatos, en las ciudades de Antofagasta (18 y 19 de julio), Santiago (20 y 25 de julio) y Temuco (21, y 22 de julio). Estos seis talleres se realizaron de forma coordinada y en las mismas semanas, con otros tres realizados con Pueblos Indígenas San Pedro de Atacama (18 de julio), Santiago (20 de julio) y Temuco (22 de julio). Entre los 9 diálogos, o conversatorios, participaron 420 personas de organizaciones, empresas, sindicatos y pueblos indígenas, de las tres regiones.

El objetivo de los diálogos era en un primer momento de la agenda generar capacidades y entendimiento fundamental sobre los contenidos de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, a través de una presentación inductiva. El segundo objetivo, y que recoge sus resultados este documento, era la identificación de riesgos o impactos que pueden generar las empresas en los derechos humanos en la región, según la experiencia de los participantes, así como identificar los retos en cuanto a la aplicación de los Principios Rectores de empresas y derechos humanos, y finalmente recoger recomendaciones de los participantes para abordar en la elaboración de un Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de Chile.

La convocatoria a los diálogos fue realizada por el Departamento de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, que coordina el Grupo Inter-Ministerial constituido para llevar adelante la elaboración del Plan de Acción Nacional.

Los diálogos, con empresas, sindicatos y sociedad civil, fueron facilitados por Carlos Cordero Sanz de Sustentia, como experto en temas de empresas y derechos humanos, y dentro de una asistencia técnica de cooperación internacional, a través del Fondo Mixto CHILESPAÑA. Este informe recoge los resultados de estos diálogos.

Los diálogos pueblos indígenas fueron facilitados por Birgitte Feiring y Paloma Muñoz Quick del Instituto Danés de Derechos Humanos, especializadas en temas de empresas y derechos humanos de

los pueblos indígenas. Los diálogos con pueblos indígenas se realizaron de forma coordinada, pero los resultados están reflejados en este informe.

Los diálogos se llevaron a cabo con una metodología flexible de acuerdo a las inquietudes, intereses y prioridades de los participantes en cada diálogo. No obstante, la dinámica general que se seguía era:

- Bienvenida e introducción al Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas por autoridades del Ministerio de Relaciones Exteriores
- Orientación sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, y tendencias internacionales sobre empresas y derechos humanos.
- Trabajo grupal para la identificación de impactos, retos y recomendaciones para abordar en el Plan de Acción Nacional.
- Presentación de las recomendaciones de los grupos y discusión plenaria final.
- De antemano, se había definido, a modo de orientación, cuatro bloques temáticos entre los cuales se podría escoger temas para abordar con mayor profundidad:
  - Derechos laborales, discriminación y sindicatos;
  - Políticas públicas: coherencia, transparencia, compras, inversión y fiscalidad;
  - Comunidad, Medio Ambiente y Tierras;
  - Seguridad y gestión de conflicto.

En todos los diálogos, los participantes enfatizaron que notaron limitaciones de organización y planificación en cuanto a la convocatoria, participación, tiempo disponible y acceso a información sobre los Principios Rectores. En este sentido algunas personas manifestaron activamente que se trataban de temas muy complejos que requerirían de más tiempo de dialogo.

Por otra parte en algunos talleres, se cuestionó el termino dialogo, al estar la convocatoria y metodología enfocada explicar los Principios Rectores y recoger su opinión, de cada grupo de actores o parte interesada, y no a promover la conversación entre actores (multi-actor), ni tampoco a dialogar entre el grupo convocado y el gobierno, sobre los temas planteados.

También se plantearon por parte de algunos participantes comentarios a la metodología definida para los talleres, donde se cuestionaba además del poco tiempo destinado al dialogo, la limitación de recursos para el registro y la moderación (por ejemplo, en el taller de sociedad civil en Temuco, indicaron que debería haber grabación de las intervenciones, y un dinamizador para cada sub- grupo en el conversatorio).

En taller de organizaciones de la sociedad civil en Temuco, se pusieron en evidencia, las limitaciones de la metodología frente a personas con discapacidad visual y auditiva, cuestión que dificultaría su participación plena.

Por lo tanto, los participantes, de todos los talleres, enfatizaron que los diálogos deberían considerarse solamente como conversaciones informativas e iniciales dentro de un proceso que debería ofrecer más oportunidades de participación más amplias, donde se pudiera profundizar sobre los temas y aportar recomendaciones más completas sobre el plan que se defina.

A continuación, se da un breve resumen de los temas principales que surgieron en cada uno de los diálogos, como también los impactos, retos y recomendaciones identificados por los participantes de cada diálogo a través de los trabajos en grupos.

Cabe subrayar, que el informe pretende presentar un resumen de las muchas observaciones hechas por los diversos participantes en las distintas reuniones, acerca de impactos y brechas, en la medida posible utilizando el mismo lenguaje de los participantes. Por lo tanto, es posible que este informe no capte todas las intervenciones individuales realizadas durante los diálogos, ni por tanto representa necesariamente la opinión de todos los participantes. Por otra parte, el informe busca presentar literalmente las recomendaciones que salieron de los trabajos grupales, recopiladas por el facilitador sin ninguna forma de análisis, validación o priorización propia por parte de ellas.

Las fuentes de información sobre las que se sustenta este informe son los registros en el formato y los carteles escritos por los grupos de trabajo, sobre cada una de las temáticas, los registros de las encuestas individuales recogidas en el taller, así como las notas recogidas por el dinamizador de las intervenciones orales de los participantes.

En el día 27 de julio, miércoles, se realizó una presentación pública preliminar donde se recogían algunos de los resultados de los talleres, como ejercicio de retroalimentación. No obstante, en ese mismo acto se informó que se presentarían de forma más completa en estos informes, y que se dejaría un tiempo para comentarios de los asistentes para que puedan ser considerados antes de la publicación de los informes. Estos informes individualizados fueron enviados a todas las personas y organizaciones que participaron en los mismos para que realizarán comentarios, si lo consideraban oportuno. Tras analizar los comentarios recibidos, se revisaron los informes, y se decidió consolidarlos en uno único, que es el presente documento.

Se espera con este documento poder transmitir los diversos mensajes que surgieron en los diálogos en la forma más directa al Grupo Inter-Ministerial institucional como insumos para su consideración en el proceso hacia la elaboración del Plan de Acción Nacional.

## 5. Metodología de los Diálogos

El diálogo se estructuró en base a preguntas inspiradoras organizadas en temáticas relacionadas con los principales impactos en derechos humanos sustantivos, y los desafíos a implementar lo que recomiendan los Principios Rectores. Los temas sustantivos se organizaron en 4 grandes grupos.



## BLOQUES TEMÁTICOS DE DIALOGOS

### 1. Derechos laborales, discriminación y sindicatos

- Derecho de asociación y negociación colectiva
- Trabajo infantil
- Discriminación
- Trabajo forzado
- Salud y seguridad en el trabajo
- Condiciones de trabajo

### 3. Políticas públicas: coherencia, transparencia, compras, inversión y fiscalidad

- Coherencia de políticas del Estado
- Políticas públicas con impacto: Acuerdos de inversión, Fiscalidad, Compras públicas, Concesiones y subvenciones
- Transparencia y acceso a la información de impactos en DH: Información a grupos afectados
- Prevención y Lucha anticorrupción
- Ingresos públicos, Impuestos (evasión o elusión fiscal), Regalías
- Rendición de cuentas

### 2. Comunidad, Medioambiente Territorio y Tierras

- Impactos en la comunidad
- Recursos naturales e impacto ambiental
- Participación, consulta, consentimiento y acuerdo Pueblos Indígenas
- Propiedad, acceso al uso de la tierra
- Deforestación, acceso al agua, contaminación

### 4. Seguridad y Gestión del conflicto

- Protección de defensores y denunciantes
- Fuerzas de seguridad públicas
- Fuerzas de seguridad privadas
- Acceso eficaz a la justicia
- Reparación y remedio
- Procesos de diálogo y mediación
- Prevención y Gestión del conflicto social

Cada uno de los 4 bloques temáticos estuvo enfocado en recoger información sobre los impactos y retos en los conceptos que se dialogan, así como aportar recomendaciones a considerar en el Plan de Acción.

En los tres diálogos con pueblos indígenas, de acuerdo a la priorización de los participantes, se dio mayor enfoque en los temas de “pueblos indígenas, comunidad, medio ambiente, tierras y territorios” y “derechos laborales y discriminación”.

La sistemática de recogida de información se estructuró en base a preguntas, inspiradas en los 3 Pilares de los Principios Rectores, que lanzó la persona que moderó orientadas a:

1. Identificar impactos en derechos humanos por las empresas, percibidas por los participantes desde su experiencia, en el territorio o nacional.
2. Identificar retos (en proteger, respetar y remediar), en los distintos actores respecto a las obligaciones y responsabilidades que les corresponden en la implementación eficaz de lo que establecen los Principios Rectores.
3. Identificar y priorizar propuestas sobre los temas o acciones a incluir en el proceso del Plan de Acción.

Cada dialogo temático se compuso de dos partes, (30 minutos aproximadamente) de trabajo en grupos (10-15 participantes), donde se les pidió que hablasen y escribieran un listado de impactos, retos y recomendaciones de cada una de los temas. Se solicitó que un participante actuara como secretaria, y escribiera los aportes del grupo, clasificados, y posteriormente que actuara como portavoz del grupo.

Después se hizo una dinámica de plenario que cada grupo enunció la información más relevante recogida en él. Las ideas expuestas, se recogieron, clasificaron y analizaron por categorías como:

Impactos; Brechas; Retos; y Propuestas. La persona que dinamizaba recogió estas contribuciones, tanto en el formato entregado a cada grupo, como en los carteles que los grupos llegaron a hacer. También se tomaron notas de las ideas más relevantes de las intervenciones orales, que completaban, resaltaban o matizaban lo escrito.

Después de esta fase de diálogos participativos, se realizó una breve socialización de las ideas e información recogida de los grupos, con el fin de contrastarla, y recoger algún matiz que pudieran completar los participantes. También se recogieron las encuestas cumplimentadas de los participantes quisieron aportar.

Por otra parte, se informó las personas o instituciones podían enviar documentos a posteriori, a la Dirección de Derechos Humanos, con la información más detallada, desarrollada y argumentada, con el fin de que pueda ser tomada en cuenta posteriormente en el proceso. Esa documentación posterior, como otra entregada en mano en ese momento, no se ha recogido en el informe de los talleres.

Los registros sobre los se sustenta este informe son los formatos de recogida de la información, así como las encuestas, y los carteles, de cada grupo, que se recogieron para su análisis.

## 6. Resultados de los Diálogos

### 6.1 Antofagasta: 18 de Julio 2016. Taller de dialogo con organizaciones de la sociedad civil

En este dialogo participaron 19 personas de organizaciones representantes de la sociedad civil de Antofagasta. Los participantes del diálogo identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos, retos y recomendaciones.

#### Impactos

Los impactos relacionados al bloque temático sobre e derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Hay poca fiscalización del cumplimiento de las normativas laborales. Existe una mayor vulnerabilidad de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, pues apenas hay cultura sobre derechos laborales, no hay sindicatos y pocos recursos en la región para fiscalizar.
- Hay grandes brechas salariales entre hombre mujer a mismos puestos de trabajo.
- Hubo despidos masivos debido a la restructuración del sector minero, con baja indemnización debido a que se justificaba como causa del despido necesidades de la empresa. Se considera que las empresas deberían guardar reservas para los tiempos en los que no vaya también en beneficios.
- Existe discriminación con migrantes, a la hora de acceder al trabajo, y se dan malas condiciones de trabajo en los trabajadores migrantes, muchas veces con relaciones laborales

informales/irregulares. Esto deteriora también las condiciones laborales del resto de trabajadores. No hay una ley que se acorde con la migración económica actual.

- Hay falta de una adecuada legislación sobre salud y seguridad en el trabajo, según se define en las normativas internacionales, y menos fiscalización. Si no se tiene un sueldo alto no se puede ingresar a la mutualidad.
- Hay una población flotante elevada, por la fuerte presencia del sector minero, que condiciona las relaciones laborales de empresas de otros sectores, no tan supervisados, prestadoras de servicios a esta población y las propias mineras.
- Horarios de trabajo extenuantes, haciéndolos incompatibles con la conciliación de la vida familiar.
- Discriminación laboral a personas discapacitadas, por género u orientación sexual.
- El sistema de AFP no garantiza los derechos de las personas que han trabajado, a recibir una jubilación que le permita una vida digna una vez retirada.
- Discriminación de los empleados por honorarios, al no tener las bajas médicas o de maternidad asegurada, ni otros derechos laborales.
- Los mecanismos de remedio no son eficaces, hay barreras económicas y de tiempos, para acceder al remedio.

