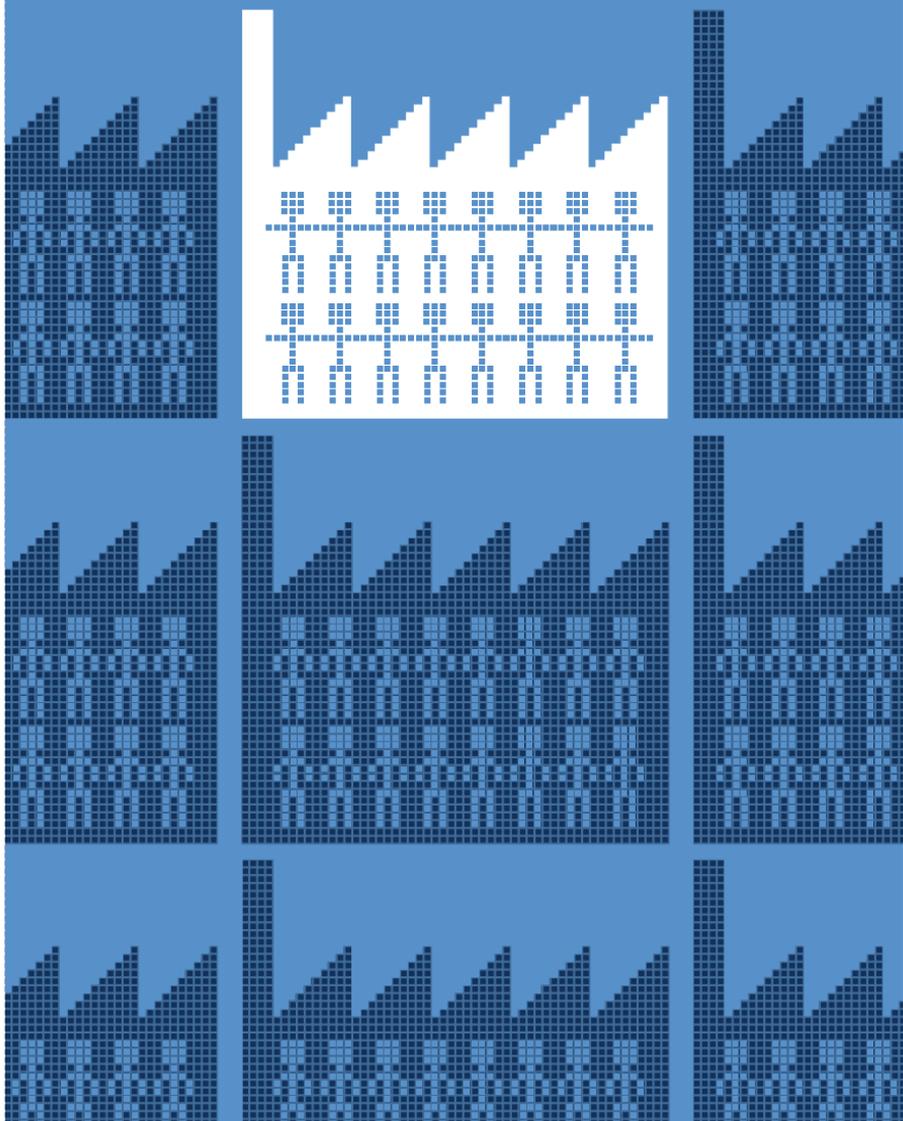


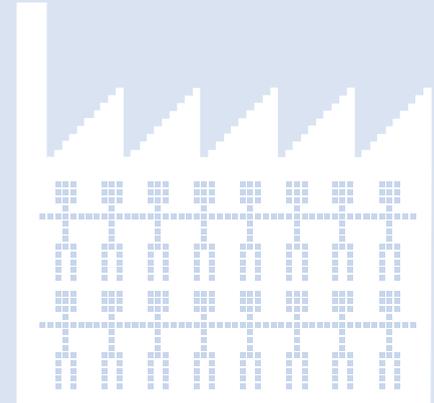
Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos en la investigación y la incidencia sobre empresas

Una guía para las organizaciones de la sociedad civil



Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos en la investigación y la incidencia sobre empresas

Una guía para las organizaciones de la sociedad civil



Mariëtte van Huijstee _ SOMO

Victor Ricco _ CEDHA

Laura Ceresna-Chaturvedi _ Cividep India

Colofón

Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos en la investigación y la incidencia sobre empresas – Una guía para las organizaciones de la sociedad civil

Borrador octubre 2012

Autores: Mariëtte van Huijstee (SOMO), Víctor Ricco (CEDHA),
Laura Ceresna-Chaturvedi (Cividep India)

Graphic design: JUSTAR.nl

Esta publicación ha sido posible con el apoyo financiero del Ministerio de Relaciones Exteriores de Holanda. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de SOMO y no puede de ninguna manera ser tomado como el reflejo de los puntos de vista del Ministerio de Relaciones Exteriores de Holanda.

Publicado por: SOMO

Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen
Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales

Sarphatistraat 30
1018 GL Amsterdam
Holanda

Tel: + 31 (20) 6391291
E-mail: info@somo.nl
Sitio Web: www.somo.nl

Sobre SOMO: SOMO es una organización de investigación independiente. Fue fundada en 1973 para proveer a las organizaciones de la sociedad civil (OSC) información sobre la estructura y organización de las empresas multinacionales realizando investigaciones independientes. SOMO ha recopilado una experiencia considerable en las siguientes áreas: responsabilidad empresarial, regulaciones financieras y comerciales y sobre el posicionamiento de países en vías de desarrollo respecto al sector financiero y los tratados comerciales. Además, SOMO ha construido conocimiento sobre diversas áreas empresariales mediante la realización de investigaciones sectoriales.

Sobre CEDHA: Creado en 1999, el Centro de Derechos Humanos y el Medio Ambiente (CEDHA) es una organización sin fines de lucro cuyo fin es construir una relación armoniosa entre el medio ambiente y las personas.

Sobre Cividep: Cividep es una organización no gubernamental (ONG) de Bangalore, India. Estudia los efectos de las actividades empresariales sobre las comunidades y el medio ambiente, ayuda a los trabajadores a organizarse y realiza campañas con muchas otras organizaciones e individuos para los derechos de los trabajadores y la responsabilidad empresarial. Las iniciativas de los derechos de los trabajadores de Cividep, se han llevado a cabo en el ámbito de la fabricación de indumentaria y electrónica.

La presente publicación está sujeta a la licencia de Creative Commons Attribution-NonCommercial- 3.0 Netherlands.

SOMO



CEDHA

Cividep India

Workers' Rights & Corporate Accountability



Esta Guía es la segunda de una serie de guías para las Organizaciones de la Sociedad Civil publicadas por SOMO. La primera guía se refería al tema de las Iniciativas Multi-actoriales; procesos interactivos en donde las empresas, las OSCs y otros posibles grupos de interés interactúan para promover que los procesos que involucran empresas sean social y ambientalmente más sustentables. Para ordenar una copia de esta Guía, envíe un correo electrónico a info@somo.nl o sino mire la guía online en: www.somo.nl

Contenidos

- 6 Reconocimientos
- 7 Siglas
- 8 Glosario

10 **Introducción y explicación de esta guía**

- 10 Introducción
- 10 Marco 'Proteger, Respetar y Remediar' y los Principios Rectores
- 11 Fortalezas
- 12 Debilidades
- 14 Objetivos y fines
- 15 Desarrollo de la guía
- 15 Cómo usar esta guía
- 16 Recomendaciones metodológicas

20 **Parte I: Control general de los derechos humanos**

- 20 Paso 1: Control de la política de derechos humanos
- 23 Paso 2: Control de la debida diligencia en derechos humanos
- 30 Paso 3: Proceso de control para permitir la remediación
- 34 Paso 4: Control del cumplimiento de las leyes y las normas

38 **Parte II: Cómo abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos**

- 40 Atribución de la responsabilidad sobre la base de cómo se involucra la empresa en los impactos adversos
- 41 Superposiciones entre los escenarios
- 44 Paso 1: Identificación del escenario de responsabilidad
- 49 Paso 2: Evaluación de la respuesta de la empresa ante un impacto adverso sobre los derechos humanos

58 **Estrategias de Seguimiento**

- 58 Contacto con la empresa
- 59 Tribunales
- 60 Gobiernos nacionales
- 61 Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE
- 62 Instituciones Nacionales de Derechos Humanos /ombudsman
- 63 NACIONES UNIDAS: El grupo de trabajo empresas y derechos humanos y otros mecanismos
- 64 Concientización pública
- 65 Instituciones financieras y accionistas
- 65 Otras relaciones empresariales
- 66 Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- 67 Otros mecanismos intergubernamentales e internacionales para la presentación de quejas

68 **Conclusión**

- 70 Otros recursos
- 71 Notas
- 72 Anotaciones

Reconocimientos

Los autores desean expresar su gratitud con todos los profesionales y expertos que amablemente revisaron un borrador de esta guía. Peter Bakker (del Consejo Mundial Comercial para el Desarrollo Sustentable), Aukje Berden (Nidera), Claire Nethven O'Brien (Instituto Danés para los Derechos Humanos), Robert Finch (del Centro Camboyano para los Derechos Humanos), Audry Gaughran (Amnistía Internacional), Michiel van Gelderen (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas), Filip Gregor (Coalición Europea para la Justicia Empresarial), Carlos Lopez (Comisión Internacional de Juristas), Amol Mehra (Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Empresarial), Dominique Muller (Campaña de Ropa Limpia), Pía Navazzo (FIDH), Gabriela Quijano (Amnistía Internacional), Caroline Rees (Shift), Jan-Willem Scheijgrond (Royal Philips Electronics), Julieta Sullivan (Nidera), Lene Wendland (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas).

Sus comentarios y sugerencias resultaron invaluable para el desarrollo de la presente estructura y contenido de la guía y han mejorado ambos aspectos de la guía inmensamente según el punto de vista de los autores. Sin embargo, el contenido de la guía no se puede interpretar de ninguna manera como que refleja todas las opiniones de estos revisores y tampoco sus aportes al proceso pueden ser tomados como de apoyo al producto final.

Así como los revisores externos, cada uno de los autores querría agradecer a los numerosos colegas que han ayudado a que se produzca esta guía.

Victor Ricco (CEDHA) desea agradecer por la contribución de varios pasantes que ayudaron a hacer posible esta publicación, como por ejemplo Sol Delamer, Anna Naimark, Willow Batista, Emily Cohen y Sol Herrera Prieto. El autor desea agradecer particularmente la invaluable colaboración recibida por Caspar Plomp en el testeo piloto de la guía;

Mariëtte van Huijstee (SOMO) desea agradecer a Joris Oldenzijl, Tim Steinweg y Marije Brouwer por sus aportes y crítica constructiva;

Laura Ceresna-Chaturvedi (Cividep-India) desea agradecer a Gopinath K. Parakuni y Suhasini Singh por su asistencia durante el proyecto.

Siglas

CEDHA	Centro de Derechos Humanos y Medio Ambiente
Cividep	Iniciativas Civiles por la Paz y el Desarrollo en India
CoP	Comunicación sobre el Progreso
OSC	Organización de la Sociedad Civil
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
FIDH	Federación Internacional de Derechos Humanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNC	Punto Nacional de Contacto
ONG	Organización no gubernamental
INDH	Institución Nacional de Derechos Humanos
IMA	Iniciativa de múltiples actores
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
SOMO	Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales
ONU	Naciones Unidas
UNDRIP	Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas

Glosario¹

Debida diligencia: la debida diligencia es el proceso comercial mediante el cual las empresas identifican activamente, previenen, *mitigan*, y rinden cuentas sobre cómo manejan y abordan sus impactos negativos potenciales y actuales sobre los derechos humanos. El proceso debe incluir la evaluación potencial y actual en todas sus operaciones comerciales integrándolas y actuando sobre los hallazgos, monitoreando las respuestas y comunicando como se afrontan los impactos. La debida diligencia implica no sólo evaluar los riesgos para la empresa, sino que el propósito es el de comprender y abordar los riesgos y abusos que presenten las actividades de la empresa a los titulares de derechos incluidos en su cadena de suministro y a través de sus otras relaciones comerciales.

Mecanismo de queja: el mecanismo de queja es un procedimiento no judicial que ofrece un medio formalizado a través del cual los individuos o grupos pueden presentar su preocupación sobre el impacto que ha tenido una empresa sobre ellos, incluso, pero no solamente sobre sus derechos humanos y pueden buscar una solución. Estos mecanismos pueden usar procesos adjudicativos, basados en el diálogo u otros procesos que son culturalmente apropiados y compatibles con los derechos. De acuerdo con las Naciones Unidas, para que un mecanismo de queja sea efectivo debe ser legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente, compatible con los derechos y una fuente de aprendizaje continuo.

Apalancamiento: el apalancamiento es una ventaja que da poder para influir en otros y significa la habilidad para cambiar prácticas incorrectas del socio comercial que está causando o contribuyendo al impacto.

Compromiso significativo de los actores:² una actividad llevada a cabo para crear oportunidades para el diálogo entre una organización/empresa y uno o más actores con el propósito de proporcionar una base informativa para las decisiones de la organización/empresa.