Los impactos relacionados al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- En los temas incluidos en este bloque se considera que los impactos son muy altos en lo relacionado con los recursos naturales e impacto ambiental; así como en lo referido a la participación, consulta, consentimiento o acuerdo con pueblos indígenas; y también en caso de los impactos por deforestación, acceso al agua y contaminación.
- Se manifiesta que la contaminación de materiales como el arsénico y otros metales pesados en el agua es muy elevada y afecta a la salud de la población. Esto mismo se considera de las materias y partículas en el aire, debido a la actividad minera, el transporte de materiales por dentro de las poblaciones, y a la de generación eléctrica por centrales térmicas.
- El derecho al agua está vulnerado, siendo cada vez menos la accesibilidad a ella, más cara. En muchos casos el agua está contaminada, tanto la dulce, como del mar, no pudiendo ser consumida la primera, y afectando a los peces.
- Hay un problema de acceso a la vivienda digna por el encarecimiento de las tierras. Esto es debido a que se da preferencia a la minería, por el valor de venta que alcanza, y además que no hay construcción de viviendas sociales.
- No se está amparando el derecho fundamental de desenvolverse en un ambiente limpio y libre de contaminación, en especial en Antofagasta.
- Los colectivos más afectados por la contaminación, y la escasez de agua, son las personas que viven en los campamentos, las personas de la costa y de la ciudad por la contaminación. La mitad de la ciudad consume agua desalinizada.
- Se considera que no se hace o se realiza puntualmente la participación y consulta de los pueblos indígenas en los proyectos de la región que les afectan.
- No se considera la opinión de las personas afectadas. No hay información o consulta a las personas y comunidades sobre los proyectos y los riesgos asociados a ellos.

- Las personas más afectadas por la contaminación son los niños, embarazadas y el adulto mayor.
- No hay acceso a la información sobre los informes y evaluaciones de impacto ambiental, ni sobre casi ninguna información relevante sobre este tema.
- Los mecanismos de remedio se considera que no son eficaces, porque hay barreras económicas y de tiempos. También se dan limitaciones, como la no existencia de los tribunales ambientales en Antofagasta, pese a decirlo la ley, o las sentencias contradictorias sobre derechos en distintas instancias.

## Retos y Recomendaciones

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Que la ley se cumpla en todas las empresas y sectores. Se debe buscar mejorar el cumplimiento de las leyes y normativas laborales de forma real en la región, y con las distintas empresas. Debería haber fiscalización en el terreno, en la región.
- Un reto es la regularización de relaciones laborales informales, mediante una mayor fiscalización en terreno, y generación de cultura entre las empresas y la sociedad civil sobre los derechos.
- Medidas para buscar la incorporación de los migrantes (nueva ley de migrantes), y otros colectivos discriminados, en puestos de trabajo.
- Fortalecer las instituciones públicas a nivel de capacidades de sus funcionarios en el ámbito de fiscalización de respeto a derechos, mayores recursos y mediadas para prevenir la corrupción en sus funciones.
- Reforzar los sistemas de transparencia de las empresas frente al cumplimiento legal, en el ámbito de los derechos laborales.
- Hay que hacer revisar leyes que protegen derechos laborales como el de seguridad social (AFP), derecho de asociación y negociación colectiva, y salud y seguridad en el trabajo, entre otras, e incluir esto en el cambio de Constitución, bajo la lógica de proteger.
- El Plan de Acción debe empoderar y dar información a los organismos civiles y sociales para que puedan participar en la definición de acciones, así como en la implementación y el seguimiento de las mismas.
- Se deben definir acciones en el Plan para capacitar y fiscalizar a las empresas en relación a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Debe darse mayor y mejor fiscalización del cumplimiento de la normativa y estándares ambientales. La fiscalización debería hacerse con el Colegio Médico de Antofagasta, que ha puesto el tema en el debate público.
- Se debe mejorar la exigencia, mediante leyes, de la transparencia de las empresas en relación a los impactos ambientales, en especial agua, vertidos y contaminación.

- Las autoridades deben dar transparencia al proceso para aprobar los proyectos empresariales, y sobre la evaluación de los impactos.
- Debe darse un trabajo conjunto entre las instituciones locales, regionales y nacionales para proteger los derechos relacionados con el medio ambiente, en especial relacionado con la contaminación.
- Desarrollar el Código de Agua.
- Desarrollar consultas vinculantes a las comunidades y personas sobre proyectos con riesgos o impactos ambientales.
- Que las empresas se apoderen de los riesgos que generan el medioambiente.
- Que se revise o desarrolle una legislación y estándares ambientales más estrictos y que consideren no sólo el proyecto, sino el impacto acumulado en el territorio.
- Revisión y actualización de los contratos con las empresas, para que sean coherentes con los estándares ambientales y de uso del terreno internacionales y actuales.
- Implantar los tribunales ambientales en la región y otros mecanismos de acceso al remedio, en la actualidad no hay remedio. Acortar los tiempos de investigación y dictámenes.
- Definir acciones anticorrupción y cohecho en lo relativo a la fiscalización y aprobación de permisos ambientales.
- Se debe consultar a las organizaciones de la sociedad civil. En especial a la hora de elaborar los informes de impacto ambiental.
- Debería definirse normativa de transparencia sobre los impactos de las empresas.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre políticas públicas (coherencia, transparencia, comparas, inversión y fiscalidad) que se han identificado en el taller son:

- Se considera que hay una ausencia de coherencia de políticas públicas, entre las administraciones centrales, regionales y locales, así como entre los distintos ministerios e instituciones regionales, a la hora de proteger los derechos humanos. Se propone que esta sea una línea de acción en el Plan con el fin de mejorar esta coherencia.
- Se recomienda que haya acciones y normativas para mejorar la transparencia sobre los impactos de las empresas. También que haya acciones de transparencia sobre la relación de las administraciones con las empresas, definiendo órganos y medidas anticorrupción.
- Se considera que se deberían incluir criterios de DDHH en las relaciones con las empresas, específicamente en la gestión de las empresas de propiedad pública, las concesiones de servicios públicos, a la hora de conceder licencias a proyectos, la externalización de los servicios que afectan a derechos, los acuerdos comerciales entre estados y en las compras públicas.
- Se recomienda que las acciones del Plan de Acción sean consultadas con las organizaciones civiles, en especial las referidas a políticas públicas orientadas a proteger más eficazmente los derechos.
- Se recomienda que se aborde prioritariamente el proceso de evaluación de impacto ambiental, el acceso a los informes, e incluyendo la consulta a la sociedad civil y la comunidad sobre el impacto ambiental.
- Se recomienda que las acciones en el Plan de Acción deberían estar orientadas prioritariamente a proteger, respetar y remediar, sobre impactos de las empresas en

derechos como la salud, la vivienda, la educación, la equidad de género, el acceso igualitario y la no discriminación.

- Se considera que un ámbito prioritario que debería abordarse en el respeto de la empresa a los derechos humanos es el relacionado a las consultas a los pueblos indígenas, por sus derechos reconocidos, así como a las organizaciones sociedad civil y comunidad sobre sus impactos.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre seguridad y gestión del conflicto que se han identificado en el taller son:

- En relación a dialogo, remedio y reparación, se considera que no hay respuesta real a situaciones que se presentan en la comunidad. Los derechos de las personas son vulnerados sin respuesta ni por parte del estado, ni de las empresas. La comunidad se siente afectada por el bien común.
- Para solucionar los problemas se debe seleccionar a personas idóneas, con ética, y que se involucren y hagan sus tareas. Sin las personas idóneas no hay cambio.
- No hay acceso al remedio, no hay disposición a remediar. Se debería buscar en mejorar el acceso eficaz a la justicia, así como desde la prevención y el dialogo social, y consultando a la comunidad.
- Se recomienda mejorar el acceso al remedio judicial en estos casos, quitando barreras prácticas (coste de un abogado, conocimiento técnico...), así como crear mecanismos específicos de reclamación y remedio, para impactos por las empresas en derechos humanos. Se deben acortar los plazos de investigación y dictámenes.
- Desarrollar instrumentos y normativas efectivas en remedio, así como capacitación sobre estas.
- Se recomienda desarrollar mecanismos de remedio a través de la mediación para este tipo de problemas. Existe un desafío pues el dialogo y la mediación depende de la disposición de la empresa. Se debe asegurar que los compromisos se cumplan.

#### Comentarios a la Metodología

- No se sabía suficientemente sobre el tema que se ha dialogado, y la relevancia que tiene. Hace falta ampliar las actividades de capacitación e información a la sociedad civil.
- Es muy poco tiempo para dialogar sobre tantos temas importantes, se necesita más actividades de dialogo sobre este tema, y para el Plan de Acción.
- Se considera que las autoridades públicas deberían haberse quedado todo el taller y no sólo en la presentación inicial.
- La palabra dialogo asume que se habla con el otro o los otros ¿En este dialogo quienes representan a las empresas? O ¿Sólo es un dialogo entre sociedad civil?

#### 6. 2 Antofagasta: 19 de julio 2016-Taller con empresas y sindicatos

En este diálogo participaron 41 personas representantes de empresas y sindicatos de Antofagasta. Los participantes identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos, retos y recomendaciones.

## Impactos

Los impactos relacionados al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Hay poca fiscalización del cumplimiento de las normativas laborales en las PYMES y la cadena de proveedores. Existe una mayor vulnerabilidad de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, pues apenas hay cultura sobre derechos laborales, no hay sindicatos y pocos recursos para fiscalizar.
- Hay problemas de asociación y negociación colectiva en puertos.
- Falta compromiso del estado con los trabajadores públicos, un ejemplo es el de las malas condiciones de los empleados por honorarios, y el no derecho a baja por maternidad.
- Los trabajadores tienen un deterioro de la salud de la cual no se hace cargo la empresa. Hay una normativa poco eficaz (6/744), cultura empresarial poco preventiva, ni fiscalización adecuada que proteja el derecho a la salud y seguridad en el trabajo.
- Hay discriminación laboral a la mujer (no hay igualdad de salario y de promoción laboral) y a personas con discapacidad. Las mujeres en minería tienen precaución ante el miedo a sindicarse. Las mujeres hacen el trabajo no valorado.
- Existe discriminación transversal con migrantes indocumentados, a la hora de acceder al trabajo, y se dan malas condiciones de trabajo con los trabajadores migrantes, muchas veces por relaciones laborales informales/irregulares.
- Hay una población flotante elevada, por la fuerte presencia del sector minero, que condiciona las relaciones laborales. Un ejemplo de esto ha sido cómo ha afectado los despidos por la bajada del cobre, o la existencia de los campamentos mineros. Riesgo en materia de trabajo al depender la región fundamentalmente de un rubro, la minería.
- Discriminación laboral a personas discapacitadas, por género u orientación sexual.
- Explotación sexual de personas migrantes. Altos índices de vulneración de derechos a las trabajadoras sexuales.
- El sistema de AFP no garantiza los derechos de las personas que han trabajado, a la seguridad social, a recibir una jubilación que le permita una vida digna una vez retirada.
- Baja sindicalización en las empresas. Existencia de prácticas anti-sindicales en empresas, así como normas que no incentivan la sindicalización. En negociación colectiva hay diferencia entre la normativa y su aplicación.
- El peor empleador es el estado, gran parte de los funcionarios públicos no tienen estabilidad laboral. Un ejemplo son los del modelo de contratación por honorarios.
- No se reconoce la titularidad sindical en los contextos de conflicto. La empresa se beneficia de varios sindicatos para así dividir a los trabajadores.

Los impactos relacionados al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Impactos en la salud de las personas, niños y personas mayores. Explotación desmedida de los recursos hídricos, y contaminación con metales pesados. Contaminación del aire por circulación de camiones con material particulado.
- No se da cumplimiento a la normativa de protección ambiental existente.
- Se consideran que los impactos son altos en la región en lo relacionado con los recursos naturales e impacto ambiental, la participación, consulta, consentimiento o acuerdo con pueblos indígenas, y los impactos por deforestación, acceso al agua y contaminación.
- Se da una contaminación alta en la ciudad, índices de cáncer elevados.
- El derecho al agua se considera vulnerado, con cada vez menos, más cara y en parte contaminada. La falta de recursos hídricos ha afectado también a oasis y la agricultura de los atacameños.
- Hay un problema de acceso a la vivienda digna por el encarecimiento de las tierras debido al aumento de valor por el uso de la minería, y por tanto no hay viviendas sociales, y por ello se dan los campamentos, infravivienda sin infraestructuras.
- Conflicto entre la empresa y los derechos de las personas, al generar trabajo la primera, pero genera también impactos negativos a la población, en materia del medioambiente y la salud.
- Por los proyectos mineros en algunos casos, cuando son en territorio indígena, se da destrucción patrimonial de sitios de los pueblos indígenas.
- El dinero generado por la minería no se queda en la región, ni por impuestos (criterio de reparto centralista), ni por el fenómeno de la población flotante, al llevarse su salario a sus lugares de origen.
- No hay acceso a la información sobre los informes y evaluaciones de impacto ambiental, ni sobre casi ninguna información relevante sobre este tema.
- El problema medioambiental de la región de Antofagasta está invisibilizado por las autoridades.

## Retos y Recomendaciones

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Debe darse una mirada regional a cómo abordar el proteger y remediar en este ámbito de los derechos laborales.
- Se debe buscar mejorar el cumplimiento de las leyes y normativas laborales de forma real en la región, y con las distintas empresas. Debería haber fiscalización en el terreno, en la región.
- Un reto es la regularización de relaciones laborales informales, mediante una mayor fiscalización y generación de cultura entre las empresas y la sociedad civil sobre los derechos.
- Medidas para buscar la incorporación de los migrantes y otros colectivos discriminados, en las relaciones laborales.
- Fortalecer las instituciones públicas a nivel de capacidades de sus funcionarios en el ámbito de fiscalización de respeto a derechos, mayores recursos y mediadas para prevenir la corrupción en sus funciones.



- Requisitos de transparencia de las empresas frente su impacto, en el ámbito de los derechos laborales.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Debe darse mayor y mejor fiscalización del cumplimiento de la normativa y estándares ambientales. La fiscalización debería hacerse con el Colegio Médico de Antofagasta, que ha puesto el tema en el debate público.
- Estudios y evaluaciones de impacto ambientales reales y que cumplan su papel, que sean transparentes, con participación de la ciudadanía, y con consultas a los afectados.
- Ley de polimetales efectiva y que aporte remedio a nuestros niños, y niñas.
- Nacionalización de los recursos naturales.
- Queremos vivir en un medioambiente libre de contaminación.
- Se debe abordar el problema medioambiental desde una visión regional e histórica. Hay una saturación ambiental del territorio. Que se revise o desarrolle una legislación y estándares ambientales más estrictos y que consideren no sólo el proyecto, sino considerando el impacto acumulado en el territorio.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre políticas públicas (coherencia, transparencia, comparas, inversión y fiscalidad) que se han identificado en el taller son:

- Que el Plan Acción sea vinculante
- Reforzar la fiscalización sobre el cumplimiento de las leyes por parte de las empresas, en general, pero especialmente en medioambiente.
- Tener una visión de desarrollo regional, reforzando la coordinación y coherencia de políticas, económicas, sociales y ambientales. Revisar las políticas públicas, estándares y normas desde la realidad región y su proyecto de desarrollo, en especial en lo referido a recursos naturales, impactos ambientales y contaminación.
- Aumentar la coherencia de políticas públicas, entre el las administraciones centrales, regionales y locales, así como entre los distintos ministerios e instituciones regionales, a la hora de proteger los derechos humanos. En especial en materia de protección ambiental.
- Se trabaje las acciones del Plan de Acción en coherencia con los principios de prevención de los impactos, así como de lucha anticorrupción, en especial en materia ambiental.
- Se recomienda que se aborde prioritariamente el proceso de evaluación de impacto ambiental, incluyendo el acceso público a la información de los informes, la consulta a la sociedad civil y la comunidad sobre el impacto ambiental.
- La transparencia y la lucha contra la corrupción recién ha comenzado. Aumentar la transparencia de las empresas, sobre sus riesgos e impactos que producen en los derechos humanos. Trabajar para evitar que las empresas decidan las políticas públicas.
- Incorporar en las acciones del Plan el concepto de consulta ciudadana para lo relacionado con ciertos riesgos o impactos de las empresas.

- Revisión de las condiciones de las concesiones a las empresas incorporando criterios de respeto a los derechos humanos. Incorporar en las políticas públicas de atracción de la inversión y concesiones criterios de protección de derechos humanos.
- Modernización del estado. Se pide que las autoridades públicas participen todo el dialogo, y no sólo al inicio de presentación.
- El país es centralizado y esto hace que problemas de las regiones no se entiendan y aborden bien. Los recursos de los impuestos de las empresas no vuelven a la región o ciudad.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre seguridad y gestión del conflicto que se han identificado en el taller son:

- En relación a dialogo, remedio y reparación, se considera que no hay en la actualidad mecanismos eficaces, y hay barreras practicas (económicas y técnicas) de acceso. Hay que fortalecer el sistema judicial, apostar por mecanismos de diálogo y mediación también.
- Se debe informar y capacitar a la sociedad civil sobre los mecanismos de reclamación y remedio existentes. Se debe establecer medidas que equilibren las capacidades de las partes ante los mecanismos de acceso al remedio.
- No existen garantías para los denunciantes y defensores, habría que reforzarlas. El resguardo para el denunciante es escueto. Se debe tomar acciones para proteger a los denunciantes y defensores.
- Mejorar los tribunales laborales, capacitándoles y reforzándoles, con el fin de que puedan dar acceso al remedio de forma más eficaz.
- Se recomienda mejorar el acceso al remedio judicial en estos casos, quitando barreras prácticas (coste de un abogado, conocimiento técnico...), así como crear mecanismos específicos de reclamación y remedio, para impactos por las empresas en derechos humanos. Defensoría pública gratuita en los casos en los que haya barreras prácticas.
- Mayor control de las denuncias y conflictos, por parte de las instituciones públicas.
- Se recomienda desarrollar mecanismos de remedio a través de la mediación para este tipo de problemas. Existe un desafío pues el dialogo y la mediación depende de la disposición de la empresa. Se debe asegurar que los compromisos se cumplan.
- Se recomienda informar a las empresas la responsabilidad de establecer mecanismos de reclamación en ellas.

### Comentarios a la Metodología

- Se agradece poder dialogar sobre una materia tan importante como los derechos humanos.
- No se sabía suficiente sobre el tema que se ha dialogado previamente a la convocatoria, y la relevancia que tiene. Se debería haber aportado en la convocatoria más información antes, y dejar claros los objetivos de la actividad, con el fin de estar preparados.
- Es muy poco tiempo para dialogar sobre tantos temas importantes, se necesita más actividades de dialogo sobre este tema, y para el Plan de Acción.
- Se esperaba un dialogo multiactor y que las instituciones públicas estuvieran todo el taller de dialogo.
- Se debería haber incluido la igualdad de género explícitamente en el bloque 3.

- Se debería haber dedicado más tiempo a la exposición, el tema de derechos humanos y empresa es muy amplio y complejo.

### Prioridades temáticas identificadas en las encuestas

Se indicaba que se eligiesen de forma individual tres temas que consideraban más relevantes de cada bloque temático. A continuación, se reflejan los resultados de los dos talleres de esta ciudad, para permitir el análisis comparativo de percepciones entre los participantes de los dos talleres. Sólo se recogen datos de las encuestas entregadas, no todos los participantes entregaron la encuesta.

RESULTADOS DE ENCUESTA		ANTOFAGASTA			
BLOQUES TEMAS	TEMAS ESPECÍFICOS	SOCIEDAD CIVIL		EMPRESAS Y SINDICATOS	
		7	%	18	%
	<b>NUMERO DE ENCUESTAS</b>				
<b>Derechos laborales, discriminación y sindicatos</b>	1. Derecho de asociación y negociación colectiva	4	57%	10	56%
	2. Trabajo infantil	1	14%	3	17%
	3. Discriminación	7	100%	5	28%
	4. Trabajo forzoso	1	14%	1	6%
	5. Salud y seguridad en el trabajo	3	43%	16	89%
	6. Condiciones de trabajo	4	57%	16	89%
<b>Comunidad, Medioambiente, Territorio y Tierras</b>	1. Impactos en la comunidad	5	71%	12	67%
	2. Recursos naturales e impacto ambiental	5	71%	13	72%
	3. Participación, consulta, consentimiento o acuerdo con los Pueblos Indígenas	5	71%	9	50%
	4. Propiedad, acceso al uso de la tierra	1	14%	4	22%
	5. Deforestación, acceso al agua, contaminación	2	29%	7	39%
<b>Políticas públicas: coherencia, transparencia, compras públicas, inversión y fiscalidad</b>	1. Coherencia de políticas del Estado	2	29%	9	50%
	2. Políticas públicas con impacto: Acuerdos de inversión, fiscalidad, compras públicas, concesiones y subvenciones	6	86%	8	44%
	3. Transparencia y acceso a la información de impactos en DH: Información a grupos afectados	6	86%	4	22%
	4. Prevención y Lucha anticorrupción	3	43%	11	61%
	5. Ingresos públicos, Impuestos (evasión o elusión fiscal),	2	29%	8	44%
	6. Rendición de cuentas		0%	4	22%
<b>Seguridad y Gestión del conflicto</b>	1. Protección de defensores y denunciantes	5	71%	10	56%
	2. Fuerzas de seguridad públicas	2	29%	2	11%
	3. Fuerzas de seguridad privadas		0%	1	6%
	4. Acceso eficaz a la justicia	5	71%	9	50%
	5. Reparación y remedio	3	43%	5	28%
	6. Procesos de diálogo y mediación	1	14%	8	44%
	7. Prevención y Gestión del conflicto social	2	29%	5	28%

### 6.3 Santiago 20 de julio 2016 - Taller con organizaciones de la sociedad civil

En este dialogo participaron 46 personas de organizaciones representantes de organizaciones de la sociedad civil de Santiago. Los participantes identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos, retos y recomendaciones.

### Impactos

Los impactos relacionados al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- El derecho de asociación no está garantizado. Hay poca fiscalización del cumplimiento de las normativas laborales. Existe una mayor vulnerabilidad de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, pues apenas hay cultura sobre derechos laborales, no hay sindicatos y pocos recursos para fiscalizar.
- Está limitado el derecho a la negociación colectiva y huelga, de esta forma es complicado negociar de forma equilibrada condiciones laborales de largo plazo.
- El desafío mayor en los derechos laborales es la discriminación de muchos colectivos, mujeres, extranjeros migrantes, personas con discapacidad, por orientación sexual, indígenas, por etnia...
- Discriminación con las mujeres, embarazadas, no hay igualdad ni en sueldo, ni en contrato. Hay discriminación laboral a la mujer (no hay igualdad de salario y de promoción laboral).
- Existe discriminación transversal con migrantes indocumentados, a la hora de acceder al trabajo, y se dan malas condiciones de trabajo en los trabajadores migrantes, muchas veces por relaciones laborales informales/irregulares. No hay legislación que aborde este problema.
- Discriminación laboral a personas discapacitadas, por género u orientación sexual.
- Hay sectores de riesgo en derechos laborales como el textil, temporeros en agricultura, minería, forestal.
- Los trabajadores tienen un deterioro de la salud de la cual no se hace cargo la empresa. Cuando hay accidentes laborales no se informa directamente a las mutuas para no subir las primas, y va de forma independiente.
- El sistema de AFP no garantiza los derechos a la seguridad social de las personas que han trabajado. No garantiza el recibir una jubilación que le permita una vida digna una vez retirada.
- Baja sindicalización en las empresas. Existencia de prácticas anti-sindicales en empresas, así como normas que no incentivan la sindicalización.

Los impactos relacionados al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Se consideran que los impactos relacionados con la comunidad, el medioambiente y el territorio en este momento son muy altos.
- Hay impactos ambientales invisibles, pero peligrosos. Hay una competencia entre actividades productivas tradicionales vs industriales.
- Desigualdad en el derecho de propiedad, y distribución inequitativa de los pasivos ambientales.
- Asimetría en los litigios y en los mecanismos de remedio.
- La forma como se lleva las acciones de participación, consulta, consentimiento o acuerdo con Pueblos Indígenas, no cumple con los estándares internacionales.