Mitigación: mitigar en este contexto significa hacer todo dentro de las posibilidades para impedir o cesar las prácticas incorrectas de una de las partes que causen o contribuyan a un riesgo o impacto negativo sobre los derechos humanos. Existe una diferencia entre mitigar los riesgos sobre los derechos humanos y mitigar los impactos sobre los derechos humanos: la mitigación de los riesgos para los derechos humanos se refiere a las acciones tomadas para reducir la probabilidad de que se

produzca un cierto impacto adverso. La mitigación de los impactos de los efectos adversos sobre los derechos humanos se refiere a las acciones tomadas para reducir la extensión de un impacto por parte de un tercero y cualquier impacto restante requerirá una remediación. Esto no deberá ser interpretado como que es apropiado que una empresa reduzca en alguna medida un abuso de los derechos humanos por parte de un tercero y que es aceptable que persista un resto del abuso. Todos los esfuerzos de la empresa se deben concentrar en terminar con el impacto sobre los derechos humanos por parte de un tercero que está causando el daño, pero como la empresa no tiene control completo sobre el tercero, la misma no puede garantizar un punto final.

Iniciativa de múltiples actores: las iniciativas de múltiples actores se refieren a los procesos interactivos en los cuales las empresas, las OSC y posiblemente otros grupos de actores interactúen para hacer que los procesos comerciales sean más social o ambientalmente sustentables.

Remediación: la remediación se refiere al acto o los procesos de proporcionar una reparación a la víctima o víctimas de un impacto negativo sobre los derechos humanos. Las remediaciones pueden tener distintas formas. Pueden incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensación financiera o no financiera y sanciones punitivas (ya sea penales o administrativas tales como multas) así como la prevención del daño, por ejemplo, a través de interdicciones o garantías de no repetición. Es importante destacar que las empresas no son los únicos actores con responsabilidad para la remediación ya que los Estados también tienen un papel clave en la remediación. Es deber del Estado salvaguardar el derecho humano a la remediación. Por lo tanto, las empresas deben abstenerse de interferir con los procesos de remediación legítimos ofrecidos por el Estado y éste debe controlar activamente los esfuerzos de remediación de las empresas.

Titular de derechos: todo ser humano es titular de derechos Un titular de derechos:

- tiene el derecho de reclamar un derecho;
- tiene el derecho de obligar al garante a que se haga responsable.
- tiene la responsabilidad de respetar los derechos de los otros.

Aquellos que tienen la obligación de respetar, proteger y cumplir con los derechos de los titulares de derechos son garantes (p.ej. empresas o Estados).³

Introducción y explicación de esta guía

Introducción

Esta guía apunta a suministrar un apoyo concreto, guía y un marco de referencia uniforme para las organizaciones de la sociedad civil (OSC) que usen los Principios Rectores de las Naciones Unidas con el fin de encarar la responsabilidad de las empresas para que respeten los derechos humanos y por lo tanto apoyen a las comunidades locales, los trabajadores y otros titulares de derechos y asegurar el goce efectivo de sus derechos humanos. La guía proporciona un método para que las OSC usen los Principios Rectores de la ONU para las Empresas y los Derechos Humanos en las investigaciones e incidencia sobre las empresas y la ayuda a hacer dichas empresas socialmente responsables con respecto a los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

La expansión mundial del sector privado durante las tres últimas décadas ha sido acompañada por un tremendo incremento de los impactos sociales de este sector tanto en términos positivos como negativos. Las empresas multinacionales pueden contribuir al bienestar económico y al empleo y por lo tanto contribuir al disfrute de los derechos humanos. Al mismo tiempo, las empresas pueden tener un impacto negativo en los derechos humanos, por ejemplo, cuando desplazan a los pueblos indígenas de sus tierras, cuando contaminan el medio ambiente del cual dependen las comunidades, cuando violan los derechos laborales o cuando tienen estrecha relación con un régimen que viola los derechos de sus ciudadanos. Tales impactos adversos sobre los derechos humanos son abundantes en la actual economía globalizada ya que los desequilibrios profundos en el poder a menudo permiten que los derechos de los más débiles sean vulnerados en pos de los intereses de las empresas poderosas y sus accionistas.

Marco 'Proteger, Respetar y Remediar' y los Principios Rectores

Las Naciones Unidas (ONU) han reconocido que las actividades de las empresas comerciales pueden tener un impacto negativo en los derechos

humanos. En 2005 se creó un mandato sobre las empresas y los derechos humanos en el tema de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Un Representante Especial para Empresas y Derechos Humanos, el Profesor John Ruggie, fue nombrado por el Secretario General de las Naciones Unidas. Esto ha traído como resultado el desarrollo del marco "Proteger, Respetar y Remediar" en 2008 que es implementado por los Principios Rectores para que los Estados y las empresas aborden los abusos de los derechos humanos en 2011.

El marco "Proteger, Respetar y Remediar" descansa sobre tres pilares. El primero es la obligación del Estado de proteger contra los abusos de los derechos humanos por parte de terceros, incluso las empresas comerciales, mediante políticas adecuadas, regulaciones y adjudicaciones. El segundo es la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, lo que significa que las empresas comerciales deben actuar con debida diligencia (*due diligence*) para evitar infringir los derechos de los terceros y enfrentar los impactos adversos en los cuales están involucrados. El tercero es la necesidad de mayor acceso por parte de las víctimas a una remediación efectiva judicial y no judicial. Esta guía se concentra en los Principios Rectores dentro del segundo pilar: la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. Los Principios Rectores dentro de este ámbito proporcionan un marco útil de referencia para que las OSC aborden las responsabilidades comerciales y justifiquen las demandas de una conducta comercial más responsable.

Fortalezas

El marco de la ONU y los Principios Rectores tienen fortalezas y debilidades. Una fortaleza importante es que es el marco con más autoridad y reconocido internacionalmente para las empresas y los derechos humanos ya que está apoyado por los gobiernos que son miembros de la ONU y está basado en la consulta extensa con muchos actores a lo largo de seis años. Los Principios Rectores explican la conducta empresarial modelo que es de esperar de las empresas por parte de los Estados miembro de la ONU y han sido apoyados por muchas empresas y asociaciones industriales.

Además, la responsabilidad empresarial de respetar, según lo determinado por los Principios Rectores, ha avanzado considerablemente el debate con respecto a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: con los Principios Rectores en su lugar, muchos argumentos usados por las empresas para negar su responsabilidad de

evitar y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos, han quedado invalidados, por ejemplo cuando niegan la responsabilidad en la cadena de suministro. Los Principios Rectores han clarificado efectivamente que las empresas tienen la responsabilidad de abordar los impactos sobre los derechos humanos que se producen a causa de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales con otras partes, incluso las de sus cadenas de suministro.

Debilidades

El marco y los Principios Rectores también tienen una gran debilidad que es ampliamente reconocida entre las OSC: no crean nuevas obligaciones legales internacionales para las empresas que puedan tener fuerza de ley y no están acompañados por una queja formal o un mecanismo de demandas a los que las víctimas de abusos de los derechos humanos relacionados con temas empresariales puedan acceder para obtener una remediación.

Además, los Principios Rectores son débiles con respecto al desarrollo de las obligaciones de los Estados individuales para que regulen los impactos sobre los derechos humanos de las empresas comerciales más allá de los límites nacionales (es decir, obligaciones extraterritoriales) aunque este principio es reconocido internacionalmente en otras áreas (tales como el turismo sexual) y es mucho más fuerte en varios sistemas legales nacionales (tales como los Estatutos de Reclamación por Agravios sobre Extranjeros en los Estados Unidos).

Una tercera debilidad es que los Principios Rectores no incorporan referencia explícita al conjunto de las leyes de derechos humanos y normas que son relevantes para la evaluación de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. En otras palabras, la implementación de los Principios Rectores por parte de una empresa no implica automáticamente el respeto de todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

En los Principios Rectores “los derechos humanos reconocidos internacionalmente se entienden como mínimo aquellos expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios referentes a los derechos fundamentales detallados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”. Mientras que los Principios Rectores determinan que las empresas pueden impactar en prácticamente todos

los derechos humanos, y que las empresas pueden necesitar considerar derechos adicionales dependiendo de las circunstancias, no se hace referencia explícita a los mismos. Hay más leyes y normas sobre derechos humanos reconocidos internacionalmente que son importantes para evaluar la responsabilidad empresarial de respetarlos, tales como la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (ver Casillero 1 para otras leyes y normas internacionales relevantes de derechos humanos).

Casillero 1:

Leyes y normas internacionales relevantes adicionales sobre derechos humanos

Otras leyes y normas relevantes sobre los derechos humanos incluyen sin limitaciones a, los Convenios sobre Derechos Humanos de la ONU⁵ (de acuerdo con la definición de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU) y las Declaraciones de la ONU tales como la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP). Se aconseja a las OSC que lean estos instrumentos en conjunto con el trabajo de los organismos de expertos de la ONU tales como los Organismos de Tratados y Procedimientos Especiales, ya que proporcionan una útil interpretación y guía sobre cómo respetar e implementar dichas normas.

No se hace referencia explícita a algunos tratados y declaraciones sobre derechos humanos esenciales en los Principios Rectores y, por lo tanto, los Principios Rectores presentan vacíos para que las empresas puedan escaparse de sus responsabilidades determinadas en estos documentos. No obstante, el comentario del Principio 12 determina claramente que “Dependiendo de las circunstancias, las empresas comerciales **pueden necesitar considerar normas adicionales** [énfasis agregado]. Por ejemplo, las empresas deben respetar los derechos humanos de los individuos que corresponden a grupos específicos o pueblos que requieren una atención especial donde pueden tener impactos adversos sobre sus derechos humanos. En conexión con esto, los instrumentos de las Naciones Unidas han elaborado aun más sobre los derechos de los pueblos indígenas, las mujeres, minorías lingüísticas y religiosas nacionales o étnicas, los niños, personas discapacitadas y trabajadores

inmigrantes y sus familias. Además, en situaciones de conflictos armados, las empresas deben respetar las normas del derecho humanitario internacional”.

En los casos en los que las OSC puedan demostrar que las circunstancias ameritan que sean relevantes las leyes y las normas internacionales sobre derechos humanos, el comentario al Principio Rector 12 presenta una apertura para que las OSC hagan que las empresas rindan cuentas del respeto de dichas leyes y normas internacionales sobre derechos humanos. Se aconseja a las OSC que usen esta guía que consideren si estas leyes y normas internacionales agregadas a la Carta Internacional de Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son relevantes para la empresa o el caso en cuestión y los incluyan en la evaluación.

Objetivos y fines

El objetivo y el fin de esta guía es ayudar a que las OSC usen los Principios Rectores en sus investigaciones, campañas, compromisos e incidencia ante las empresas y gobiernos. Usando los Principios Rectores en la investigación de la empresa, las campañas, compromisos y las actividades de incidencia, las OSC pueden jugar un papel indispensable como un poder para compeler a las empresas con su responsabilidad de respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente y asegurarse de que rindan cuentas de sus responsabilidades y mejoren su comportamiento. Por lo tanto, las OSC pueden contribuir a hacer que los Principios Rectores sean de un valor real para los *titulares de derechos* y que no se vean afectados negativamente por las actividades empresariales. Además, usando los Principios Rectores en sus investigaciones, incidencia y construcción de experiencia, las OSC podrán proporcionar a las autoridades nacionales e internacionales evaluaciones sobre las fortalezas y debilidades de los Principios Rectores, ayudando a mejorar el marco del empresariado internacional y el marco de los derechos humanos a su debido tiempo.

Desarrollo de la guía

Esta guía ha sido desarrollada en varias etapas y mediante un proceso de colaboración y participativo. En la primera mitad de 2012, SOMO, CEDHA y Cividep desarrollaron una versión borrador de esta guía. Durante la Cumbre de las Naciones Unidas de 2012 sobre el Desarrollo Sustentable (Rio+20), los autores organizaron un taller de participación como un evento adicional para las OSC, centrado en alcanzar y diseminar los Principios Rectores, mejorando la capacidad para usarlos, testarlos y mejorar la guía borrador. Después de hacer mejoras sobre la base del taller, expertos y profesionales de diferentes grupos de actores y con diversas perspectivas sobre los Principios Rectores fueron invitados a revisar la guía. Al mismo tiempo, la guía fue puesta a prueba en dos casos de empresas, una de la India y una de Argentina. Sobre la base de la retroalimentación de la revisión y las pruebas, la guía fue finalizada en la segunda parte de 2012.

Tanto la revisión como las pruebas presentaron experiencias valiosas que han mejorado la guía considerablemente en opinión de los autores y la han hecho más relevante y aplicable para la meta del grupo : principalmente, apoyar a las OSC que desean abordar la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y así apoyar a las comunidades locales, los trabajadores y otros titulares de derechos y asegurar la reivindicación de sus derechos. Habiendo dicho eso, la guía puede mejorarse aún una vez que las OSC hayan logrado experiencia en el uso de los Principios Rectores y descubrir caminos prometedores para seguir en sus investigaciones de empresas y actividades de incidencia y hacer que las empresas rindan cuentas de su responsabilidad respecto a los derechos humanos. Los autores por lo tanto invitan a los usuarios de esta guía a compartir sus experiencias usando la información de contacto provista en el colofón. Esperamos que esto contribuirá al mejoramiento de las versiones de la guía en el futuro.