- Hay graves problemas con aguas contaminadas y daño al ecosistema. Las personas, en especial las más vulnerables, están condenadas a vivir en malas condiciones ambientales, en territorios del país.
- Existe discriminación territorial, de carácter económico social, se sacrifican ambientalmente zonas con poblaciones más vulnerables, para posibilitar el desarrollo de otras zonas del país. Zonas de sacrificio por contaminación, cuencas hidroeléctricas.
- En estos temas se consideran que los impactos son altos en lo relacionado con los recursos naturales e impacto ambiental, la participación, consulta, consentimiento o acuerdo con pueblos indígenas, y los impactos por deforestación, acceso al agua y contaminación.
- No hay acceso a la información sobre los informes y evaluaciones de impacto ambiental, ni sobre casi ninguna información relevante sobre este tema.

## Retos y Recomendaciones

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Se debe analizar la subcontratación y la forma de proteger, respetar y remediar a lo largo de la cadena de valor en este ámbito de los derechos laborales.
- Se debe buscar mejorar el cumplimiento de las leyes y normativas laborales de forma real en las empresas. Debería haber fiscalización e institucionalidad. La fiscalización debería hacerse a empresas subcontratistas también.
- Un desafío es la capacitación de las empresas sobre el respeto a los derechos humanos en sus actividades, así como el conocer la economía del bien común. Otro de los desafíos que afrontan las empresas es incorporar mecanismos en su forma de trabajar, para prevenir y remediar, impactos.
- Medidas para buscar la incorporación de los migrantes y otros colectivos discriminados, en las relaciones laborales. Desarrollar una ley que regularice y proteja a los trabajadores migrantes.
- Que se cumpla la ley existente. Fortalecer las instituciones públicas a nivel de capacidades de sus funcionarios en el ámbito de fiscalización de respeto a derechos. En particular la entidad que se encargue a la seguridad en el trabajo.
- Regular o revisar el código de trabajo sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes en part-time, para evitar las condiciones laborales extenuantes actuales.
- Las empresas deben dar cuenta de sus condiciones y gestiones en derechos humanos. Definir requisitos de transparencia de las empresas frente su impacto, en el ámbito de los derechos laborales.
- Resguardar los derechos humanos de las prácticas profesionales, salario justo, condiciones laborales adecuadas.
- Tomar medidas para dar mayor protección a la familia, y a la maternidad y paternidad en el campo laboral.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Las políticas públicas que se incorpore en el Plan deben tener coherencia con el Plan de Acción del cambio climático.
- Se deberían incluir medidas en el Plan de Acción relacionadas con la empresa y la seguridad alimentaria.
- Debe darse mayor y mejor fiscalización del cumplimiento de la normativa y estándares ambientales.
- Garantizar mayor transparencia, el acceso a peritajes independientes por parte de las comunidades afectadas.
- Revisar o modificar los estudios y evaluaciones de impacto ambiental para sean más eficaces en la detección de riesgos e impactos. Los informes de impacto ambiental deben ser transparentes y accesibles, con participación de la ciudadanía, y con consultas a los afectados.
- Los informes de Proceso de contaminación en poder del estado deben ser públicos y accesibles.
- Tomar medidas para proteger a las víctimas de impactos ambientales.
- Robustecer los mecanismos de participación, con enfoque preventivo, procesos y mecanismos de consultas, consentimiento, diálogo deliberante.
- Nacionalización de los recursos naturales.
- La Constitución debería reconocer las distintas cosmovisiones del país. La Constitución debería dar la posibilidad de generar iniciativas populares o plebiscitos para el caso de los recursos naturales y el medioambiente.
- Se debería incluir como abordar el remedio por la discriminación territorial, “zonas de sacrificio”, segregación social en el caso de territorios fuertemente afectados.
- Incluir política pública de transporte sustentable.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre políticas públicas (coherencia, transparencia, comparas, inversión y fiscalidad) que se han identificado en el taller son:

- Hay una pobre fiscalización. Reforzar la fiscalización sobre el cumplimiento de las leyes por parte de las empresas. Valer la reglamentación y las leyes, no incorporar mayor burocracia.
- No se está dando la coherencia vertical, ni horizontal. Aumentar la coherencia de políticas públicas, entre el las administraciones centrales, regionales y locales, así como entre los distintos ministerios e instituciones regionales, a la hora de proteger los derechos humanos.
- Los estudios de impacto ambiental no cumplen con estándares internacionales. Se recomienda que se aborde prioritariamente el proceso de evaluación de impacto ambiental incluyendo la consulta a la sociedad civil y la comunidad sobre el impacto ambiental.
- Tener un enfoque más de capacidades y necesidades de los actores (empresas, organizaciones de la sociedad civil, administraciones públicas y ciudadanía), y no sólo en políticas públicas.
- Se debe analizar posibles impactos en las medidas del Plan en todos los ámbitos para asegurar la eficacia de la política pública.
- Incorporar en las acciones del Plan asesoramiento e información a las empresas sobre cómo se espera que respeten los derechos humanos. Se debe definir por parte del estado qué significa el deber de respetar los derechos humanos por parte de las empresas.

- Avanzar en la Subsecretaría de derechos humanos.
- Avanzar en el derecho de acceso a la información de las empresas, no sólo la información pública, en relación a riesgos e impactos en derechos humanos. Se debería requerir un informe anual a las empresas que incluya información sobre riesgos e impactos en derechos humanos.
- Impulsar la cultura de empresas y derechos humanos, entre las empresas, con el fin de que se amplíe la visión sobre los derechos humanos.
- Se considera que se deberían incluir criterios de DDHH en las relaciones con las empresas, específicamente en la gestión de las empresas de propiedad pública, las concesiones de servicios públicos, a la hora de conceder licencias a proyectos, la externalización de los servicios que afectan a derechos, los acuerdos comerciales entre estados y en las compras públicas.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre seguridad y gestión del conflicto que se han identificado en el taller son:

- Desarrollar mayores espacios de diálogo y participación en los distintos lugares del país.
- Existen conflictos en todo el territorio. Se necesita avanzar en contar con procesos de diálogo y mediación.
- Es necesario definir acciones destinadas a la prevención y gestión del conflicto social, debido a una actividad de una empresa. Hay muchas comunidades fuertemente enfrentadas.
- Debería haber una institucionalidad garante sobre derechos humanos y que se encargue del tema de empresas y derechos humanos. Defensoría del pueblo con unidad de medioambiente. Esto debería ir acompañado de una ciudadanía robusta y conocedora del tema.

#### Comentarios a la Metodología

- Es muy poco tiempo para dialogar sobre tantos temas importantes, se necesita más actividades de dialogo sobre este tema, y para el Plan de Acción.
- Se debería perfeccionar la convocatoria y confirmación de asistencia comprometida. La información enviada por mail y documentos anexos son excelentes.
- Aspectos como discriminación deberían ser abordados más específicamente por grupos afectados.
- Estos espacios de dialogo deberían desarrollarse en distintas escalas, micro-espacios, con más dialogo, discusión y participación.
- Se debería dar en el futuro participación efectiva en la formulación del Plan de Acción. Es cuestionable la formulación del Plan por Comité interministerial. En la metodología del taller el dialogo al abordarlo por temáticas y con poco tiempo se limita la participación.
- Este proceso sería más robusto si tuviera mayor participación ciudadana en la estructura del proceso del Plan de Acción.

## 6.4 Santiago 25 de julio 2016 -Taller con empresas y sindicatos

En este dialogo participaron 29 personas representantes de empresas y sindicatos de Santiago. La inmensa mayoría de las personas eran de las empresas, hubo una escasa participación sindical. Los participantes identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos, retos y recomendaciones.

### Impactos

Los impactos relacionados al bloque temático sobre e derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- La legislación laboral es insuficiente para proteger los derechos de asociación y negociación colectiva, pues no aborda a los pequeños talleres o el trabajo en domicilio, por ejemplo.
- Existe una tasa de sindicalización muy baja y eso afecta al desarrollo del país.
- Existe desconocimiento y miedo a las organizaciones sindicales.
- Las personas más afectadas en sus derechos laborales son la de trabajo en domicilio, pequeños proveedores, inmigrantes.
- El desafío mayor en los derechos laborales es la discriminación de muchos colectivos, mujeres, extranjeros migrantes, personas con discapacidad, por orientación sexual, indígenas, por etnia...
- Discriminación con las mujeres, no hay igualdad ni en sueldo, ni en contrato. Hay discriminación laboral a la mujer (no hay igualdad de salario y de promoción laboral). Legislación inadecuada en materia de maternidad.
- Discriminación laboral a personas discapacitadas, por género u orientación sexual.
- Menor salario a las personas indígena o emigrante.
- Riesgos de trabajo infantil en la agricultura, y en derechos laborales de los emigrantes en el norte, Santiago y rural.
- El sistema de AFP no garantiza los derechos de las personas que han trabajado, a recibir una jubilación que le permita una vida digna una vez retirada.

Los impactos relacionados al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Se consideran que los impactos relacionados con la comunidad, el medioambiente y el territorio en este momento son muy altos.
- Hay impactos ambientales sin protección. Falta normalizar, faltan instituciones serias.
- El agua es principal desafío, en zonas muy escasa, y otras contaminada, desalinización esta privatizada. Hay problemas de acceso al agua.
- Las empresas no reconocen a la comunidad en la gestión empresarial. Hay una mirada cortoplacista en los líderes públicos y algunas empresas. Lo derechos humanos no están en el ADN, falta cultura empresarial.
- Respecto a la diversidad no respetamos la cultura propia de nuestros trabajadores. No respetamos la cosmovisión y la multiculturalidad en la forma de actuar de las empresas.



- Se observa una brecha normativa amplia entre la normativa internacional y la nacional en el ámbito del medio ambiente y la consulta de Pueblos Indígenas. No se cuenta con un sistema que defina como hacer el consentimiento previo, libre e informado, según establece el 169 OIT.
- En la gestión o inversión empresarial no se consideran adecuadamente los pasivos ambientales.
- La forma como se lleva las acciones de participación, consulta, consentimiento o acuerdo con Pueblos Indígenas, no cumple con los estándares internacionales.
- Hay graves problemas con aguas contaminadas y daño al ecosistema. Las personas, en especial las más vulnerables, están condenadas a vivir en malas condiciones ambientales, en territorios del país.

## Retos y Recomendaciones

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Se debe buscar mejorar el cumplimiento de las leyes y normativas laborales de forma real en las empresas. Debería haber fiscalización e institucionalidad. La fiscalización debería hacerse a empresas subcontratistas también. Vigilancia especial en sectores de riesgo y personas de mayor vulnerabilidad.
- Desarrollar el Plan de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos. Se debe hacer un trabajo interministerial. Acciones encaminadas a la bajada a lo local.
- El estado debe predicar y actuar con el ejemplo como empleador, respetando los derechos laborales. Por ejemplo, con CODELCO.
- Se debe hacer una ley de emigración que reconozca los derechos de los trabajadores migrantes.
- Aclarar la figura de trabajo en domicilio, los derechos a proteger, e incorporarlo en el código de trabajo.
- Fortalecer, que sea exigible, la rendición de cuentas de las empresas.
- Acciones encaminadas a la capacitación y el conocimiento en derechos humanos en las empresas a todo nivel, los funcionarios y la ciudadanía. Formación en inclusión, no discriminación y definición de incentivos a las empresas para mejorar su gestión en derechos humanos.
- Se debe analizar la subcontratación y la forma de proteger, respetar y remediar a lo largo de la cadena de valor en este ámbito de los derechos laborales.
- Medidas de discriminación positiva para buscar la incorporación de colectivos discriminados, en las relaciones laborales.
- Las empresas deben dar cuenta de sus condiciones y gestiones en derechos humanos. Definir requisitos de transparencia de las empresas frente su impacto, en el ámbito de los derechos laborales.
- Tomar medidas para dar mayor protección a la familia, y a la maternidad y paternidad en el campo laboral.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Desarrollar medidas de participación más efectiva por parte de las personas o comunidades afectadas.
- Establecer acciones para promocionar la mediación comunitaria.
- No buscar soluciones rimbombantes, sino prácticas y micro.
- Debe darse mayor y mejor fiscalización del cumplimiento de la normativa y estándares ambientales.
- Abordar la remediación de los pasivos ambientales.
- Reducir la brecha entre los estándares internacionales en los ámbitos de comunidad, participación y los estándares chilenos.
- Establecer mesas de trabajo tripartitas (Estado, empresa y sociedad) para generar mayores diálogos entorno a este bloque sobre impactos relacionados con pueblos indígenas, comunidad, medioambiente, territorio y tierras.
- Establecer algún tipo de incentivo para que las empresas incorporen a colectivos excluidos.
- Establecer la debida diligencia para todas las empresas, pero apoyando a las PYMES. Desarrollar incentivos para la realización de la debida diligencia en derechos humanos.
- Desarrollar actividades de capacitación y entrenamiento en estos temas.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre políticas públicas (coherencia, transparencia, comparas, inversión y fiscalidad) que se han identificado en el taller son:

- Hay una pobre fiscalización. Reforzar la fiscalización sobre el cumplimiento de las leyes por parte de las empresas.
- No se está dando la coherencia vertical, ni horizontal. Aumentar la coherencia de políticas públicas, entre el las administraciones centrales, regionales y locales, así como entre los distintos ministerios e instituciones regionales, a la hora de proteger los derechos humanos.
- Falta liderazgo del estado para establecer políticas concretas en todos estos ámbitos. El estado es incoherente.
- Se considera que se deberían incluir criterios de DDHH en las relaciones con las empresas, específicamente en la gestión de las empresas de propiedad pública, las concesiones de servicios públicos, a la hora de conceder licencias a proyectos, la externalización de los servicios que afectan a derechos, los acuerdos comerciales entre estados y en las compras públicas.
- Mayor transparencia y rendición de cuentas de las empresas. Incentivar el reporting anual sobre impactos y riesgos en derechos humanos.
- Potenciar espacios de rendición de cuentas internas en las empresas en reuniones trimestrales.
- Implementar adecuadamente el convenio 169 de la OIT.
- Evaluar cómo se están cumpliendo las normativas internacionales en Chile, para poder avanzar en el Plan.
- Que la elaboración del Plan de Acción considere la opinión de los pueblos indígenas y sociedad civil, no sólo de las empresas.