Cómo usar esta guía

Esta guía ofrece una metodología para controlar el desempeño de empresas multinacionales⁶ en relación con los Principios Rectores mediante los indicadores de desempeño y las preguntas de evaluación. Algunos usuarios pueden preferir usar indicadores o preguntas. Otros pueden preferir usar los dos.

La guía está dividida en dos partes, de acuerdo con las necesidades del usuario:

- 1 **La parte I** ofrece un control general de si las políticas de derechos humanos, los procedimientos y desempeños de la empresa están abordando en forma efectiva los riesgos para los derechos humanos y previniendo los impactos adversos sobre los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores. Se aconseja que la OSC use esta parte de la guía cuando no tiene conocimiento de abusos de los derechos humanos por parte de la empresa hasta este momento y no necesariamente tiene contactos preestablecidos con los titulares de derechos. Además, se aconseja que las OSC que han identificado un abuso de los derechos humanos usen esta parte de la guía para evaluar si la empresa ha hecho todo lo posible para impedir que se produzca un impacto sobre los derechos humanos.
- 2 **La parte II** ofrece una herramienta concreta en los casos en los que se hayan identificado impactos reales adversos sobre los derechos humanos. El fin es evaluar si la empresa aborda los impactos de manera adecuada de acuerdo con los Principios Rectores y la evaluación implicará una conexión muy cercana entre las OSC que hacen la investigación y los titulares de derechos. La metodología ofrecida en la Parte I podría llevar a la identificación de un impacto adverso en los derechos humanos relacionado con una empresa, después de lo cual el usuario puede continuar investigando este caso específico usando la Parte II de la guía.

El resto de este capítulo incluye algunas recomendaciones metodológicas generales para que las OSC realicen una evaluación del desempeño de la empresa con respecto a los derechos humanos. Luego siguen la Parte I y II. Estas son seguidas por un capítulo que comprende una visión general de las posibles estrategias que pueden usar las OSC para abordar sus hallazgos de evaluación. Este capítulo incluye muchas de las razones por las cuales las OSC desearían evaluar el desempeño de la empresa con respecto a los derechos humanos. La guía se cierra con una conclusión y una sección sobre documentos, instrumentos y herramientas para una orientación posterior.

Recomendaciones metodológicas

El método de evaluación presentado en esta guía a menudo implicará investigación y recolección de datos que no están disponibles públicamente. Dicha investigación requerirá un profundo enfoque metodológico y técnicas de investigación y habilidades adecuadas. Para una más profunda orientación con respecto a los métodos y técnicas de

investigación, las OSC pueden consultar la literatura académica al respecto. Esta sección suministrará una cantidad de recomendaciones para la recolección de datos que son específicamente relevantes en el contexto de esta guía.

La información de la empresa que está públicamente disponible, es posible que muestre un cuadro más positivo del desempeño de la empresa con respecto a los derechos humanos que (potencialmente) afectaría a los titulares de derechos (p.ej. trabajadores, pueblos indígenas que viven alrededor de las instalaciones operativas, etc.). Como estos titulares de derechos son los beneficiarios del respeto que debe tener la empresa por los derechos humanos, solo se puede hacer una evaluación de la empresa con respecto a esto si se incluyen sus perspectivas y experiencias. Como regla general, las OSC deben siempre intentar suministrar más de una fuente de información sobre el desempeño de la empresa con respecto a los derechos humanos, para generar datos de la mayor cantidad de ángulos posibles y evitar puntos de vista únicos.

Algunas sugerencias sobre cómo obtener información confiable:

- Crear un panorama general de los países y sectores en los que funciona la empresa, para poder evaluar de forma abarcativa los riesgos de la empresa con respecto a los derechos humanos y sus respuestas a estos riesgos adversos e impactos sobre los derechos humanos.
- Cooperar y consultar con los titulares de derechos (potencialmente) afectados y otros actores.
- Controlar frecuentemente el sitio web de la empresa.
- Identificar las funciones y cargos dentro de la empresa para seleccionar a la persona adecuada de quien obtener información. Cabe destacar que la información y las personas pueden estar distribuidas en los distintos departamentos de la empresa (p.ej. el departamento de cumplimiento, auditoría, compras o de responsabilidad social de la empresa (RSE)) y que las empresas muchas veces no responden a estos pedidos.
- Solicitar información por parte de la empresa acerca de sus impactos sobre los derechos humanos y sus respuestas a estos impactos mediante correo electrónico, llamadas telefónicas, pedidos de entrevista, etc. Las preguntas de evaluación detalladas en esta guía pueden usarse fácilmente para bosquejar un relevamiento de la empresa o para entrevistas.
- Para obtener los datos que son indispensables para la presente evaluación es necesario que la empresa quiera informar sobre la

forma en la que busca impedir y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos. El Principio Rector 21 requiere que todas las empresas se presten a responder a los reclamos legítimos de terceros sobre como abordar dichos impactos. Esto es lo que se espera en particular si las partes que acusan a la empresa se ven directamente afectadas o son los representantes legítimos de individuos o grupos afectados. Las OSC que conducen la actual evaluación pueden de este modo realizar una presentación seria con el fin de obtener información de una empresa si son capaces de demostrar que representan legítimamente a los titulares de derechos afectados.

- Solicitar información por parte de entidades oficiales, sindicatos, periodistas (locales, instituciones nacionales de derechos humanos (INDH) u Ombudsman y otros intermediarios representativos).
- Solicitar información mediante pedidos de acceso formal a la información ante autoridades tales como el Ministerio de Medio Ambiente, el Ministerio de Economía o Industria, las INDH o el Ombudsman y organismos de control de la industria. Por ejemplo, puede solicitar la evaluación del impacto social y ambiental que la empresa debe haber llevado a cabo en muchos casos antes del inicio de las operaciones comerciales y la autorización formal de sus actividades. Solicitar además la revisión actual o periódica de dicha evaluación del impacto.
- Colaborar con el parlamento para buscar información mediante pedidos formales de informes presentados por el parlamento al gobierno.

Parte I: Control general de los derechos humanos

La parte I de esta guía está diseñada para evaluar si las políticas, procedimientos y desempeño de una empresa están en línea con los Principios Rectores y si son adecuados para prevenir los riesgos para los derechos humanos y abordar los impactos a los derechos humanos cuando éstos se presentan. Proporciona un control general de los derechos humanos de una empresa sin saber (aún) de un abuso real o impacto. Si una OSC trata con una empresa que tiene o ha tenido impactos negativos sobre los derechos humanos, se aconseja también usar la segunda parte de esta guía que proporciona indicadores para evaluar si la empresa abordó de manera adecuada los impactos reales de acuerdo con los Principios Rectores.

Existen múltiples situaciones en las cuales una OSC querría evaluar los riesgos para los derechos humanos asociados con una empresa específica, por ejemplo:

- a Antes de que una empresa comience a funcionar en el país y no existe información – o solo información insuficiente – sobre el impacto de sus actividades;
- b Cuando se hace un ranking o comparación de empresas;
- c Cuando se considera si colaborar con una empresa o no;
- d Cuando se hace el mapa de los tipos de empresas que invierten en el país;
- e Cuando se desarrolla un perfil de empresa o un informe de investigación.

Paso 1: Control de la política de derechos humanos

El requerimiento más básico con el que debe cumplir una empresa comercial con respecto a la responsabilidad de respetar los derechos humanos es comprometer esta responsabilidad en una declaración de política de derechos humanos que esté a disposición del público .

Casillero 2:

Principio Rector 16

El Principio Rector 16 determina que una declaración de política de derechos humanos debe:

- a Ser aprobada a nivel más alto de la empresa comercial;
- b Ser informada por la experticia interna o externa correspondiente;
- c Estipular las expectativas de derechos humanos de la empresa con respecto al personal, los socios comerciales y otras partes directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios;
- d Estar disponible al público y ser comunicada interna y externamente a todo el personal, los socios comerciales y otras partes relevantes;
- e Reflejarse en las políticas operativas y los procedimientos necesarios para integrarla en toda la empresa comercial.

Para evaluar la implementación de este principio por parte de la empresa:

- Controlar si hay política de derechos humanos, y si la política de derechos humanos de la empresa puede ser obtenida a partir de las comunicaciones públicas, (p.ej. sitios web, informes externos) y si es fácil de encontrar.
- Evaluar si la política de derechos humanos determina qué parte o departamento de la empresa la ha aprobado y quién es el responsable de su implementación. Si esto no está aclarado en la propia política, es aconsejable ponerse en contacto con la empresa y solicitar información refiriéndose a los Principios Rectores.
- Al ponerse en contacto con diversos departamentos de la empresa, sus socios comerciales y titulares de derechos potencialmente afectados y otros actores, se puede verificar si las partes relevantes conocen la política.
- Puede ser útil controlar otros documentos de la empresa, por ejemplo, los balances o informes RSE para averiguar si la Política de Derechos Humanos se ve reflejada en ellos también.

Indicadores de desempeño

- La empresa posee una política/declaración que por lo menos apoya la Carta Internacional de Derechos Humanos así como los ocho convenios fundamentales de la OIT según lo establecido en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (PR12).
- La empresa ha apoyado otras normas reconocidas internacionalmente sobre derechos humanos dentro de su política de derechos humanos que son relevantes para las circunstancias especiales en las cuales funciona. Éstas se pueden aplicar a una región específica o sector o a grupos específicos (como por ejemplo los pueblos indígenas (comentario al PR12). La declaración/política de derechos humanos es aprobada por el CEO de la empresa o por el Directorio (PR16).
- La política de derechos humanos es comunicada a todo el personal, los proveedores, las relaciones comerciales y otras partes directamente relacionadas con su funcionamiento, productos o servicios y estipula las expectativas de estas partes (PR16).

Preguntas guías para el control

- ¿Está disponible la política de derechos humanos, p.ej. en el sitio web de la empresa o a pedido?
- ¿A qué normas internacionales de derechos humanos se refiere? ¿Cumple con los criterios mínimos detallados antes? ¿Cubre adecuadamente todas las normas internacionales dado el sector y la región en la cual funciona la empresa?
- ¿Estipula la política de derechos humanos de la empresa las expectativas del personal, los socios comerciales y otras partes directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios?
- ¿Ha sido aprobada por los niveles más altos de la empresa (p.ej. el CEO/Director/ Directorio)?
- ¿Se comunica a todo el personal, los socios comerciales, otras partes relevantes (p.ej. fuerzas de seguridad del Estado, inversores y actores potencialmente afectados)?
- ¿Son otras políticas y procesos comerciales coherentes con la declaración de derechos humanos, p.ej. se asegura la empresa de que las políticas impositivas, legales y de compras no menoscaben el respeto por los derechos humanos?
- ¿Tiene la empresa una cláusula de derechos humanos en los contratos con los socios comerciales?

Paso 2: Control de la debida diligencia en derechos humanos

Además de un compromiso con los derechos humanos, las empresas deben adoptar un proceso comercial conocido como *debida diligencia* en derechos humanos a través del cual las empresas identifican activamente, previenen, *mitigan* y rinden cuentas de cómo abordan y manejan sus posibles y actuales impactos adversos sobre los derechos humanos. Las empresas deben tener entonces procesos que las ayuden a identificar posibles abusos de los derechos humanos y permitirles tomar medidas en tiempo y forma para prevenirlos. Estos mismos procesos pueden traer a la luz abusos relacionados con los derechos humanos. La empresa debe establecer procesos para abordar dichos abusos.

Además de asegurarse de que las empresas no actúan en conflicto con los derechos humanos, las empresas deben tomar medidas preventivas de forma activa para evitar posibles impactos negativos futuros en los derechos humanos. El requerimiento de debida diligencia en los derechos humanos se aplica no solamente a las operaciones de la propia empresa sino que incluye cualquier impacto que pueda causar, contribuir o estar directamente ligado con su cadena de suministro y en sus relaciones comerciales tales como los subcontratistas, los gobiernos y los socios en un joint venture. Por favor lea las páginas 44 y 45 de esta guía en busca de ejemplos que causen, contribuyan a y estén directamente ligados con abusos de los derechos humanos.

La debida diligencia en derechos humanos primero debe ser llevada a cabo dentro de las propias actividades de la empresa y de sus socios comerciales, clientes, y relaciones con el resto de los actores incluido el gobierno. Segundo, la debida diligencia en derechos humanos se aplica a todas las funciones comerciales incluso las operaciones, el reclutamiento, la capacitación y las valuaciones y debe ser sensible a los diferentes contextos operativos.

Es esencial que la empresa siga un proceso de debida diligencia en derechos humanos para que impida que se produzcan impactos negativos sobre los derechos humanos. La debida diligencia en derechos humanos demanda que la empresa haga todo lo posible para prevenir los impactos y que sepa y muestre que lo hizo. Como lo determina el comentario a los Principios Rectores 21 “Mostrar implica comunicar, suministrar una medida de transparencia y rendición de cuentas con los individuos o grupos que puedan haber sufrido el impacto además de otros actores incluso los inversores”.

Casillero 3:**Principio Rector 17**

El Principio Rector 17 determina que:

Para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan los impactos sobre los derechos humanos, las empresas comerciales deben llevar a cabo la debida diligencia en derechos humanos. El proceso debe incluir la evaluación actual y potencial de los impactos sobre los derechos humanos integrando y actuando sobre los hallazgos, siguiendo el paso de las respuestas y comunicando cómo se abordan los impactos. La debida diligencia en derechos humanos:

- a** Debe cubrir los impactos adversos sobre los derechos humanos que la empresa comercial pueda causar o contribuir mediante sus actividades o que puedan estar directamente ligados con sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales;
- b** Variará en su complejidad con respecto al tamaño de la empresa comercial, el riesgo de serios impactos sobre los derechos humanos y la naturaleza y complejidad de sus operaciones;
- c** Debe ser continuo reconociendo que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo a medida que evolucionan las operaciones de la empresa comercial.

Evaluación de los riesgos para los derechos humanos

Para seguir un proceso de debida diligencia, las empresas necesitan evaluar sus riesgos para los derechos humanos, incluso aquellos que se están produciendo o que se han producido (este escenario será tratado en más detalle en la parte dos de esta guía) o que puedan ocurrir en el futuro. Esta evaluación ayudará a las empresas a detener los impactos negativos del presente y ayudarlos a prevenir los potenciales impactos negativos en el futuro y remediar cualquier daño causado.

Evaluar si los procesos de debida diligencia de una empresa son realmente efectivos para abordar los impactos potenciales y actuales sobre los derechos humanos **requiere que una OSC haga un mapa de la estructura de la empresa**, la cadena de valor y las relaciones comerciales y los riesgos para los derechos humanos que se pueden producir dentro de este ámbito. Este es un ejercicio extremadamente complejo y que lleva mucho tiempo especialmente en el caso de empresas

Casillero 4:**Principio Rector 18**

El Principio Rector 18 establece que esta evaluación debe:

- a** Recurrir a expertos internos o externos en derechos humanos;
- b** Involucrar la consulta significativa de grupos potencialmente afectados y otros actores relevantes según corresponda al tamaño de la empresa comercial y la naturaleza y contexto del funcionamiento.

multinacionales con muchas subsidiarias y operaciones en todo el mundo. Mientras esto también puede ser un ejercicio complejo para las propias empresas, se espera que lo hagan a la luz del apoyo por parte del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a los Principios Rectores.

Es importante **examinar el contexto de los derechos humanos en el que actúa la empresa**. Una empresa que consulta y lleva a cabo una evaluación del impacto sobre los derechos humanos, no está tomando en serio su responsabilidad de respetar los derechos humanos si sabe que las comunidades no han sido consultadas sobre el desarrollo de un proyecto determinado en primer lugar. En el sector extractivo, por ejemplo, una vez que la empresa pone un pie en el área, habrá a menudo compras de tierras para hacer espacio para las operaciones de la empresa que podría llevar a la pérdida de las opciones de supervivencia para los dueños originarios de la tierra. Todos estos temas tienen que ser enfrentados en una evaluación previa del impacto sobre los derechos humanos.

Al comenzar la evaluación de las acciones de una empresa con respecto a la debida diligencia en derechos humanos, las OSC pueden **usar su experiencia (local) con los riesgos para los derechos humanos en países, contextos y sectores específicos** en los que funciona la empresa y controlar si la empresa ha identificado y abordado estos riesgos. Para hacerlo, uno puede buscar documentos de debida diligencia en el sitio de la empresa o examinar los informes de la empresa. Además, es útil ponerse en contacto con la empresa y averiguar quién es el responsable en la empresa para implementar la debida diligencia en derechos humanos y contactar a la parte respectiva o directamente al departamento para investigar sobre el enfoque de la empresa respecto a la debida diligencia en derechos humanos.

A veces, las empresas están obligadas legalmente a llevar a cabo una evaluación sobre el impacto social y sobre el medio ambiente antes de que el gobierno les otorgue el permiso para funcionar. Sin embargo, de acuerdo con los Principios Rectores, las empresas tienen que evaluar sus impactos sobre los derechos humanos no solo al comienzo de sus operaciones sino también de forma periódica. Si las evaluaciones sobre el impacto están disponibles públicamente, se recomienda **controlar qué tipo de evaluación de impacto se realizó (ambiental, ambiental y social o sobre los derechos humanos) y si se incluyen y enfrentan las preocupaciones de los titulares de derechos que pudieron haber sufrido un impacto**. Si se planifican acciones para mitigar y prevenir, es importante verificar (con la empresa y con los titulares de derechos que se vieron afectados y otros actores) si estas acciones fueron realmente tomadas y cuales fueron los resultados.

Si no existen documentos públicos sobre la evaluación del impacto, es aconsejable **solicitar directamente a la empresa los documentos no públicos que tienen información que es clave para la efectiva protección de los derechos humanos** (tales como el derecho al agua, la salud, o un medio ambiente saludable). Otra opción es controlar si el Estado le solicitó a la empresa que presentara una evaluación del impacto y contactar a las agencias regulatorias correspondientes o a los inspectores (p.ej. el Ministerio de Medio Ambiente y otras agencias del medio ambiente, inspección de trabajo, control de la contaminación).

Para verificar si la empresa ha cumplido con el requerimiento de involucrar a los actores potencialmente afectados en sus evaluaciones de riesgo, **es necesario controlar la información de la empresa desde el punto de vista de los titulares de derechos (p.ej. las comunidades, los trabajadores y otros individuos)**. Además, los titulares de derechos pueden ser consultados sobre si ven riesgos (potenciales) para los derechos humanos y cuáles están asociados con las operaciones de la empresa y si sienten que fueron abordados adecuadamente. Si no es así, los Principios Rectores proporcionan un apoyo autorizado para que las OSC soliciten que la empresa comience a dialogar con estos grupos.

Casillero 5:

Compromiso significativo de los actores⁷

Los esfuerzos de compromiso de los actores, a menudo no alcanzan debido a una falta de comprensión de la dinámica de la comunidad local o una falla para involucrar a todos los actores que se ven afectados. El compromiso significativo de los actores debe tener en cuenta los intereses de los actores en la toma de decisiones y asegurar que se respeten los derechos de los actores afectados. Esto incluye:

- 1 Preparar a las comunidades antes de comprometerse suministrándoles un acceso adecuado a la información y a asesores legales y técnicos independientes.
- 2 Determinar qué nivel de información de compromiso, consulta o negociación es necesario. Solo informar a los actores sin que participen en un diálogo es inapropiado. Por lo tanto, en la mayoría de los casos, el compromiso significativo incluirá la consulta a la comunidad y brindarles la oportunidad de compartir sus puntos de vista antes de tomar las decisiones. En algunos casos, la empresa tendrá que negociar con la comunidad para alcanzar un acuerdo sobre un tema específico.
- 3 Obtener el consentimiento previo, libre e informado por parte de los pueblos indígenas que viven en la tierra del proyecto propuesto, es decir, el consentimiento debe ser sin coerción, obtenido previamente al comienzo de las actividades del proyecto e informado mediante el acceso a toda la información necesaria para tomar la decisión, inclusive el conocimiento de los derechos legales y las implicaciones del proyecto.
- 4 Integrar el compromiso con la comunidad en cada fase del ciclo del proyecto, lo cual asegura que el compromiso con los actores no solo sea al comienzo de un proyecto sino que sea un proceso continuo ya que los riesgos para los derechos humanos cambian con el tiempo.
- 5 Incluir a actores tradicionalmente excluidos tales como los jóvenes, las mujeres y las minorías que puede requerir que la empresa haga reuniones por separado con diferentes actores para permitir que hablen los marginados. Sin embargo, esto le proporciona a la empresa un cuadro más completo de los riesgos potenciales y de los impactos. Todas las reuniones deben hacerse en el idioma local y de manera culturalmente adecuada.

- 6 Resolver las quejas de la comunidad mediante el diálogo. Las empresas necesitan un mecanismo para abordar las quejas que se presentan durante su funcionamiento ya que es posible que no puedan prever todos los problemas en la fase de planificación inicial. Necesitan determinar el alcance de los mecanismos de queja y cómo remediar los daños, asegurar que las comunidades participen en su diseño y revisar periódicamente su mecanismo; identificar quién toma las decisiones con autoridad para resolver las quejas y qué empleado hará de enlace con los que reclaman a lo largo de todo el proceso. Las empresas necesitan determinar un procedimiento para resolver las quejas e investigar los reclamos dentro de un tiempo razonable y es necesario que hagan accesible ese mecanismo de queja (de forma gratuita, transparente y con enlaces locales). Además, la relación entre mecanismos a nivel de la empresa y otros mecanismos de queja (estatales o no estatales) deben ser definidos en caso de que las quejas no puedan ser resueltas y necesiten ser remitidas a un organismo independiente, externo tales como un mediador, árbitro, ombudsman o tribunal.
- 7 Promover el monitoreo participativo por parte de las comunidades locales. Involucrar a las comunidades en el monitoreo de un proyecto puede ser una forma efectiva de satisfacer sus preocupaciones y promover la transparencia. Las empresas pueden apoyar el monitoreo participativo mediante el apoyo económico para dichos métodos y la capacitación de los miembros de la comunidad.

Indicadores de desempeño

- La empresa tiene políticas y procedimientos de debida diligencia en derechos humanos (PR15/PR17).
- La empresa identifica los riesgos e impactos que puede causar o a los que puede contribuir con sus propias actividades o que pueden estar directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales (PR15/PR7).
- La empresa conduce evaluaciones regulares para evaluar sus impactos potenciales (PR18).
- La empresa recurre a expertos internos o externos independientes en derechos humanos para evaluar su impacto (PR18).
- La empresa consulta con todos los grupos de titulares de derechos potencialmente afectados antes de comenzar sus operaciones para identificar y prevenir impactos negativos (PR18).
- La empresa realiza consultas regulares con aquellos potencialmente afectados ya que los riesgos pueden cambiar con el tiempo y las operaciones de la empresa (PR17/PR18).
- Los titulares de derechos confirman que estuvieron involucrados en el proceso de debida diligencia en derechos humanos, que la información les fue proporcionada en su propio idioma y con suficiente tiempo para tomar una decisión informada y que pudieron participar en todas las reuniones y audiencias (PR18).
- La empresa comunica cómo enfrentó los riesgos sobre los derechos humanos y qué estrategias adoptó para impedirlos (PR21).
- En los casos donde existan serios riesgos para los derechos humanos, la empresa informa formalmente sobre cómo enfrenta los riesgos para los derechos humanos y qué estrategia ha adoptado para prevenirlos (PR21).
- La empresa ha integrado y actuado sobre los hallazgos de la debida diligencia en derechos humanos, por ejemplo, modificando las operaciones (cambiando condiciones de los contratos, aumentado el monitoreo en la cadena de suministro, implementando los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos) y en algunos casos terminando con las operaciones (PR17).
- Los titulares de derechos reconocen que los impactos adversos potenciales fueron evitados y los impactos adversos reales han cesado y han sido efectivamente remediados (PR17).

Preguntas guías para el control

- ¿Qué impactos potenciales sobre los derechos humanos prevé como OSC con su experiencia y conocimiento? ¿La empresa reconoce estos riesgos?
- ¿Qué departamentos de la empresa son responsables de la debida diligencia en derechos humanos?
- ¿La empresa ha desarrollado procesos para evaluar sus impactos sobre los derechos humanos?
- Si la respuesta es sí, ¿cómo responde la empresa a los pedidos referentes a sus impactos potenciales sobre los derechos humanos y sus estrategias para prevenirlos? ¿La empresa desea comunicar sobre sus riesgos potenciales contra los derechos humanos?
- ¿La evaluación identifica a titulares de derechos y otros actores que se ven o pueden verse afectados por las operaciones de la empresa? ¿No queda afuera ninguno de los actores?
- ¿Ha consultado la empresa con aquellos potencialmente afectados en el curso de su evaluación del impacto e informado a los mismos sobre los impactos potenciales?
- ¿Consulta la empresa con ellos de forma continua?
- ¿Qué les ha comunicado la empresa sobre cómo prevendrá cualquier efecto negativo sobre ellos?
- ¿Estuvieron los titulares de derechos potencialmente afectados y otros actores involucrados en el diseño de la evaluación del impacto y las medidas preventivas o para mitigar el mismo?
- ¿Cómo la empresa ha integrado y actuado con los hallazgos de la evaluación del impacto sobre los derechos humanos?
- ¿Indican los titulares de derechos potencialmente afectados y los demás actores que los procedimientos de debida diligencia toman en cuenta sus preocupaciones de forma adecuada?

Paso 3: Proceso de control para permitir la *remediación*

Aun con las mejores políticas y prácticas en su lugar y a pesar de un proceso de debida diligencia en derechos humanos, una empresa puede causar o contribuir a que se presenten impactos adversos sobre los derechos humanos que no ha podido prevenir. Si una empresa identifica dicha situación, su responsabilidad de respetar los derechos humanos requiere de un compromiso activo para permitir la remediación. Debería suministrar la remediación por sí sola o en cooperación con otros tales como las autoridades estatales, los inspectores de trabajo u otros mecanismos de remediación basados en el Estado. En un contexto

donde el abuso de los derechos humanos por parte de una empresa constituye un delito según la ley nacional, la empresa tendrá que cumplir con los procesos que establece la ley.