- Incorporar la visión de empresas y derechos humanos en los planes de estudio involucrando a las universidades.
- Incorporar este tema en los códigos de gobierno corporativo de las empresas.
- Definir acciones de información y asesoramiento a las empresas sobre cómo se espera que respeten los derechos humanos en su actividad. El estado debería asesorar mejor a las empresas derechos humanos de manera integral.
- Identificar y analizar los sistemas de remedio actuales, y capacitar a las empresas y sociedad civil sobre ellos.
- El Servicio de Nacional de protección al consumidor debería ser independiente, potente, y con facultades amplias.
- Tener un organismo rector en materia de derechos humanos amplio.
- Mejorar la capacitación a empresas en materia de derechos humanos

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre seguridad y gestión del conflicto que se han identificado en el taller son:

- Reconocer las metodologías de la OCDE, sobre los Puntos Nacionales de Contacto, como una herramienta de mediación posible.
- Se da una cultura poco dialogante y muy legalista.
- No se contemplan en general en los procesos de remedio, diálogo o mediación, las asimetrías de poder de los actores, que condicionan mucho.
- Falta mediación del estado, o un tercero reconocido, en los casos de conflictos con los pueblos indígenas.
- Existe la percepción de la justicia no funciona bien y que existen clasismo y privilegios que obstaculizan el acceso al remedio y a la justicia. La ley no es imparcial, sino que existen privilegios según clase social.
- Existe ahora una oportunidad para abrir espacios de diálogo y mediación.
- Instalar espacios de diálogo permanente. En Chile existe mucho enojo por la inequidad, se deben abrir espacios de encuentro. Se necesita avanzar en contar con procesos de diálogo. En todas las instancias (colegios, universidades, empresas, etc.) debería haber instancias de dialogo.
- Es necesario definir acciones destinadas a la prevención y gestión del conflicto social, debido a una actividad de una empresa. Hay muchas comunidades fuertemente enfrentadas.
- Se debe buscar cómo disolver barreras que limitan el acceso a la justicia, económicas, de género, mejorar el servicio de la fiscalía.

#### Comentarios a la Metodología

- Es muy poco tiempo para dialogar sobre tantos temas importantes, se necesita más actividades de dialogo sobre este tema, y para el Plan de Acción.
- Se debe dar un criterio claro para la elaboración de recomendaciones de los grupos.
- Se debe insistir en el territorio como unidad para el respeto a los derechos humanos.

## Prioridades temáticas identificadas en las encuestas

Se indicaba que se eligiesen de forma individual tres temas que consideraban más relevantes de cada bloque temático. A continuación, se reflejan los resultados de los dos talleres de esta ciudad, para permitir el análisis comparativo de percepciones entre los participantes de los dos talleres. Sólo se recogen datos de las encuestas entregadas, no todos los participantes entregaron la encuesta.

RESULTADOS DE ENCUESTA		SANTIAGO			
BLOQUES TEMAS	TEMAS ESPECÍFICOS	SOCIEDAD CIVIL		EMPRESAS Y SINDICATOS	
	NUMERO DE ENCUESTAS	19	%	6	%
Derechos laborales, discriminación y sindicatos	1. Derecho de asociación y negociación colectiva	11	58%	2	33%
	2. Trabajo infantil	5	26%	3	50%
	3. Discriminación	10	53%	3	50%
	4. Trabajo forzoso	3	16%		0%
	5. Salud y seguridad en el trabajo	5	26%	3	50%
	6. Condiciones de trabajo	10	53%	4	67%
Comunidad, Medioambiente, Territorio y Tierras	1. Impactos en la comunidad	8	42%	5	83%
	2. Recursos naturales e impacto ambiental	11	58%	4	67%
	3. Participación, consulta, consentimiento o acuerdo con los Pueblos Indígenas	7	37%	2	33%
	4. Propiedad, acceso al uso de la tierra	4	21%	2	33%
	5. Deforestación, acceso al agua, contaminación	13	68%	2	33%
Políticas públicas: coherencia, transparencia, compras públicas, inversión y fiscalidad	1. Coherencia de políticas del Estado	7	37%	2	33%
	2. Políticas públicas con impacto: Acuerdos de inversión, fiscalidad, compras públicas, concesiones y subvenciones	11	58%	2	33%
	3. Transparencia y acceso a la información de impactos en DH: Información a grupos afectados	11	58%	3	50%
	4. Prevención y Lucha anticorrupción	4	21%	3	50%
	5. Ingresos públicos, Impuestos (evasión o elusión fiscal),	7	37%	2	33%
	6. Rendición de cuentas	2	11%	3	50%
Seguridad y Gestión del conflicto	1. Protección de defensores y denunciantes	8	42%		0%
	2. Fuerzas de seguridad públicas	6	32%	1	17%
	3. Fuerzas de seguridad privadas		0%		0%
	4. Acceso eficaz a la justicia	8	42%	2	33%
	5. Reparación y remedio	11	58%	3	50%
	6. Procesos de diálogo y mediación	5	26%	2	33%
	7. Prevención y Gestión del conflicto social	4	21%	4	67%

### 6.5 Temuco: 21 de julio 2016 - Taller con empresas y sindicatos

En este diálogo participaron 50 personas de empresas y sindicatos de Temuco. Aunque hubo personas tanto en nombre de empresas, como de sindicatos, había más de estos últimos. Los participantes identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos, retos y recomendaciones.

#### Impactos

Los impactos relacionados al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Existen practicas anti-sindicales por parte de las empresas, que apuntan a desarmar a las organizaciones de trabajadores, que negocian las mejoras en sus derechos.
- Discriminación étnica y geográfica por al conflicto Mapuche debido a una falta de información sobre el mismo.
- Discriminación por género, por capacidades especiales, de inmigrantes contratados.
- Conflicto cultural.
- Se han deteriorado las condiciones laborales.
- Hay trabajo infantil disfrazado.
- El sistema de AFP no garantiza al derecho a la seguridad social, los derechos de las personas que han trabajado, a recibir una jubilación que le permita una vida digna una vez retirada.

Los impactos relacionados al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Se consideran que los impactos relacionados con la comunidad, el medioambiente y el territorio en este momento son muy altos. Hay impactos en contaminación, acceso al agua, centrales hidroeléctricas, forestación de especies invasoras, y deforestación de autóctonas.
- Peligro de desertización del territorio a mediano plazo con incidencia en la producción agrícola.
- Hay problemas de acceso al agua, y cada vez el nivel es más bajo por los cultivos forestales, y el cambio climático. Alteración de los equilibrios hídricos.
- Alta generalizada de precios de los productos agrícolas y esto impacta en el derecho a la vida y a la salud de la ciudadanía.
- Contaminación atmosférica dentro de la región de la Araucanía.
- Conflicto con las industrias o en las comunas originadas por impacto ambiental (sequias). La deforestación de las empresas produce contaminación afectando a la comuna local.
- Venta y compra de tierras, muchas de ellas están improductivas, porque no se les apoya a las personas sobre cómo trabajarlas.

## Retos y Recomendaciones

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Trabajar la coherencia entre las políticas públicas del estado en relación a la obligación de proteger los derechos humanos.
- Implementar sistemas educativos en la materia de empresas y derechos humanos.
- Ante las prácticas anti-sindicales trabajar el consenso entre empleados para llegar a un acuerdo sustancial, no por área.
- Se requiere un análisis regional en el que antes de generar publicaciones se indague, y que se valore a la persona como individuo, no por favores o compromisos políticos.
- Entender y comprender la realidad cultural y étnica del lugar. Las empresas deben entender que significa trabajar en la región Mapuche respetando sus derechos, considerando su cultura, sus celebraciones y el respeto valórico pertinente.

- Promover normativas que transparente la contratación laboral.
- Realización de un plebiscito – Cabildo para cambiar las políticas públicas a nivel de gobierno.
- Fortalecer el dialogo entre trabajadores y empresa en este ámbito, implementar el departamento de derechos humanos y medir el impacto.
- Fortalecer a los sindicatos.
- Incorporar en el reglamento interno de la empresa y capítulo específico de derechos humanos, que forme parte del contrato individual y colectivo.
- Respecto al remedio se propone la creación de tribunales especializados en derechos humanos.
- Debe existir una regulación pública para que lo que acuerde se cumpla.
- Fomento del protocolo de salud psicosocial.
- Educación cívica. Programas de apoyo destinados a los estudiantes.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Que se implementen mecanismos para remediar el daño provocado por la deforestación.
- Fiscalización de las empresas forestales con multas, y que las multas tengan el objetivo de subsanar el daño producido a las comunidades aledañas.
- Los mecanismos de remedio actuales no están dando resultados, deberían de revisarse o definir otros.
- Tener mayor fiscalización de las normas y leyes ambientales, regulación y control.
- Incorporar en la nueva Constitución un capítulo de derechos humanos.
- Que el Plan de Acción incida en el problema de la Deforestación, que afecta a la Araucanía. Regulación legal de la actividad Forestal.
- Fortalecer los mecanismos de control ante el impacto ambiental.
- Se recomienda a las empresas que inviertan en I+D+i desde un enfoque de respeto a derechos, para mejorar técnicamente y ambientalmente sus productos y procesos.
- Se recomienda que en el Plan de Acción haya acciones que busquen reforestar los árboles nativos, el uso eficiente del agua y la educación en el tema de recursos naturales.
- En la nueva Constitución incluir el tema de la protección ambiental y la deforestación de especies nativas, como protección.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre políticas públicas (coherencia, transparencia, comparas, inversión y fiscalidad) que se han identificado en el taller son:

- Actualmente se contradice mucho lo escrito de lo ejecutado. Reforzar la fiscalización sobre el cumplimiento de las leyes por parte de las empresas.
- Debería haber más coherencia entre las políticas públicas y la planificación de las regiones, así como con la visión de desarrollo de los pueblos, y los planes las empresas.
- Hay lagunas de legislación que quedan a criterio de ciertos sectores. Legislar adecuadamente para evitar los vacíos legales.