En principio, es el deber del Estado proporcionar acceso a la remediación a las víctimas de abusos de los derechos humanos (relacionados con una empresa). Sin embargo, una empresa tiene antes que nada la responsabilidad primera y principal de prevenir dichos abusos y en caso de producirse, necesita cumplir con los procedimientos que permiten esa remediación.

Casillero 6:

Principio Rector 15

El Principio Rector 15 establece que:
Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas comerciales deben tener políticas y procesos adecuados a su tamaño y circunstancias incluso:

...

- Procesos para permitir la remediación de cualquier impacto adverso sobre los derechos humanos que causen o a los que contribuyan.

De acuerdo con los Principios Rectores, una forma (pero no la única) en que las empresas deben proporcionar una remediación es a través de los *mecanismos de queja*. Estos mecanismos no ayudan simplemente a las empresas a enfrentar de forma efectiva las quejas, siempre que cumplan con ciertos criterios (ver Casillero 7). Pueden también servir como un sistema de advertencia temprana y forma de enfrentar los temas antes de que crezcan y causen un abuso de los derechos humanos. Los mecanismos de queja son una parte importante de la debida diligencia en derechos humanos para identificar los impactos adversos sobre los derechos humanos en una etapa inicial y hacer el seguimiento de la efectividad de las respuestas.

Casillero 7:

Mecanismos de queja a nivel operativo

El Principio Rector 29 establece: Para hacer posible que las quejas se aborden desde el comienzo y se remedien directamente, las empresas comerciales deben establecer o participar en mecanismos de queja efectivos y a nivel operativo para los individuos y las comunidades que puedan sufrir un impacto adverso.

Los criterios de efectividad para los mecanismos de queja no judiciales

El Principio Rector 31 establece: Para asegurar su efectividad, los mecanismos de queja no judiciales, tanto los basados en el estado como los demás deben ser:

- a Legítimos: permitiendo la confianza por parte de los grupos actores para cuyo uso se intentan y deben representar la conducta justa de los procesos de queja;
 - b Accesibles: deben ser conocidos por todos los actores para los cuales se intentan y proporcionar ayuda para aquellos que puedan enfrentar barreras para acceder a los mismos;
 - c Predecibles: brindando un procedimiento claro y conocido con un marco de tiempo indicativo para cada etapa y claridad sobre los tipos de proceso y resultado disponible y los medios para monitorear su implementación;
 - d Equitativo: buscando asegurar que las partes agraviadas tengan acceso razonable a las fuentes de información, asesoramiento y experiencia necesaria para plantear un proceso de queja en términos justos, informados y respetuosos;
 - e Transparente: manteniendo a las partes de la queja informadas sobre su progreso y proporcionando suficiente información sobre el desempeño de los mecanismos para construir confianza en su efectividad y cumplir con cualquier interés público en riesgo;
 - f Compatible con los derechos: asegurando que el resultado y las remediaciones estén de acuerdo con los derechos humanos reconocidos internacionalmente;
 - g Una fuente de aprendizaje continuo: recurriendo a medidas relevantes para identificar las lecciones, mejorar así el mecanismo y prevenir futuras quejas y daños;
- Los mecanismos a nivel operativo también deben ser:
- h Basados en el compromiso y el diálogo: consultando con los grupos actores para quienes están diseñados con respecto a su funcionamiento, y concentrándose en el diálogo y los medios para abordar y resolver las quejas.

Aun antes de que se produzca un impacto adverso sobre los derechos humanos, es importante controlar si la empresa en cuestión dispone de un proceso adecuado que le permita enfrentar las quejas y acceder a las remediaciones en tiempo y forma para los titulares de derechos afectados.

Indicadores de desempeño

- La empresa dispone de procesos y estructuras claras para responder a un impacto adverso sobre los derechos humanos y permitir la remediación (PR15).
- La empresa tiene personal designado que esté a cargo de permitir la remediación en caso de un impacto adverso sobre los derechos humanos (PR15).
- La empresa se relaciona con titulares de derechos potencialmente afectados y otros actores para desarrollar un proceso adecuado de respuesta a los impactos sobre los derechos humanos y lo revisa con frecuencia (PR31).
- La empresa ha establecido o participa en mecanismos de queja a nivel operativo para individuos y comunidades que puedan verse afectadas de forma adversa de acuerdo con los criterios de efectividad en PR31 (ver Casillero 7).
- En caso de que una empresa sea parte de una iniciativa de *múltiples actores*, la IMA proporciona los mecanismos efectivos de queja (PR30).
- Los mecanismos de queja son accesibles para aquellos para quienes fueron creados y son reconocidos como legítimos y efectivos por los usuarios (PR1).
- La empresa ha colaborado exitosamente con las oficinas encargadas del cumplimiento de la ley u otros mecanismos de remediación basados en el Estado en casos de remediación pasados (PR22).

Preguntas guías para el control

- ¿Tiene la empresa mecanismos de queja a nivel operativo?
- ¿Cómo evalúan los titulares de derechos los mecanismos de queja? ¿Los usan y confían en ellos? ¿Porqué (no)?
- ¿Quién se encarga de las quejas en la empresa?
- ¿Están los titulares de derechos potencialmente afectados enterados de los mecanismos de queja a nivel operativo de la empresa? ¿Estuvieron involucrados en su desarrollo y revisión?
- ¿Está el mecanismo de queja a nivel operativo diseñado de manera que pueda proporcionar procesos y resultados justos, independientes e imparciales?

- ¿Tiene la empresa procesos para permitir la remediación si se presentan problemas con los derechos humanos mediante otros mecanismos legítimos de queja?
- ¿Quién en la empresa es responsable de permitir la remediación si se produce un impacto sobre los derechos humanos?
- Si la empresa estuvo involucrada en impactos adversos sobre los derechos humanos en el pasado, ¿en qué medida la empresa ha brindado una acción significativa para detener y abordar los impactos adversos?
- ¿La empresa ha obstruido alguna vez el acceso a la remediación (p.ej. ganando remediaciones o compensaciones) en el pasado?
- ¿Participa la empresa en una iniciativa de múltiples actores? ¿Cuál es su papel en la iniciativa? ¿Asegura la iniciativa de múltiples actores que se encuentren disponibles métodos efectivos de queja?

Paso 4: Control del cumplimiento de las leyes y las normas

Las empresas necesitan cumplir con las leyes nacionales y las normas internacionales sobre derechos humanos.

Casillero 8:

Principio Rector 23

El Principio Rector 23 establece que en todos los contextos las empresas comerciales deben:

- a** Cumplir con todas las leyes de aplicación y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente dondequiera que funcionen;
- b** Buscar formas de honrar los principios de derechos humanos reconocidos internacionalmente cuando se enfrentan con requerimientos conflictivos;
- c** Tratar el riesgo de causar o contribuir a grandes abusos de los derechos humanos como un tema de cumplimiento legal dondequiera que funcionen.

Las empresas deben cumplir con las leyes nacionales aun cuando funcionen en países donde la implementación de la ley es débil. Si las leyes nacionales no cumplen con los requerimientos de las normas internacionales sobre derechos humanos, se aconseja que las empresas sí cumplan con dichas normas internacionales. Aun cuando la ley nacional no se los exija, tampoco les impide que lo hagan.

Existen algunos ambientes operativos donde las leyes nacionales entran en conflicto con los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Los requerimientos conflictivos se producen cuando las leyes se oponen a normas internacionales sobre derechos humanos tales como el caso de la libertad de asociación. En este caso, se aconseja a las empresas que cumplan con las leyes nacionales mientras que respeten el espíritu de las normas internacionales sobre derechos humanos y busquen formas de cumplir con las normas de derechos humanos en la mayor medida posible. Cuando una OSC identifica que la empresa funciona en ambientes con requerimientos conflictivos, puede consultar con la empresa sobre sus esfuerzos para honrar los derechos humanos reconocidos internacionalmente en estos contextos.

Para determinar si la empresa cumple con las leyes nacionales y las normas sobre derechos humanos reconocidos internacionalmente, un primer paso **es evaluar las leyes nacionales aplicables** que diferirán de un sector a otro. Se deben consultar las **normas internacionales** para una industria. Además, se debe obtener **evidencia como por ejemplo casos judiciales, advertencias y procesos administrativos, protocolos de inspección, juicios e informes de los medios**. También es vital controlar con titulares de derechos potencialmente afectados (p.ej. trabajadores o comunidades) por cualquier abuso que se hubiera observado.

Cuando se trabaje en zonas de fragil gobernabilidad, tales como zonas de conflicto, de acuerdo con los Principios Rectores, las empresas deben consultar con los expertos independientes creíbles tales como gobiernos, sociedad civil, instituciones nacionales de derechos humanos e iniciativas de múltiples actores sobre formas para prevenir la complicidad en graves abusos de los derechos humanos en estas zonas. Vale la pena **controlar si la empresa ha consultado a dichos expertos**.

Indicadores de desempeño

- Ningún organismo regulatorio, legal o administrativo ha descubierto que la empresa incumple con leyes nacionales o regulaciones (PR23).
- En el caso de requerimientos conflictivos, la empresa honra normas sobre derechos humanos reconocidas internacionalmente lo más posible (PR3).
- En caso de que la empresa opere en zonas de conflicto, la empresa informa sobre medidas para prevenir la complicidad en serios abusos en estas zonas (PR23).
- En caso de que la empresa opere en zonas de conflicto, la empresa consulta con expertos independientes tales como gobiernos, sociedad civil, instituciones nacionales de derechos humanos e iniciativas de múltiples actores sobre formas para prevenir los abusos de los derechos humanos en estas zonas (PR23).

Preguntas guías para el control

- ¿Algún organismo legal, regulatorio o administrativo ha encontrado que la empresa ha violado alguna ley nacional o regulaciones (incluso las leyes sobre derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y las inversiones) del país donde funciona?
- ¿Los titulares de derechos han informado u observado alguna violación de la ley o normas internacionales por parte de la empresa?
- ¿La empresa cumple con las normas reconocidas internacionalmente sobre derechos humanos aun cuando sean más severas que los requerimientos de las leyes nacionales?
- Si la empresa funciona en zonas donde se sabe que existen requerimientos conflictivos ¿cómo hace la empresa para honrar las normas internacionalmente reconocidas sobre derechos humanos?
- ¿Funciona la empresa en áreas de conflicto? Si es así, ¿cómo maneja el riesgo de verse implicada en serios abusos de los derechos humanos? ¿Ha involucrado a expertos independientes en esto?

Parte II:

Cómo abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos

Esta parte de la guía está diseñada para aquellas situaciones en las que una OSC ha identificado un impacto real sobre los derechos humanos relacionado con una empresa. Aunque el propósito principal de la implementación de los Principios Rectores por parte de las empresas es prevenir que se produzcan los impactos adversos sobre los derechos humanos, en este caso, evidentemente, el impacto adverso sobre los derechos humanos no fue prevenido. Las OSC pueden usar esta parte de la guía para apoyar a los afectados en sus derechos para recolectar pruebas y argumentos para demostrar que la empresa no cumple con su responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. El resultado de la evaluación puede ser luego usado para varias estrategias de seguimiento, que son examinadas en más detalle en el siguiente capítulo.

Mientras que la Parte I de esta guía se concentra en la evaluación de cómo las empresas manejan sus **riesgos** para los derechos humanos mediante la debida diligencia en derechos humanos, esta parte de la guía ofrece una metodología para evaluar cómo las empresas abordan sus **impactos** reales sobre los derechos humanos.

Casillero 9:

Principio Rector 11

El Principio Rector 11 establece que:
Las empresas comerciales deben respetar los derechos humanos. Esto significa que deben evitar infringir los derechos humanos de los demás y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos que las involucran.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos según lo establecido en los Principios Rectores es una norma mundial que se estima que deben cumplir todas las empresas comerciales dondequiera que operen. Esto significa que las empresas siempre tienen que respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente y deben hacer todo lo posible para prevenir que se produzcan abusos (ver Parte I, paso 2). No obstante, si una empresa está asociada con un abuso de los derechos humanos **causándolo, contribuyendo** a causarlo o porque el abuso está **directamente relacionado** con sus operaciones, productos o servicios mediante una relación comercial, la empresa debe hacer algo para abordar el impacto negativo sobre los derechos humanos. El tipo de acción que se considera apropiado de acuerdo con los Principios Rectores variará según el tipo de involucramiento de la empresa en el impacto adverso sobre los derechos humanos (ver Principio Rector 13 y 19b).

Los Principios Rectores describen tres formas en las que la empresa puede estar asociada con un impacto negativo sobre los derechos humanos: causándolo, contribuyendo al mismo y estando directamente relacionada con él. Las diferencias más importantes entre los tres escenarios son las siguientes:

- En los casos en que una empresa causa un impacto negativo sobre los derechos humanos; la responsabilidad empresarial de respetar requiere que cese el impacto y participe activamente en su remediación mediante procesos legítimos sola o en conjunto con otros actores.
- En los casos en que una empresa contribuye a producir un impacto negativo sobre los derechos humanos; la responsabilidad empresarial de respetar requiere que cese a contribuir al impacto. Además, debe mitigar el impacto de un tercero que cause el impacto, lo que significa que la empresa debe usar todas sus habilidades para cesar esas prácticas incorrectas de la parte que causa el daño (ver Glosario para mayor explicación). Además, se espera que la empresa participe activamente en la remediación mediante procesos legítimos sola o en cooperación con otros actores.
- En los casos en que una empresa esté directamente relacionada con un impacto negativo sobre los derechos humanos, la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos requiere que *mitigue* el impacto que cause un tercero.