- Se considera que se deberían incluir criterios de DDHH en las relaciones con las empresas, específicamente en la gestión de las empresas de propiedad pública, las concesiones de servicios públicos, a la hora de conceder licencias a proyectos, la externalización de los servicios que afectan a derechos, los acuerdos comerciales entre estados y en las compras públicas.
- Mayor transparencia y rendición de cuentas de las empresas. Las empresas deben difundir la información sobre impactos y riesgos en derechos humanos, bajo la lógica de la debida diligencia.
- Se debe dar información por parte del estado a las empresas sobre qué se considera respetar los derechos humanos en la Araucanía.
- Mejorar la regulación y la práctica de evaluación de riesgos e impactos ambientales, con el fin de que sea eficaz en detectarlos, prevenirlos o remediarlos.
- Los delitos ambientales tienen penas demasiado bajas, deberían endurecerse las sanciones penales.
- Perfeccionar la ley de transparencia para que obligue a las empresas a publicar sobre sus impactos.
- Respecto a los mecanismos de remedio, al no ser considerados como eficaces, se propone que haya una fiscalización, interna (con los trabajadores) y externa.
- Resumen el Plan debería tener acciones para: educar, legislar, controlar y cambiar de mentalidad de todos los actores, sobre los temas de derechos humanos y empresas.
- Crear políticas inclusivas, que fomenten la participación, reformas creadas en conjunto.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre seguridad y gestión del conflicto que se han identificado en el taller son:

- Descontento generalizado en la sociedad, debido a un deterioro progresivo del papel protector del estado. La clase media y baja son las más afectadas por la desafección institucional. Se necesita avanzar en contar con procesos de diálogo.
- Monitorización social del respeto a los derechos humanos por parte de las empresas, pero sin represalias.
- Mejorar el acceso al remedio y la justicia, evitando las barreras prácticas de acceso. Una justicia eficiente y equitativa.
- Como región se debe de dejar de enmarcarnos en un conflicto general, esto sólo empaña nuestra imagen de región. Se debe trabajar en la prevención y solución temprana de conflictos. Se debería potenciar la educación y la cultura de construcción de paz, así como sobre la cultura Mapuche, esto prevendrá conflictos en las empresas y con las empresas.
- Para el Plan de Acción se recomienda crear políticas inclusivas, y medidas a reforzar una justicia, eficiente y equitativa.
- Se deben revisar las leyes y criterios de aplicación sobre cómo deben protegidos los derechos humanos, para considerarlo en la elaboración del Plan Acción.
- Se debería crear un Ombudsman que tuviera la función de remediar este tipo de impactos.
- Se debe fomentar a través de la educación, el conocimiento y respeto hacia el otro, y a través de la política pública mecanismos de diálogo y remedio.

## Comentarios a la Metodología

- Es muy poco tiempo para dialogar sobre tantos temas importantes, se necesita más actividades de dialogo sobre este tema, y para el Plan de Acción.
- Mejorar la difusión de la convocatoria, los medios no estuvieron involucrados.
- Informar a las organizaciones de las grandes empresas sobre los derechos humanos y la empresa.
- Sintetizar la charla para dedicar más tiempo a los diálogos.

## 6.6 Temuco 22 de julio 2016 - Taller con organizaciones de la sociedad civil

En este dialogo participaron 53 personas de organizaciones representantes de la sociedad civil de Temuco. Los participantes identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos, retos y recomendaciones.

### Impactos

Los impactos relacionados al bloque temático sobre e derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Falta de fiscalización del cumplimiento legal de los derechos laborales, un ejemplo es el relacionado con salud y seguridad en el trabajo.
- Discriminación por género (maternidad, fuero y salarios).
- Discriminación de inmigrantes (no conocimiento de los derechos laborales, de los derechos de los migrantes, derechos sociales) hay discriminación laboral.
- Discriminación por edad, por condición física, por situación de calle, no acceden a empleos.
- Discriminación territorial, se respetan de forma distinta las leyes y protección de derechos en el norte, centro o sur.
- Discriminación de las personas de los pueblos originarios.
- Baja sindicalización y negociación colectiva. Las causas son legislación laboral, el sistema de subcontratación y los empleadores prefieren los contratos de honorarios. Hay riesgos de miedo de sindicalización por intimidación frente al empleador. Se utiliza la técnica de RUT múltiple, práctica legal pero que daña el derecho y la sindicación, al necesitarse un número mínimo de participantes.
- El sistema de AFP, no es coherente con el derecho a la seguridad social, no garantiza los derechos de las personas que han trabajado, a recibir una jubilación que le permita una vida digna una vez retirada.
- Sobrecarga laboral asociada a mala remuneración y condiciones.

Los impactos relacionados al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:



- Se consideran que los impactos relacionados con la comunidad, el medioambiente y el territorio en este momento son muy altos. Hay impactos en contaminación, acceso al agua y deforestación.
- No hay acceso público a la información sobre los proyectos, ni los riesgos e impactos asociados, que llegan al territorio.
- El sistema de evaluación ambiental es insuficiente, al no considerar el interés de la comunidad afectada, y prioriza aspectos económicos frente a los ambientales. La ley ambiental permite que iniciativas forestales de menos de 500 hectáreas no tengan que hacer informe de evaluación ambiental.
- Participación y consulta, se pasan a recoger opiniones y participación ciudadana con los proyectos ya finiquitados.
- Las empresas forestales no respetan el proceso de debida diligencia. Las empresas forestales son subvencionadas por el estado.
- La llegada de la industria divide a las comunidades y sus derechos.
- Discriminación entre los latifundistas y los pequeños agricultores.
- Peligro de concentración de derechos de uso del agua.
- Peligro de deforestación dejando el suelo sin posibilidad de uso, debido a las especies invasivas.
- Hay problemas de acceso al agua, y cada vez el nivel es más bajo por los cultivos forestales, y el cambio climático. Alteración de los equilibrios hídricos.
- Las empresas pagan impuestos donde tienen la matriz, no donde operan, por lo que ese dinero no queda en el territorio.

## Retos y Recomendaciones

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Reformas laborales relacionadas con la sindicación, la negociación colectiva y la equidad.
- Reforma del sistema de previsión social, e coherencia con el derecho a la seguridad social y pensión de los trabajadores. El estado debe regular las AFP. Cambiar el sistema de pensiones para asegurar el derecho a la jubilación de las personas mayores, que han pagado en su vida laboral.
- Aprobar el estatuto del emigrante, donde se recojan los derechos laborales de estas personas, entre otros.
- Desarrollar políticas de inclusión a la discapacidad.
- Cambiar la Constitución para que sea coherente con estas medidas de protección de derechos.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Que se mejore el marco normativo en el ordenamiento territorial que sea vinculante y se defina de forma participada.
- Mejorar el sistema de evaluación de impacto ambiental, para que sea eficaz y más participativo.
- Revisar el derecho de agua y el derecho a propiedad para evitar el acaparamiento de tierras.
- Modificación de la legislación tributaria, con el fin de que los recursos públicos tengan destino la localidad.
- Generar el marco legal con participación indígena, que regule el derecho de Consulta previa, libre e informada. Convenio 169 OIT.
- Tener mayor fiscalización de las normas y leyes ambientales, regulación y control.
- Incorporar en la nueva Constitución estas modificaciones legales.
- Se debe definir acciones que ayuden a reconocer el derecho de la comunidad a decidir que vocación tiene como territorio y el estado y la empresa deben alinearse a esta.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre políticas públicas (coherencia, transparencia, comparas, inversión y fiscalidad) que se han identificado en el taller son:

- Necesidad del estado de ser coherente en su obligación de proteger los derechos humanos, en los ámbitos en los que la empresa actúa u opera. Se debe tomar medidas para garantizar la coherencia de las políticas públicas, a la hora de proteger los derechos humanos.
- Las empresas públicas son responsables de no vulnerar derechos, se deben incorporar medidas de respeto a los derechos humanos, en la gestión de la empresa pública.
- Hay un conflicto en el estado al firmar convenios internacionales de libre comercio y su obligación de proteger los derechos humanos. Se propone que para abordar este problema se deben incorporar criterios de protección de derechos.
- Hay leyes, pero no se respetan, no se fiscalizan, no hay fiscalizadores y no se sanciona. Reforzar las instituciones fiscalizadoras, en recursos y capacidades, con el fin que sean eficaces.
- Creación de un Defensor del Pueblo, que sea garante de los derechos humanos, incluidos los afectados por las actividades de las empresas.
- Todo el Plan debe ser contextualizado por una necesidad de cambio del marco (reforma constitucional) que afecta a los temas del propio Plan de Acción. Hay una desafección fuerte porque el sistema jurídico actual se piensa que no busca proteger los derechos humanos.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre seguridad y gestión del conflicto que se han identificado en el taller son:

- Hay incoherencia entre la acción del estado y la planificación territorial.
- Hay falencias en nuestra democracia, hay pocos espacios de participación ciudadana en decisiones sobre proyectos productivos o extractivos. Esto genera conflictos, que el estado responde usando la fuerza policial.
- Alto impacto en los derechos de la ciudadanía en la actuación de la fuerza pública ante conflictos y protestas sociales. La seguridad pública responde a los intereses de las empresas y del estado. Falta regulación para la actuación de la seguridad privada.

- El estado no reconoce al pueblo Mapuche, cuestión que genera conflictos sociales. Provoca discriminación del pueblo mapuche, de aquellos que no lo son.
- Los proyectos de desarrollo en las comunidades no tienen acceso a la justicia.
- Hay limitaciones prácticas de acceso a la justicia, como es el acceso a abogados y la barrera económica de un proceso largo.
- Promover mecanismos de diálogo adecuados con el pueblo Mapuche para resolver el conflicto.
- Desarrollar herramientas efectivas para exigir la debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos.
- No hay protección para el que denuncia. Se debe de definir acciones de protección de personas defensoras y denunciantes.
- Los procesos de diálogo y mediación, privilegian a las empresas y se genera más burocracia.
- Hace falta capacitación y difusión sobre prevención y gestión del conflicto.

### Comentarios a la Metodología

- Es muy poco tiempo para dialogar sobre tantos temas importantes, se necesita más actividades de dialogo sobre este tema, y para el Plan de Acción. Tratar de abracar tantos temas en poco tiempo no es bueno, ya que no se puede contextualizar y explicar de forma clara.
- Se tenían que haber entregado los Principios Rectores a cada participante para la sesión de dialogo.
- También se plantearon comentarios a la metodología definida para los talleres, donde se cuestionaba la limitación de recursos para el registro y la moderación (por ejemplo, sobre que no había grabación de las intervenciones, y sólo había un dinamizador para todos los grupos), así como las limitaciones de la metodología frente a personas con discapacidad visual y auditiva. Por lo tanto, los participantes enfatizaron que los diálogos podrían considerarse solamente como conversaciones informativas e iniciales dentro de un proceso que debería ofrecer oportunidades de participación más amplias, donde se pudiera profundizar sobre los temas y aportar recomendaciones más completas sobre el plan que se defina.
- Se deberían considerar también temas como: la descentralización, el papel de los municipios, AFP, maternidad e impactos culturales de los proyectos de inversión.
- Si esta actividad sirve sólo para cumplir metas para el estado no sirve, debe buscar transformar los problemas en derechos humanos.
- Se debería poder participar hasta el final del proceso de elaboración del Plan, no sólo ahora, y que se haga llegar el informe del taller.
- Se debería haber invertido más presupuesto en esta actividad e informado mejor sobre la relevancia del taller. Es un tema muy complejo para abordarlo en una mañana.
- Se debe dar retroalimentación a las personas participantes con el informe del taller.
- Habría que prever un mecanismo de seguimiento del proceso de elaboración del Plan de Acción.

### Prioridades temáticas identificadas en las encuestas

Se indicaba que se eligiesen de forma individual tres temas que consideraban más relevantes de cada bloque temático. A continuación, se reflejan los resultados de los dos talleres de esta ciudad, para permitir el análisis comparativo de percepciones entre los participantes de los dos talleres. Sólo se recogen datos de las encuestas entregadas, no todos los participantes entregaron la encuesta.

RESULTADOS DE ENCUESTA		TEMUCO			
BLOQUES TEMAS	TEMAS ESPECÍFICOS	SOCIEDAD CIVIL		EMPRESAS Y SINDICATOS	
		NUMERO DE ENCUESTAS	%		%
Derechos laborales, discriminación y sindicatos	1. Derecho de asociación y negociación colectiva	9	60%	14	61%
	2. Trabajo infantil	2	13%	7	30%
	3. Discriminación	8	53%	15	65%
	4. Trabajo forzoso		0%	4	17%
	5. Salud y seguridad en el trabajo	12	80%	14	61%
	6. Condiciones de trabajo	9	60%	15	65%
Comunidad, Medioambiente, Territorio y Tierras	1. Impactos en la comunidad	10	67%	10	43%
	2. Recursos naturales e impacto ambiental	11	73%	16	70%
	3. Participación, consulta, consentimiento o acuerdo con los Pueblos Indígenas	10	67%	11	48%
	4. Propiedad, acceso al uso de la tierra	3	20%	6	26%
	5. Deforestación, acceso al agua, contaminación	9	60%	15	65%
Políticas públicas: coherencia, transparencia, compras públicas, inversión y fiscalidad	1. Coherencia de políticas del Estado	9	60%	9	39%
	2. Políticas públicas con impacto: Acuerdos de inversión, fiscalidad, compras públicas, concesiones y subvenciones	8	53%	9	39%
	3. Transparencia y acceso a la información de impactos en DH: Información a grupos afectados	7	47%	14	61%
	4. Prevención y Lucha anticorrupción	9	60%	14	61%
	5. Ingresos públicos, Impuestos (evasión o elusión fiscal),	2	13%	7	30%
	6. Rendición de cuentas	4	27%	4	17%
Seguridad y Gestión del conflicto	1. Protección de defensores y denunciantes	6	40%	9	39%
	2. Fuerzas de seguridad públicas	3	20%	6	26%
	3. Fuerzas de seguridad privadas		0%	1	4%
	4. Acceso eficaz a la justicia	6	40%	14	61%
	5. Reparación y remedio	7	47%	8	35%
	6. Procesos de diálogo y mediación	8	53%	7	30%
	7. Prevención y Gestión del conflicto social	10	67%	12	52%

## 6.7 San Pedro de Atacama 18 de julio 2016 - Taller con Pueblos Indígenas

En este diálogo participaron 36 personas de Pueblos Indígenas u originarios, en San Pedro de Atacama. Los participantes identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos, retos y recomendaciones.

### Impactos

Los participantes del diálogo realizado en San Pedro de Atacama, el 18 de Julio de 2016, identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos y brechas:

Los impactos relacionados al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- La minería, canalización de agua y otros proyectos del estado o empresas privadas tiene un impacto profundo al territorio y lleva a cambios culturales, sociales y económicos. Históricamente estos cambios han vulnerado los derechos de los pueblos indígenas, y sigue causando vulneraciones. En particular, se ha vulnerado el derecho al agua y se hizo el cambio del Código de Agua sin consultar. Se dialogó con las comunidades solamente sobre el agua superficial pero el agua subterránea es más importante. La regulación de la propiedad, y particularmente del agua, ha llevado a peleas y división al interior de las comunidades, a la migración hacia la ciudad y a la desintegración de clanes familiares.
- Cómo no habido reparaciones, hay una deuda histórica con los pueblos indígenas.
- Repartición de ingresos del sector extractivo es otro problema. San Pedro es rico en recursos, pero los fondos de las empresas no se quedan ahí.
- Las empresas también son fuentes de empleo y se debe buscar fórmulas de reconciliar intereses, para el uso racional de recursos. Ahora se ha mejorado la comunicación entre comunidades y empresas, pero en las reuniones, las empresas vienen con todos sus asesores, el dirigente está solo. Se debe buscar fórmulas de como las comunidades pueden enfrentar la comunicación y el diálogo con las empresas.
- El estado realiza consultas, pero no es claro si se debe negociar con el estado o con las empresas. Las consultas se realizan a través del internet o hay que ir a Santiago para influenciar, pero en las reuniones conjuntas se diluyen las particularidades de los distintos pueblos y comunidades. A veces se utiliza la consulta como un mecanismo para legitimar, pero no hay efecto real. Se pierde todo un día en la consulta, pero no hay resultados. Algunos dirigentes consultan con las empresas, pero no con sus bases lo cual impacta a la comunidad
- No se respetan los derechos territoriales de los pueblos indígenas y por lo tanto no hay una participación adecuada en los estudios de impacto ambiental (se considera el impacto específico en tierras y no al territorio como tal). Después no se realizan consultas porque los estudios realizados por las empresas indican que no hay impactos. No obstante, el impacto no tiene que ver con distancia sino con afectación: Si se impacta una parte del territorio se impacta todo. Al estado y a las empresas les faltan entendimiento y conocimiento de la realidad indígena.

Los impactos relacionados al bloque temático sobre e derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Hay discriminación a los trabajadores indígenas: Por ser considerados “locales” tienen el trabajo más duro, les pagan menos, tienen jornadas más largas, y nos les entregan protección solar. El trato distinto constituye un acta de discriminación de los trabajadores indígenas por ser parte del mismo pueblo.
- El Estado vulnera derechos laborales al mantener casi el 70% de su personal con contratos a Honorarios o a Contrata hasta por 15 años, y además aplicándole las mismas obligaciones de un Contrato usual. Esto significa desconocer derechos de los trabajadores, mantener una política de rotación y contratación ilegal, pérdida de los recursos del Estado por procesos de políticas públicas que deben reiniciarse, y que minan la confianza de la ciudadanía en los programas sociales en el territorio.

- Existe una muy baja recaudación de impuestos de parte de las grandes empresas nacionales o transnacionales. Existe además un hostigamiento tributario al pequeño empresario y a los particulares.
- No hay una total transición desde la dictadura (1973-1989); aunque se ha hecho una transición política, aún no ocurre la transición económica.
- El estado no provee las condiciones mínimas que las comunidades y la juventud indígena necesitan para participar en el mundo laboral. Las empresas confunden su rol de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con el rol de garante que corresponde al Estado. En algunos casos esto obliga a los dirigentes a aceptar tratos que son beneficiosos en lo micro, pero perjudiciales en lo macro.
- El Estado ha establecido 'metas' que los ministerios cumplen a través de Programas en los territorios, pero los ministerios carecen de articulación y estas metas compiten incluso entre sí mismas. Hay una sobre intervención notoria de beneficios que son finalmente desaprovechados. Por ejemplo, talleres para la 'familia' que llegan a desarrollar hasta seis programas en una misma semana, en un pueblo pequeño; o la sobre exigencia que tienen los profesores para implementar programas 'repetidos' enviados desde Santiago.
- Hay una baja sindicalización, ya sea por desinterés o por la misma desprotección que se sufre al involucrarse en esos temas, represalias y despidos. Hoy se encuentran incluso desprotegidos los trabajadores a Honorarios que se están organizando de maneras diversas para defenderse del abuso.
- La brecha existente entre el mundo laboral y la escasa empleabilidad de los jóvenes indígenas tiene relación con la falta de habilidades blandas que éstos logran desarrollar en sus entornos educacionales y sociales. Tienen una escolarización que trata de hacerles entrar en un currículo que no se condice con sus expectativas y que además se nivela hacia abajo, con la misma intención de mantenerlos escolarizados. Tienen poco acceso a las tecnologías y les cuesta mucho insertarse, o se insertan en trabajos de menor sueldo o menor responsabilidad.
- Existe una muy clara brecha entre lo que se exige a las empresas en cuanto a su regulación del tema amplio de los derechos humanos.
- Las empresas desconocen el concepto amplio de los derechos humanos, no tienen políticas al respecto.
- Descoordinación en iniciativas del estado y enfoque en metas, que no reconocen la forma de vivir de los pueblos indígenas.
- El modelo económico impuesto por la dictadura es un reto para abordar estos problemas y la falta de voluntad política para cambiar el modelo.

## Retos y Recomendaciones

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Reconocimiento de la deuda histórica y compensación por parte del estado y las empresas

- Mejor trato en material laboral, para los indígenas que trabajan en las faenas extractivas
- Inclusión de los pueblos indígenas en los estudios de evaluación de impactos
- Realización por parte del estado de consultas adecuadas y bajo los estándares del Convenio núm. 169 y mejora de los procesos participativos con resultados efectivos. Concretamente, se debe realizar las consultas en las comunidades
- Aplicación de la auto-consulta en las comunidades para definir estrategias de desarrollo.
- Aplicación de la consulta de acuerdo a los estándares del Convenio núm. 169, también para proyectos ya iniciados
- Apoyo a los sistemas de administración territorial indígena
- Capacitación para las comunidades para un diálogo efectivo con el estado y los particulares.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- El Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) debería transformarse en un ente regulador y articulador de Políticas Públicas que se encuentran desarticuladas. Para esto es necesario que cuente con mayor autonomía y recursos económicos que le permita una labor externa al Estado, tener la capacidad de recoger denuncias desde los mismos funcionarios públicos que no se atreven a hacer patentes las irregularidades que se encuentran dentro del mismo sistema estatal,
- Legislar ley de transparencia empresarial en línea con los Principios Rectores de ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Exigir que las empresas desarrollen no sólo Estudios de Impacto Ambiental, sino que también se plantea un Estudio de Impacto en Derechos Humanos.
- Capacitaciones sobre los Principios Rectores de ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos para las empresas, el estado, sindicatos y federaciones.
- Generar 'coherencia política', articulando las medidas en derechos humanos que exponen directamente los diferentes Ministerios, haciendo que todos manejen al menos el conocimiento de los tres pilares de los Principios Rectores, generando mesas público-privadas, y abordar acciones.
- Es necesario crear marcos regulatorios específicos, obligatorios y que conlleve alguna sanción su incumplimiento.
- Abordar los desafíos que enfrentan los pueblos indígenas en temas laborales en la infancia.
- Regular la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para que no se use como instrumento para cubrir las violaciones de derechos humanos de las comunidades, negociando y obligando a la 'corrupción social' en cuanto a su falta de visión con los temas ambientales a futuro.
- Regular con anterioridad la entrada de las empresas mineras o similares en los territorios (indígenas o no indígenas) a través de protocolos internacionales. o de política multi-partitas (por ejemplo, en materia de transparencia).
- Evaluar constantemente y no sólo para el ingreso. Consultas regulares.

- Interiorizar el tema de empresas y derechos humanos en el proceso de creación del Consejo Nacional de Pueblos Indígenas en el Ministerio de Pueblos Indígenas. Es importante buscar nuevas formas de apoyo y financiamiento a las organizaciones sociales que trabajan directamente en los territorios y conformadas por los mismos vecinos. Ver estas organizaciones (fundaciones, juntas de vecinos, agrupaciones) como apoyo y puente para bajar las políticas públicas en temas de derechos humanos. Es necesario trabajar el tema de la desarticulación de las organizaciones de la sociedad civil y reconocer su rol en la temática.

## 6.8 Temuco el 22 de julio de 2016- Taller con Pueblos Indígenas

En este dialogo participaron 70 personas de Pueblos Indígenas u originarios, en Temuco. Los participantes identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos, retos y recomendaciones.

### Impactos

Los participantes del diálogo realizado en Temuco identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos y brechas.

Los impactos relacionados al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- El estado ha quitado tierras y agua de los Mapuches y tiene una deuda histórica con el pueblo Mapuche, pero no hay cumplimiento con los derechos de las comunidades Mapuche.
- Los pueblos indígenas no estamos reflejados en Constitución, pero el Convenio núm. 169 reconoce la anterioridad del pueblo Mapuche y es una herramienta legal y vinculante que puede ayudar a resolver.
- El estado de Chile vulnera los derechos humanos de los pueblos indígenas cuando no adopta medidas que resguarden los derechos establecidos en los tratados comprometidos por el estado de Chile
- En Chile hay muchos instrumentos legales, el CONADI se formó hace 20 años, habido tantas reuniones, y se ha entregado muchas propuestas al gobierno. Aun así, el estado no cumple con los derechos. Por ejemplo, se ha firmado el Tratado de Libre Comercio, que vende los últimos recursos que quedan. Asimismo, el Decreto 66 sobre la consulta es muy cuestionado. Se hace consulta cuando los proyectos ya están hechos, y no previamente. La mesa de diálogo que existe hoy no nos representa.
- Se echa pesticidas a los eucaliptos, muere la fauna, las abejas. Esto afecta las medicinas y remedios tradicionales. Relacionados a las prácticas y conocimientos tradicionales, hay que reconocer los derechos de propiedad intelectual de los pueblos indígenas.
- El territorio está afectado, pero también el mar; a las comunidades solamente se les reconoce derechos hasta las 6 millas, aunque sus derechos ancestrales van más allá.



- Por eso, ya no hay esperanza en los políticos y sigue la violencia y la persecución. Hay una Machi condenada, y dirigentes encarcelados por defensa del territorio ancestral.
- Los instrumentos de derechos humanos; es un compromiso del estado. Se debe hacer cumplir estos compromisos y articular estos instrumentos en el Plan de Acción Nacional.
- Los Principios Rectores enfocan mucho en la reparación, pero no se debe violar derechos y luego reparar. Se debe prevenir las violaciones.