Casillero 10:**Principio Rector 13 y 19b**

El Principio Rector 13 establece:

La responsabilidad de respetar los derechos humanos requiere que las empresas comerciales:

- a** Eviten causar o contribuir a los impactos adversos sobre los derechos humanos mediante sus propias actividades y que aborden dichos impactos cuando se presenten;
- b** Busquen prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos que están directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales aun cuando no hayan contribuido a dichos impactos.

El principio guía 19b establece que:

- b** La acción apropiada variará:
 - (i) Si la empresa comercial causa o contribuye al impacto adverso o si se ve involucrada simplemente porque el impacto está directamente relacionado con sus operaciones, productos o servicios por una relación comercial;
 - (ii) La extensión de su influencia para abordar el impacto adverso.

Atribución de la responsabilidad sobre la base de cómo se involucra la empresa en los impactos adversos

La distinción entre causar, contribuir y estar directamente relacionado con impactos adversos hecha en los Principios Rectores ha clarificado distintas situaciones en las cuales las empresas pueden verse involucradas en abusos de los derechos humanos y lo que significa esto en cuanto a su responsabilidad de actuar, cesar, mitigar o remediar o cooperar en la remediación del impacto. Sin embargo, estas distinciones no siempre son claras en la práctica y las situaciones concretas pueden tener distintas interpretaciones según los actores. En muchos casos, puede haber una relación causal entre el abuso y los actos u omisiones de la empresa. Sin embargo, la empresa también puede contribuir a un impacto adverso a través de terceros o porque otras partes están contribuyendo a los mismos abusos. En dichas situaciones, el tema de si una empresa está causando o contribuyendo a un abuso puede estar sujeto a debate. De forma similar, la distinción entre contribuir y estar directamente relacionado con un abuso, puede ser interpretada de forma diferente y tendrá que ser evaluada cuidadosamente caso por

caso, dependiendo de la naturaleza exacta de la relación y los actos u omisiones de la empresa y sus relaciones comerciales. Los expertos en el campo de empresas y derechos humanos hacen diferentes evaluaciones en diferentes casos, lo que muestra que puede ser un desafío definir la relación precisa entre la empresa y el abuso y la responsabilidad que deriva de dicha relación. Para las OSC que tratan una situación en particular, esto puede ser aun más difícil, por ejemplo, a causa de la falta de información sobre los papeles precisos y la relación de la empresa y las otras partes involucradas en el abuso.

La Parte II suministrará algunos indicadores que ayudarán a definir la relación y la responsabilidad correspondiente mientras que no brindará una respuesta definida para cada situación. Se espera que las distinciones entre causar, contribuir a y estar directamente relacionado con los abusos de los derechos humanos quedarán más claras con el tiempo sobre la base de los ejemplos concretos y el debate entre los expertos. Las OSC pueden tener un papel importante en este debate aplicando una interpretación amplia pero bien fundada para asignar la responsabilidad a las empresas para que aborden los abusos de los derechos humanos con los que están relacionados a través de su cadena de suministro y las relaciones comerciales.

Superposiciones entre los escenarios

La forma en que la empresa está involucrada en un impacto negativo sobre los derechos humanos, determina qué acciones se pueden esperar de la empresa en lo que se refiere al abordaje del impacto sobre los derechos humanos según los Principios Rectores. Por lo tanto, esta guía habla de diferentes escenarios de responsabilidad. Sin embargo, existe una considerable superposición entre los diferentes escenarios.

El escenario 'contribuye' combina elementos tanto del escenario 'causa' y el escenario 'directamente relacionado con'. En realidad, consta de dos sub-escenarios: una empresa puede contribuir a un impacto adverso sobre los derechos humanos junto con un tercero o a través de un tercero (ver figura xx, página 16 de la guía interpretativa de la ONU). Un ejemplo de una empresa que contribuye a un impacto adverso a los derechos humanos junto con un tercero es el de una petrolera que contamina los ríos y la tierra cultivable mientras que otras empresas petroleras en la región también contribuyen a la contaminación. Un ejemplo de una empresa que contribuye a un impacto adverso sobre los derechos humanos a través de un tercero es el de una empresa que se provee con un cierto proveedor. Para procesar la cantidad de pedidos y

cumplir con las fechas de entrega, el proveedor hace que sus trabajadores hagan horas extras sin recibir una retribución.

La respuesta apropiada que se espera de una empresa que contribuye a un impacto adverso en los derechos humanos incluye elementos tanto del escenario de la 'causa' y el escenario de 'directamente relacionado con': donde la empresa está directamente llevando a cabo el abuso junto con el tercero, debe dejar de hacerlo (como en el escenario de 'causa'). Al volver al ejemplo, esto significa que la empresa petrolera debe dejar de contaminar. Además debe usar su *apalancamiento* para intentar detener al tercero (como en el escenario 'directamente relacionado con'), por ejemplo con un plan de acción conjunta con las empresas petroleras de la región para terminar con la contaminación de la región. También debe remediar todo impacto restante (como en el escenario de la 'causa'). En los casos en que la empresa está contribuyendo mediante un tercero debe cesar su acción de posibilitar, alentar, exacerbar o facilitar que el tercero cause el abuso (esto es exclusivo para el escenario de 'contribuye'). Para volver al ejemplo, el comprador debe relajar sus fechas de entrega y pagar precios justos.

Además, debe usar su apalancamiento para intentar detener al tercero (como en el escenario de "directamente relacionado"), p.ej. mediante un arreglo con el proveedor para evitar horas extras impagas y remediar cualquier impacto restante (como en el escenario "causa"), p.ej. mediante un arreglo con el proveedor para compensar a los trabajadores por sus horas extras impagas.

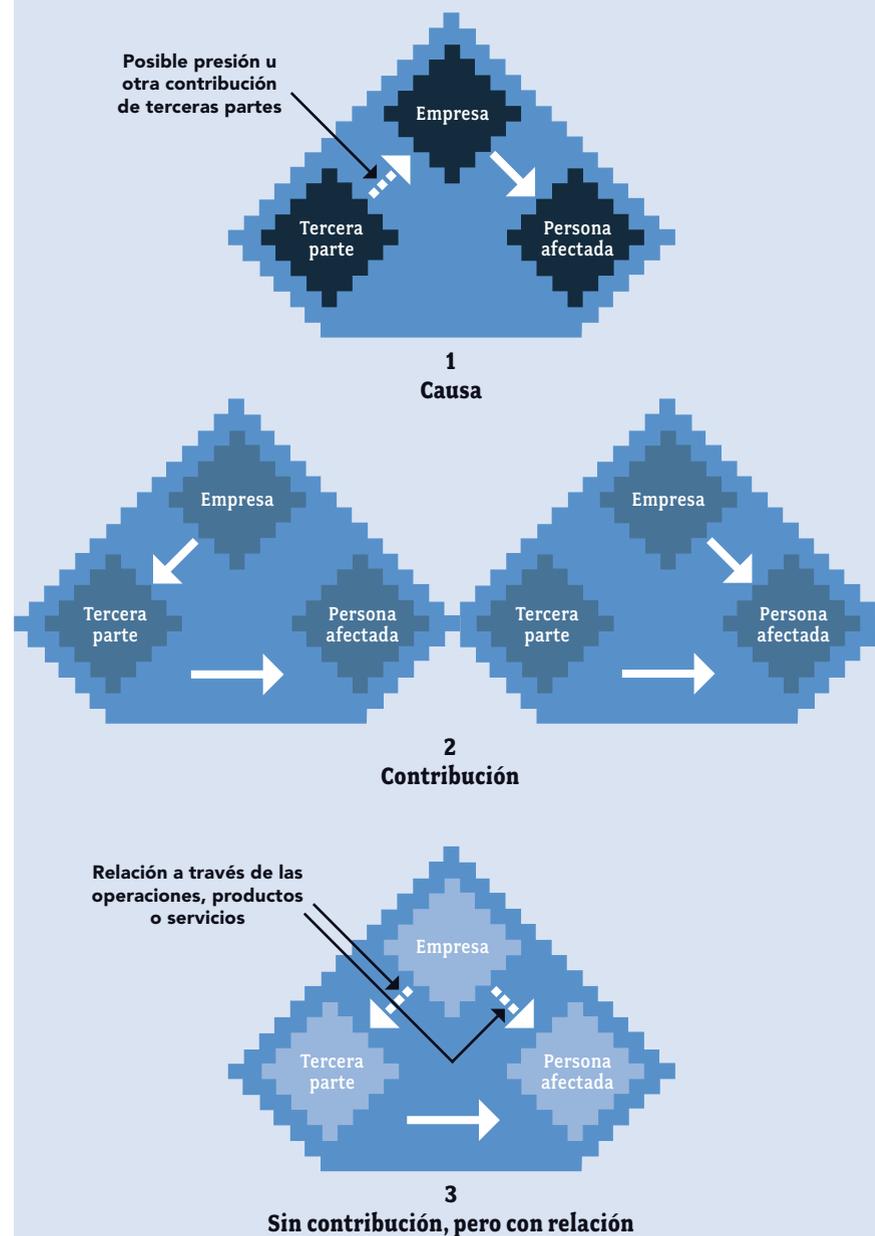
Casillero 11:

Complicidad en abusos de los derechos humanos

Una empresa que contribuye a un abuso de los derechos humanos puede ser considerada como cómplice con la entidad que causa el abuso, suministrando a la empresa una clara motivación para que cese con su contribución y aborde los impactos.

La complicidad tiene significados legales y no legales. Los ejemplos de complicidad no legal podrían ser las situaciones donde se ve que la empresa comercial se beneficia de los abusos cometidos por otros, tal como en el caso en que reduce los costos mediante las prácticas esclavistas en su cadena de suministro o no habla ante el caso de abusos relacionados con sus propias operaciones, productos o servicios a pesar de que existan principios para que lo haga. Aunque los tribunales no han descubierto empresas que hayan sido cómplices por este tipo de participación en abusos, la opinión pública pone los límites y puede causarles daños económicos significativos. El proceso de debida diligencia debe descubrir los riesgos de la complicidad no legal (o percibida) y de la complicidad legal y generar respuestas apropiadas.⁸

Mirada esquemática de los tipos de involucramiento de las empresas en los impactos negativos en los derechos humanos ?



Paso 1: Identificación del escenario de responsabilidad

Debido a que la acción que puede ser esperada de una empresa relacionada con un abuso de los derechos humanos depende del escenario de responsabilidad, el primer paso en la evaluación es tratar de identificar el escenario de responsabilidad para la empresa en cuestión, es decir, determinar si la misma está causando, contribuyendo o esta directamente relacionada con el impacto negativo sobre los derechos humanos.

Una empresa **causa** un abuso de los derechos humanos cuando es el actor principal en el abuso (directamente llevando a cabo el abuso) ya sea por sus acciones u omisiones. Los abusos de los derechos humanos pueden ser contra el personal de la empresa o de las comunidades que sufren el impacto de sus actividades y partes en general. También puede incluir impactos en el medio ambiente cuando estos impactos afecten negativamente el goce de los derechos humanos.

Casillero 12:

Ejemplos de una interpretación mediante la cual las empresas encajarían en el escenario de 'causa'

La guía interpretativa sobre la Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos – publicada por la Oficina de Derechos Humanos del Alto Comisionado de las Naciones Unidas – proporciona los siguientes ejemplos de situaciones donde se puede considerar que empresas comerciales hayan causado un impacto adverso sobre los derechos humanos:

- Discriminación racial rutinaria en un restaurante en el tratamiento de sus clientes;
- Exposición de obreros de fábrica a condiciones de trabajo peligrosas sin equipo adecuado de seguridad;
- Ser la única o principal fuente de contaminación en la provisión de agua potable de una comunidad debido a efluentes químicos por procesos de producción.

Una empresa **contribuye** al impacto negativo sobre los derechos humanos si sus acciones u omisiones permiten, alientan, exacerbaban o facilitan que un tercero cause un impacto negativo sobre los derechos humanos. Una empresa puede estar contribuyendo a un impacto negativo sobre los derechos humanos junto con un tercero o a través de un tercero.

Casillero 13:

Ejemplos de una interpretación mediante la cual las empresas encajarían en el escenario de 'contribuye'

La guía interpretativa sobre la Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos – publicada por la Oficina de Derechos Humanos del Alto Comisionado de las Naciones Unidas – proporciona los siguientes ejemplos de situaciones donde se puede considerar que empresas comerciales hayan causado un impacto adverso sobre los derechos humanos:

- Proporcionar datos sobre los usuarios del servicio de Internet a un gobierno que usa los datos para rastrear y perseguir a los disidentes políticos contrariamente a los derechos humanos;
- Hacer construcciones y mantenimiento en un campo de detención donde se dice que los prisioneros están sujetos a un tratamiento inhumano;
- Incentivar a los niños para que consuman alimentos y bebidas con alto contenido de azúcar con un impacto en la obesidad infantil;
- Cambiar los requerimientos de los productos de los proveedores a última hora sin ajustar las fechas o los precios, empujando a los proveedores para que rompan las normas de trabajo para hacer las entregas.

El tercer escenario es que la empresa ni causa ni contribuye al impacto pero el impacto está no obstante **relacionado directamente** con sus operaciones, productos y servicios por una relación comercial.

Casillero 14:**Ejemplos de una interpretación mediante la cual las empresas encajarían en el escenario 'directamente relacionado'**

La guía interpretativa sobre la Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos – publicada por la Oficina de los Derechos Humanos del Alto Comisionado de la ONU - proporciona los siguientes ejemplos de impacto adverso que está relacionado directamente con las operaciones, productos o servicios de la empresa por parte de sus relaciones comerciales pero donde la propia empresa puede no haber contribuido a ello:

- Proporcionando préstamos financieros a una empresa para actividades comerciales que, contrariamente a las normas acordadas, traigan como resultado la expulsión de comunidades;
- El bordado en ropa subcontratado por el proveedor a niños que trabajan a domicilio, contrariamente a las obligaciones contractuales;
- El uso de diagnósticos por imagen por instituciones médicas en busca de fetos femeninos y facilitar su aborto por no ser varón.

Para un panorama general esquemático de los diferentes escenarios, ver la Figura XX (ver p16 de la guía interpretativa).

Indicadores de que una empresa está CAUSANDO un abuso de los derechos humanos

- Existe una relación causal entre los actos y las omisiones de la empresa y el impacto adverso. Sin los actos u omisiones de una empresa, no se habría producido el impacto adverso.
- El impacto adverso sobre los derechos humanos resulta directamente de las acciones del personal de la empresa dentro de las instalaciones de trabajo de la empresa o de las zonas circundantes.

Preguntas guías para el control

- ¿Puede el acto o la omisión que causa el impacto negativo sobre los derechos humanos ser atribuido a las propias actividades de la empresa?
- ¿Es la persona que viola los derechos humanos un empleado de la empresa?

- ¿Han causado las decisiones de la gerencia de la empresa el impacto negativo adverso?
- ¿Es el abuso causado en el propio lugar de trabajo de la empresa, sus inmediaciones o por su propio equipo?

Indicadores de que una empresa está CONTRIBUYENDO a un abuso de los derechos humanos

- La combinación de las actividades de la empresa y las de terceros crea un impacto negativo sobre los derechos humanos.
- Las acciones u omisiones de una empresa son cruciales para que un tercero cometa el abuso; la empresa permite, alienta o facilita que un tercero cause un impacto negativo sobre los derechos humanos.
- Los actos u omisiones de la empresa aumentan o exacerban el impacto adverso; sin los actos u omisiones de la empresa se puede seguir produciendo el impacto pero en una magnitud o con una seriedad menor.
- Es posible que las propias políticas de la empresa (tales como las políticas de compra relacionadas con los precios y los tiempos de entrega) motiven abusos de los derechos humanos por sus relaciones comerciales.

Preguntas guías para el control

- ¿Conoce la empresa el impacto negativo sobre los derechos humanos al que está contribuyendo?
- ¿El impacto es causado (parcialmente) por un tercero?
- ¿La empresa permite, encara, facilita, motiva, aumenta o exagera el impacto negativo sobre los derechos humanos?
- ¿Qué tipo de relación comercial tiene la empresa con la parte que está causando el impacto negativo sobre los derechos humanos?
- ¿La empresa se beneficia con el abuso de los derechos humanos?

Indicadores de que la empresa está DIRECTAMENTE RELACIONADA con un abuso de los derechos humanos

- La empresa no está causando o contribuyendo al impacto sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades, pero el impacto no obstante está conectado con sus operaciones, productos, servicios mediante una relación comercial.
- El impacto adverso sobre los derechos humanos se produce sin ninguna presión intencional o no por parte de la empresa para hacerlo.

Preguntas guías para el control

- ¿Está el impacto negativo sobre los derechos humanos relacionado con las operaciones, productos o servicios de la empresa mediante una relación comercial?
- ¿Hay indicios de que la empresa está permitiendo, alentando, facilitando, motivando, aumentando o exacerbando el impacto adverso sobre los derechos humanos causado por el tercero?

Una vez que se ha determinado el escenario de responsabilidad, el próximo paso es evaluar cómo la empresa respondió cuando se enteró de los abusos y si esta respuesta está de acuerdo con los Principios Rectores. Aquí el concepto de *debida diligencia* se vuelve importante otra vez ya que se refiere a los procesos comerciales cuyo fin es impedir los impactos potenciales y abordar los impactos reales (ver Casillero 3). Los Principios Rectores ponen en claro que la respuesta de la empresa debe incluir los siguientes siete elementos:

- 1 **Evaluar** su impacto sobre los derechos humanos.
- 2 **Consultar** seriamente con los titulares de derechos afectados y otros actores (p.ej., trabajadores afectados, comunidades, grupos o individuos vulnerables).
- 3 **Integrar** los hallazgos de evaluación para desarrollar una respuesta apropiada al impacto adverso.
- 4 Desarrollar un plan de **acción** efectivo con indicadores claros para implementar y así terminar con o mitigar el impacto negativo.
- 5 **Monitoreo** de la efectividad de la respuesta.
- 6 Involucrarse activamente en la **remediación** del impacto negativo sobre los derechos humanos.
- 7 Dar **respuesta** a los titulares de derechos y otros actores que quieren conocer cómo la empresa aborda el impacto negativo.

Además de los temas de evaluación sobre cómo la empresa aborda sus impactos, también puede ser valioso evaluar qué tipo de medidas tomó la empresa para impedir que ocurrieran los abusos. ¿La empresa fue realmente proactiva para tratar de impedir que se produjera el abuso en primer lugar, o ha ignorado su responsabilidad de prevenir los impactos adversos sobre los derechos humanos? Las OSC pueden usar la Parte I de esta guía para evaluar estas medidas preventivas.

La siguiente sección proporciona una herramienta de evaluación para cada uno de los tres escenarios descritos anteriormente.

Paso 2: Evaluación de la respuesta de la empresa ante un impacto adverso sobre los derechos humanos

La evaluación de lo adecuado de la respuesta de una empresa cuando se la asocia con un abuso de los derechos humanos, involucra una gran cantidad de indicadores y preguntas guías. Para crear un panorama general, estos se subdividen en los títulos de los elementos necesarios para una respuesta efectiva mencionada anteriormente. Debajo de cada título, se detalla la relevancia de los indicadores para cada escenario. Por ejemplo, los indicadores para medir si la evaluación por parte de la empresa del impacto de los derechos humanos fue apropiada es relevante para todos los escenarios mientras que los indicadores de desempeño con respecto a la remediación son importantes solo en los escenarios de causa y contribución.

Indicadores de desempeño

Evaluación

Bajo los Principios Rectores, es necesario que las empresas evalúen sus impactos sobre los derechos humanos mediante un proceso de *debida diligencia* lo que significa que tienen que hacer un mapa de la estructura de sus operaciones, la cadena de valor y las relaciones comerciales y examinar los impactos sobre los derechos humanos que se puedan producir en este sentido.

Los siguientes indicadores son importantes para la evaluación de los tres escenarios:

- La empresa ha identificado la ocurrencia de un impacto adverso sobre los derechos humanos mediante su proceso de debida diligencia (PR13 y PR17).
- La empresa ha identificado la naturaleza del impacto adverso sobre los derechos humanos mediante consulta a los titulares de derechos que han sido víctimas del impacto adverso. (PR13 y PR17).
- Los titulares de derechos que son víctimas del impacto adverso indican que han sido consultados por la empresa para identificar la naturaleza del impacto adverso sobre los derechos humanos (PR18b).



Consulta significativa

La consulta significativa de actores implica que las empresas deben tener en cuenta los intereses de los actores cuando toman sus decisiones y deben asegurarse de que se respeten los derechos de los actores afectados. (Ver también Casillero 5 sobre “compromiso significativo de los actores”.)

Los siguientes indicadores son relevantes para la evaluación de los tres escenarios:

- La empresa ha consultado con los titulares de derechos afectados para desarrollar acciones concretas y aceptables para abordar el impacto (PR18b y PR20b).
- Los titulares de derechos afectados perciben las consultas como significativas en el sentido de que la empresa demuestra una comprensión de sus preocupaciones (PR18b).
- Los titulares de derechos afectados perciben que sus opiniones y dignidad, bienestar y derechos humanos han sido tomados seriamente e integrados en el plan de acción (PR18b).

Integración

En el caso de grandes empresas multinacionales, es probable que las personas responsables de evaluar el impacto sobre los derechos humanos, sean separadas del personal que lleva a cabo las actividades o que supervisa las relaciones que generalmente generan ese impacto. Por lo tanto aquellos que evalúan el impacto, no controlan las decisiones y acciones que pueden prevenir, mitigar o remediarlo. Los departamentos que no controlan aquellas decisiones y acciones por lo tanto deben estar involucrados en la identificación y la implementación de las soluciones. La integración permite que esto suceda.¹⁰

El siguiente indicador es relevante para la evaluación de los tres escenarios:

- Todos los departamentos relevantes dentro de la empresa que están relacionados con el impacto sobre los derechos humanos, están informados y participan de la respuesta al impacto negativo sobre los derechos humanos (PR19).

Plan de acción

Bajo los Principios Rectores y siguiendo la identificación de un impacto adverso sobre los derechos humanos, las empresas deben armar un plan de acción para abordar este impacto de forma efectiva lo que significa que desarrollan una estrategia para detener o mitigar el impacto negativo con claros indicadores de identificación.

Las acciones que deben ser incluidas en el plan de acción pueden diferir entre los tres escenarios:

- Si la empresa ha causado el impacto, debe desarrollar un plan de acción para cesar con el impacto adverso (PR13 y PR19).
- Si la empresa ha contribuido al impacto, debe desarrollar un plan de acción para detener su contribución al impacto adverso y mitigar cualquier impacto restante (PR13 y PR19).
- Si la empresa no ha causado o contribuido al impacto, pero sin embargo está directamente relacionada con el mismo, debe desarrollar un plan de acción para mitigar el impacto causado por un tercero (PR13 y PR19).

Los siguientes indicadores solo son relevantes en los escenarios en que las empresas contribuyen a o están directamente relacionadas con los abusos de los derechos humanos:

- La empresa ha ejercido su apalancamiento sobre el tercero que causó el abuso de los derechos humanos para: demandar que cese con el impacto (PR19b ii) abordar el impacto en conjunto después de ponerse en contacto con la parte que está causando el impacto negativo sobre los derechos humanos (PR13, PR17 y PR19).
- En caso de que este ejercicio no fuese exitoso, la empresa debe tomar medidas para aumentar su apalancamiento (p.ej. uniendo fuerzas con otras partes involucradas, PR19).
- Si la empresa no tiene éxito en aumentar su apalancamiento y la relación no es crucial para ella, la misma deberá terminar la relación o considerar cuidadosamente las consecuencias de continuar la relación (PR19).
- En el caso de que el impacto sobre los derechos humanos sea causado por un proveedor, la empresa ha: ofrecido fortalecimiento de capacidades sobre derechos humanos al proveedor en particular. colaborado con otras empresas que se compran al mismo proveedor para requerir y asegurar, mediante el monitoreo y la verificación independiente, que el proveedor respete los derechos humanos. si el abuso continúa o si no hay respuesta o voluntad por parte del

proveedor de abordar el impacto, la empresa debe terminar la relación comercial o considerar cuidadosamente las consecuencias de seguir con la relación (PR19).

Casillero 15:

Poder de palanca¹¹

El “apalancamiento” sobre una entidad (comercial, gubernamental o no gubernamental) en este contexto, puede reflejar uno o más factores tales como:

- a** Si existe un grado de control directo por parte de la empresa sobre la entidad;
- b** Los términos del contrato entre la empresa y la entidad;
- c** La proporción del negocio que representa la empresa para la entidad;
- d** La habilidad de la empresa para incentivar que la entidad mejore el desempeño de los derechos humanos en lo que se refiere a futuros negocios, ventaja con respecto a su reputación, asistencia para construir capacidades, etc.;
- e** Los beneficios de trabajar con la empresa para la reputación de la empresa y el daño a su reputación si se retira la relación;
- f** La habilidad de la empresa para incentivar a otras empresas u organizaciones para mejorar el desempeño de sus propios derechos humanos, incluso mediante asociaciones comerciales e iniciativas de múltiples actores;
- g** La habilidad de la empresa para lograr la participación del gobierno central o local para que solicite la mejora de los derechos humanos mediante la entidad.

Los siguientes indicadores son relevantes para todos los tres escenarios:

- La empresa ha asignado la responsabilidad de implementar su plan de acción y periódicamente revisa sus resultados (PR19).
- Si el impacto adverso sobre los derechos humanos involucra a individuos que pertenecen a grupos específicos o poblaciones que requieren particular atención, la empresa respeta las normas e instrumentos de la ONU (por ejemplo, la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de la ONU si la empresa ha tenido un impacto negativo sobre los pueblos indígenas, PR12).