Los impactos relacionados al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- No se respetan las ceremonias y los ritos y costumbres de los pueblos indígenas

## Retos y Recomendaciones

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- El Plan de Acción Nacional tiene que partir del reconocimiento del derecho de los pueblos indígenas, y la implementación del Plan debe ajustarse a la normativa internacional, incluyendo la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y el Convenio núm.169
- Difusión de información a las comunidades e instituciones indígenas para asegurar su participación en el proceso hacia el Plan de Acción Nacional
- Devolución efectiva de tierras y aguas y respeto al concepto de territorialidad, comprendiendo territorios ancestrales, tierras y recursos ancestrales (suelo y subsuelos) = Wallmapu. Instalar la visión de los pueblos ancestrales, en las acciones o decisiones sobre el territorio (ejemplo: consulta sobre servicio de biodiversidad separa la protección de los parques de la protección de las aguas o sistemas lacustres y marinos.
- Cumplir con el artículo 15 del Convenio núm. 169, referente a los ríos y aguas limpias
- Modificación de la ley indígena, alineada al Convenio núm. 169
- Los instrumentos del estado se deben adecuar a los códigos de los pueblos originarios (ejemplo: requerimientos sanitarios para patentes)
- Los tratados de libre comercio e inversión deben negociarse con la participación plena y efectiva de los pueblos indígenas.
- Crear condiciones de dignidad para los pueblos originarios, para comercializar productos o servicios, ya que son primeros y parte de los territorios
- Creación de unidades para ver impactos a pueblos indígenas y no solamente impactos ambientales
- Generación de modelos de participación indígenas, por ejemplo, Estatus de Autonomía, para buscar diálogo con gobierno y empresas
- Protección de plantas medicinales que hoy están patentadas como propias, para buscar un mecanismo de devolución.

- Participación en las inversiones, recursos, conocimientos y los ingresos de las empresas que invierten e intervienen nuestras tierras y ser parte de las iniciativas de la inversión y decidir cómo esto debe afectar nuestras tierras
- Reconocimiento de autoridades originarias Mapuche (Lonko, Machi, Werkén) para establecimiento de diálogos.
- Obligar a las empresas a conocer, respetar y aplicar el Plan Nacional de Acción.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Respetar las particularidades del pueblo Mapuche e incorporar a las festividades indígenas, como el año nuevo Mapuche, en el calendario a nivel nacional
- Otorgar contratos de trabajo en vez de contratos de honorarios
- Privilegiar las capacidades reales en los procesos de contratación y no las cuotas políticas (ejemplo: responsables de los temas indígenas en una ciudad o departamento gubernamental = meritocracia)
- Capacitar a las empresas y los trabajadores sobre los códigos ancestrales del territorio en donde las empresas trabajan

## Comentarios a la Metodología

Los participantes del diálogo realizado en Temuco el 22 de julio de 2016, tuvieron las siguientes observaciones generales en cuanto al proceso de diálogo:

- Se expresaron críticas sobre el alcance, la metodología y el objetivo de los diálogos; si los diálogos se habían organizado solamente para legitimar el Plan de Acción Nacional; para decir que los pueblos indígenas están de acuerdo. Otra limitación identificada era el limitado número de comunidades presentes. Se subrayó la necesidad de contar con recursos para involucrar a las comunidades ya que no cuentan con recursos propios para poder llegar. Además, se criticó que el diálogo se había organizado solamente con representantes indígenas, sin las contrapartes del estado y de las empresas.
- Debido a las limitaciones, se concordó que el diálogo de ningún modo puede considerarse como una consulta sino como una charla informativa y una oportunidad de participar informal.
- Para hacer un diálogo profundo, se debe realizar un encuentro y quedar 3 días en el campo, sentarse a tener una conversación tripartita entre representantes indígenas, empresarios, y el estado. Además, la metodología debe conducir a resultados. El diálogo en la concepción Mapuche implica construir algo nuevo. Todos los esfuerzos de diálogo han fracasado y no se ha construido nada nuevo.
- Los participantes tuvieron las siguientes recomendaciones al respecto que se debe garantizar la participación de los pueblos indígenas en el proceso del Plan de Acción Nacional y establecer un mecanismo de participación. Se debe garantizar que sean las organizaciones representativas que participan. Asimismo, hay necesidad de recursos para que los pueblos indígenas pueden realizar una auto-consulta sobre cómo quieren participar.

## 6.9 Santiago el 20 de julio de 2016- Taller con Pueblos Indígenas

En este diálogo participaron 15 personas de Pueblos Indígenas u originarios, en Santiago. Los participantes del diálogo realizado identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos, retos y recomendaciones.

### Impactos

Los participantes del diálogo realizado en Santiago el 20 de Julio de 2016, identificaron como prioritarios para ellos los siguientes impactos y brechas.

Los impactos relacionados al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Existen relaciones asimétricas de poder. Los pueblos indígenas están empobrecidos por procesos históricos, y la mayoría de la población Mapuche se encuentra en territorio central/Santiago como consecuencia histórica del despojo de tierras.
- Debe haber reconocimiento del genocidio que han sufrido los pueblos indígenas y un enfoque de prevención y no solamente de reparación de los daños.
- Hasta hora falta el reconocimiento de los derechos territoriales del pueblo Mapuche.
- Las empresas no respetan los lugares sagrados de los pueblos indígenas y destruyen las abejas y el ecosistema. Se necesita diálogo y capacitación para que conozcan y no destruyan los lugares sagrados, la flora y la fauna.
- Se debe ofrecer capacitación al Estado y al empresariado sobre los derechos de los pueblos indígenas.
- Las instituciones representativas de los pueblos indígenas ligados al autogobierno, están reconocidos en la normativa internacional (Convenio núm. 169) y deben ser respetados en los procesos de consulta y participación.
- El país no se considera plurinacional, pero debe haber un reconocimiento constitucional de los pueblos indígenas.
- En general, el país tiene muchas leyes – que no se cumplen.

Los impactos relacionados al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- La situación de Aymaras en Santiago: jefas de hogar tienen recursos limitados. Los trabajos de las mujeres no son regulares e incluye trabajo temporal. Muchas son artesanas que intentan mantener su cultura, pero no pueden ejercer libremente sus emprendimientos. Las municipalidades tratan a estas mujeres de la misma manera que trata a los empresarios, lo cual dificulta indebidamente el ejercicio laboral y cultural de las mujeres.

- No existe política pública en esta materia adecuada para pueblos indígenas, ya que se toma como el punto de partida la forma tradicional de hacer empresas. No hay formatos o permisos adecuados para personas indígenas, por ejemplo, en las ferias.
- Diversidad sexual: Hay discriminación contra este grupo dentro de las comunidades indígenas, y salen de las comunidades a las ciudades en búsqueda de trabajo. La falta de acceso al trabajo formal ha resultado en que muchos de estos hombres y mujeres terminan trabajando en el comercio sexual.
- VIH/SIDA y personas indígenas: La discriminación contra pueblos indígenas, significa que, en la vida laboral, las personas indígenas con VIH/SIDA no tienen un contrato legal. Por lo tanto, no tienen recursos suficientes para tratarse y tienen que atenderse en centros de salud como indigentes.
- Las diferencias entre el calendario chileno y el calendario indígena tienen impactos negativos en la vida laboral de los trabajadores indígenas, incluyendo en materia de pagos. La época de verano es de trabajo para los pueblos indígenas, a diferencia del resto de la sociedad.
- La situación de salud de trabajadores migrantes de sur a norte es un problema. En algunos casos, cuando migrantes trabajando en el norte vuelven al sur, traen con ellos enfermedades de transmisión sexual.
- Seguridad y salud laboral, discapacidad y personas indígenas de edad: Las personas son abandonadas por el estado cuando se jubilan del trabajo y no pueden seguir en el mismo empleo. Hay personas indígenas que sufren de accidentes laborales y la empresa se hace cargo de las prótesis de estas personas, pero al salir del trabajo, estas personas de edad necesitan de apoyo estatal para cambiar la prótesis cuando esta ya no sea adecuada debido a los cambios físicos que ocurren naturalmente.
- Existe mucha discriminación por temas de género y pueblos indígenas en trabajos profesionales, incluyendo en trabajos de abogados.
- Hay muchos requisitos administrativos y de gestión para los emprendedores/empresarios indígenas (o personas indígenas considerados empresarios a base de su ocupación tradicional).
- Falta de apoyo a emprendedores indígenas para iniciar su negocio.
- Educación: no hay un programa de educación con contenidos indígenas para asegurar una malla intercultural adecuada.
- Falta apoyo a las instituciones indígenas para trabajar temas laborales en el contexto de sus ocupaciones laborales.
- No hay igualdad de condiciones laborales en los sectores de educación y salud en el estado.
- Trabajadores a honorarios: institucionalidad gubernamental. Reciben sueldo 4 meses después.
- Inclusión de los nombres de personas indígenas perjudica su acceso al trabajo en vista de discriminación sistemática contra pueblos indígenas.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre comunidad, medioambiente, territorio y tierras que se han identificado en el taller son:

- Ceñirse a los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales sobre los derechos de los pueblos indígenas (la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, el Convenio núm. 169, la Declaración Americana sobre Derechos de los Pueblos Indígenas, la Ley Indígena)
- Considerar a las organizaciones propias de los pueblos indígenas
- Reconocer el derecho consuetudinario de los pueblos indígenas, también como mecanismo de mediación y resolución de conflictos
- Entablar relaciones horizontales de diálogo entre empresas y pueblos indígenas
- Revisar el Decreto núm. 66 (consulta indígena) y el Decreto núm. 40 (evaluación de impacto ambiental)
- Organizar seminarios y capacitación permanente a funcionarios del Estado y de empresas sobre los derechos de los pueblos indígenas
- Acceder a mecanismos indígenas autónomos para la resolución de conflictos
- Elaborar un Plan de Acción ante el cambio climático y el negocio del carbono con plena participación de los pueblos indígenas
- Participación e inclusión de los conocimientos tradicionales de los pueblos indígenas en los estudios de impacto.
- El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos debe ser vinculante. Asimismo, el Plan de Acción Nacional debe formar parte del Plan Nacional de Derechos Humanos, que está elaborando la Sub-Secretaría de Derechos Humanos.
- Para la elaboración del Plan, debe haber posibilidad a que representantes de los pueblos indígenas tenga audiencia ante el Grupo Inter-Ministerial que elabora el Plan Nacional de Acción.
- La información sobre el proceso hacia el Plan Nacional de Acción debe bajarse a las bases por cada pueblo.

Los retos y recomendaciones relacionadas al bloque temático sobre derechos laborales, discriminación y sindicatos que se han identificado en el taller son:

- Considerar el país como plurinacional en la nueva constitución. Este punto va dirigido a la necesidad de coherencia política, en línea con los Principios Rectores.
- Elaborar una política pública en línea con el Convenio núm. 169 para las personas migrantes del mismo pueblo entre países.
- Capacitar a los entes públicos sobre los calendarios diferentes de pueblos indígenas y la sociedad en general.
- Considerar un sistema de impuestos diferenciados para apoyar a los empresarios indígenas.
- Crear un programa de asistencia médica post-trabajo a la casa para personas discapacitadas en el lugar de trabajo. Se debe incluir un componente laboral, ya que estas personas pueden hacer otra cosa.
- Crear un incentivo para que las empresas contraten personas con discapacidad.

- Legislar sobre personas indígenas con VIH/SIDA para asegurar su acceso efectivo a servicios de salud.
- Crear incentivos para que las empresas contraten a personas LGBT
- Hacer talleres obligatorios sobre salud, violencia sexual, VIH y migrantes dentro de la empresa.
- Hacer campañas y talleres dentro de las empresas sobre la no-discriminación en el lugar de trabajo.
- Cambiar el proceso de contratación laboral: se pide la codificación de los CV en vez de incluir el nombre del postulante para evitar la discriminación en acceso al trabajo.
- El Ministerio de Trabajo debe facilitar la sindicalización de trabajadores indígenas dentro de un mismo sector, en línea con Convenio núm. 169.
- Revisión del código laboral en término de especificar los derechos de los indígenas en todas las aristas.
- Capacitaciones de empresas sobre pueblos indígenas.
- Participación de los pueblos indígenas en las negociaciones de los tratados de libre comercio e inversión.
- Las empresas deben permitir que las mujeres traigan sus hijos al trabajo y deben contratar con una guardería para cuidar a los niños y las niñas.
- El Ministerio de la Mujer debe contar con un departamento de asuntos indígenas

## 7. ANEXO I- Datos de participación a los talleres

Lugar	Grupo de interés	Número de asistentes
Antofagasta	Sociedad Civil	19
Antofagasta	Empresas y Sindicatos	41
San Pedro de Atacama	Pueblos Indígenas	36
Santiago	Sociedad Civil	46
Santiago	Pueblos Indígenas	15
Santiago	Empresas y Sindicatos	29
Temuco	Sociedad Civil	53
Temuco	Empresas y Sindicatos	50
Temuco	Pueblos Indígenas	70
Presentación Final de Resultados	Multiactor	60
<b>TOTAL</b>		<b>420</b>