Seguimiento

Los Principios Rectores requieren que las empresas hagan un seguimiento de la efectividad de sus respuestas con respecto a los impactos sobre los derechos humanos que han identificado. Esto significa que las empresas deben medir cómo responden a los impactos adversos sobre los derechos humanos para poder dar cuenta de su éxito en el respeto de los derechos humanos.

Los siguientes indicadores son importantes para la evaluación de todos los tres escenarios:

- La empresa hace un seguimiento de la efectividad de su respuesta usando los indicadores cualitativos y cuantitativos y hace diferencias entre los distintos grupos que se ven impactados tales como las mujeres, los niños y las comunidades indígenas (PR20).
- La empresa se pone en contacto con los titulares de derechos afectados para hacer un seguimiento de sus respuestas y se integra y actúa sobre los hallazgos para asegurar la respuesta efectiva al impacto sobre los derechos humanos (PR19 y 20).
- Los titulares de derechos que son las víctimas del impacto adverso, indican que han sido consultados de forma regular por la empresa para asegurar la efectividad de su respuesta para abordar el impacto negativo sobre los derechos humanos (PR18b).

Remediación

El requerimiento para las empresas que causan o contribuyen a los abusos de los derechos humanos para que remedien dicha situación, se refiere a proporcionar remediación a la(s) víctima(s) de un impacto adverso sobre los derechos humanos. La remediación puede tomar distintas formas (p.ej. disculpas, restitución, garantías de no repetición).

Los siguientes indicadores son solo relevantes en los escenarios en que las empresas están causando o contribuyendo a los abusos de los derechos humanos:

- La empresa presta o coopera con la remediación del impacto adverso sobre los derechos humanos (PR15c y 22).
- La empresa coopera con las autoridades que buscan promover la remediación para los titulares de derechos que son víctimas del impacto adverso (PR22).
- La empresa cuenta con procesos para permitir la remediación (PR15).

- La empresa ha establecido o participa en mecanismos efectivos a nivel operativo de acuerdo con los criterios de efectividad en PR31 (PR15, PR29, PR31; ver Casillero 7).
- Los titulares de derechos afectados juzgan que el proceso de remediación ha sido efectivo de acuerdo con los criterios de efectividad PR31 (ver Casillero 7).

Casillero 16:

Principio Rector 22

El Principio Rector 22 establece:

En los casos en que las empresas comerciales identifiquen que han causado o contribuido a impactos adversos, deben proporcionar o cooperar con la remediación mediante procesos legítimos.

Actitud de respuesta

La actitud de respuesta de una empresa se refiere a su voluntad de comunicar sobre la forma en la que busca prevenir y abordar los impactos sobre los derechos humanos.

Los siguientes indicadores son importantes para la evaluación de todos los tres escenarios:

- La empresa responde a los pedidos de informes que realicen los titulares de derechos y sus legítimos representantes que desean evaluar la adecuación de la respuesta de la empresa al impacto adverso sobre los derechos humanos (PR21).
- La empresa está dispuesta a comunicar sobre la ejecución y los resultados de las evaluaciones del impacto sobre los derechos humanos de manera tal que la adecuación de la respuesta pueda ser evaluada externamente (PR21).
- En los casos de impactos serios negativos sobre los derechos humanos, la empresa realiza un informe formal externo, sobre cómo está abordando aquellos impactos (PR21).

Preguntas guías para el control

Evaluación

La siguiente pregunta es relevante en los tres escenarios:

- ¿La empresa identificó la naturaleza de los impactos adversos sobre los derechos humanos luego de la consulta significativa con los titulares de derechos afectados (p. ej. trabajadores, comunidades o individuos afectados)?

Consulta significativa

Las siguientes preguntas son importantes en los tres escenarios:

- ¿Puede la empresa relacionarse directamente con aquellos grupos que reciben el impacto?
- Si no, ¿en qué otras fuentes creíbles confía la empresa para comprender las perspectivas y preocupaciones de la comunidad?
- Si puede, ¿la empresa se relaciona con los titulares de derechos afectados para comprender su preocupación?
- ¿Los titulares de derechos afectados perciben la consulta como significativa? ¿De qué manera?

Integración

La siguiente pregunta es importante en los tres escenarios:

- ¿Están todos los departamentos relevantes de la empresa relacionados con el impacto de los derechos humanos informados y se comprometen para responder al impacto negativo sobre los derechos humanos?

Plan de acción

La siguiente pregunta es importante en los tres escenarios:

- ¿El plan de acción aborda toda la variedad de causas de los impactos sobre los derechos humanos impidiendo que dichos impactos continúen?

Las preguntas referentes al plan de acción difieren entre los tres escenarios:

- Si la empresa está causando el impacto sobre los derechos humanos ¿ha desarrollado la misma un plan de acción concreto para cesar con los impactos adversos sobre los derechos humanos y prevenir futuros impactos?
- Si la empresa está contribuyendo al impacto adverso sobre los derechos humanos, ¿ha desarrollado un plan de acción concreto para cesar su contribución a los impactos adversos sobre los derechos humanos, mitigado cualquier impacto restante y prevenido dichos impactos en el futuro?
- Si la empresa está directamente relacionada con un impacto adverso sobre los derechos humanos, ¿ha desarrollado un plan de acción concreto para mitigar el impacto sobre los derechos humanos y prevenido dichos impactos en el futuro?

Las siguientes preguntas pueden ser utilizadas por la empresa si la empresa contribuye, o está directamente relacionada con el impacto:

- Una vez que la empresa ha identificado a la parte que causa el abuso, ¿ofrece la empresa la asistencia necesaria a la parte en cuestión? La asistencia puede incluir la capacitación sobre el respeto por los derechos humanos, y cómo cumplir con los lineamientos del código de conducta de la empresa o la búsqueda de caminos alternativos para realizar negocios sin violar los derechos humanos.
- ¿La empresa ha participado con la parte para alertarla y que deje de causar el impacto adverso sobre los derechos humanos?
- ¿La empresa ha usado su apalancamiento sobre la parte para que termine con ese impacto?
- Si la empresa no tuvo suficiente apalancamiento para mitigar el impacto, ha hecho esfuerzos para aumentar dicho apalancamiento?
- ¿La empresa ha continuado con la relación con la entidad que violaba los derechos humanos aun cuando sus esfuerzos para mitigar los abusos no fueron exitosos y terminar la relación no tendría impactos adversos sobre los derechos humanos?

Monitoreo

Las siguientes preguntas son relevantes en los tres escenarios:

- ¿La empresa monitorea la efectividad de su plan de acción para abordar los impactos adversos?
- ¿La empresa monitorea los impactos sobre grupos específicos (mujeres/niños, pueblos indígenas)?

- ¿La evaluación ha tomado en cuenta la perspectiva de los titulares de derechos afectados?
- ¿La empresa ha revisado el plan de acción sobre la base de los hallazgos de la evaluación?

Remediación

Las siguientes preguntas pueden ser usadas si la empresa causa y contribuye a un impacto:

- ¿La empresa ha participado en algún proceso de remediación?
- ¿La empresa jugó un papel para remediar en tiempo y forma a los titulares de derechos?
- ¿Qué incluyó la remediación (pedido de disculpa, compensación (financiera o de otro tipo), cesación de la actividad o relación)?
- ¿Fue aceptada la remediación por parte de los titulares de derechos afectados?
- ¿La empresa tiene mecanismos de queja a nivel operativo para encargarse de las quejas de la gente que sufre impactos por las actividades de la misma?
- ¿Los mecanismos de queja a nivel operativo cumplen con los criterios de efectividad según el Principio Rector 31? (Ver Casillero 7).
- ¿La empresa ha enfrentado las críticas con respecto a la efectividad de sus respuestas hechas por los titulares de derechos afectados u otros actores? Si es así, ¿la empresa ha seguido los pasos para abordar estas críticas?
- ¿Cómo evalúan los titulares de derechos afectados o los actores el proceso de remediación?
- ¿El proceso de remediación ha producido cambios en la política general de derechos humanos de la empresa?

Actitud de respuesta

Las siguientes preguntas son relevantes en los tres escenarios:

- ¿La empresa desea comunicar sobre la forma en la que está abordando los impactos adversos sobre los derechos humanos?
- ¿La empresa responde a los pedidos de información de los titulares de derechos afectados y sus representantes legítimos sobre cómo aborda los derechos humanos?
- ¿La empresa informa sobre cómo aborda los impactos serios sobre los derechos humanos?

Estrategias de Seguimiento

Las OSC son alentadas para que utilicen y compartan los resultados obtenidos de la evaluación de los supuestos abusos de los derechos humanos y de la falta de implementación de los Principios Rectores en todas las situaciones y foros en los que sean relevantes. Estas estrategias de seguimiento contribuirán a garantizar que las empresas respeten los derechos humanos, además de concientizar a las empresas, Estados y OSC del mundo entero acerca de la existencia y el significado de los Principios Rectores y de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.

Por favor note que no se aconseja que las OSC lleven a cabo todas las estrategias mencionadas de una sola vez, ya que ciertos pasos podrían poner en peligro otros. Más bien, la OSC debería considerar cuál es la estrategia que mejor se adapta a sus intereses, en estrecha consulta con los titulares de derechos. Lo que es más, la OSC debería examinar cuáles son las estrategias que mejor se adecúan a su identidad y capacidad organizacional, y cuál es la secuencia de acciones que podría crear el mayor grado de apalancamiento. Una manera de hacer lo último es mediante el diseño de una estrategia de progresión en la que la OSC continúe con la próxima estrategia solamente luego de que la primera no haya dado los resultados deseados.

Contacto con la empresa

Los resultados de la evaluación se deberían remitir primeramente a la empresa sobre la cual se ha llevado la investigación. En la mayoría de los casos, las OSC habrán abordado la empresa ya en el momento de la investigación a fin de solicitar información. Dependiendo de la actitud de respuesta de la empresa, ello podría conllevar o no al diálogo. En caso de que así fuere, le proporciona a la OSC la oportunidad de recordarle a la empresa su responsabilidad social de respetar los derechos humanos, alertar a la empresa acerca de (potenciales) impactos adversos en los derechos humanos, y motivar a la empresa a adoptar pasos para evitar y/o lidiar con estos (potenciales) impactos. El uso de los Principios Rectores de las Naciones Unidas ayudará a la OSC a justificar los reclamos. De esta manera la OSC podría tener éxito en mejorar la conducta de la empresa respecto a los derechos humanos. No todas las

empresas se rehúsan a comprometerse en un diálogo constructivo para mejorar su desempeño, y no todas las empresas están dispuestas a abordar las preocupaciones que pudieren surgir: hacer preguntas es el primer paso hacia la concientización empresarial. Si una OSC planifica publicar un informe sobre el impacto adverso en los derechos humanos, resulta útil incluir un procedimiento de revisión mediante el cual la empresa tenga la oportunidad de responder al informe antes de su publicación.

Además del interés obvio de los titulares de derechos, existe una lógica empresarial para respetar los derechos humanos. Desde una perspectiva empresarial, llevar a cabo una debida diligencia en derechos humanos debería: ayudar a las empresas a mejorar la gestión y a mitigar los riesgos financieros, de reputación, legales y operativos resultantes de que la empresa esté involucrada o relacionada con abusos de los derechos humanos; contribuir a la sustentabilidad de la empresa; aumentar la satisfacción y la motivación de los trabajadores; evitar alteraciones costosas de operaciones, por ejemplo, a raíz de huelgas de la fuerza laboral, así como afrontar el riesgo de acciones legales en su contra demostrando que han adoptado todo cuanto paso ha sido razonable para evitar involucrarse en el supuesto abuso de los derechos humanos. Ello no implica que la debida diligencia automáticamente eximirá a las empresas de su responsabilidad. Podría haber situaciones en las que, a pesar de llevar a cabo una debida y continua diligencia en derechos humanos, las empresas son todavía responsables de un abuso y son halladas responsables.

La adhesión a normas globales tales como los Principios Rectores podría también reducir los costos puesto que existe una convergencia hacia los mismos mediante una serie de diferentes marcos, normas y herramientas que orientan la conducta empresarial.

Tribunales

Con la aprobación del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios Rectores se pueden considerar una ley blanda, mientras que las reglamentaciones y las leyes nacionales se pueden considerar leyes duras, lo que implica que el incumplimiento de las mismas se puede dirimir ante los tribunales. Mucho del contenido de los Principios Rectores se ve reflejado en las leyes y reglamentaciones nacionales, y un supuesto abuso de los derechos humanos podría considerarse un delito, agravio u otra forma de acto ilegal en un sistema legal nacional, lo que permite la interposición de una acción legal ante

los tribunales. Cuando la evaluación del desempeño de derechos humanos de una empresa deja al descubierto un supuesto abuso de los derechos humanos, las OSC son informadas que evalúen si constituye o no un delito reconocido, una contravención o un incumplimiento de una disposición legalmente vinculante. Cuando dichos incumplimientos de las leyes nacionales parecen existir, las OSC deberán remitirse primeramente a la legislación vigente, y mencionar los Principios Rectores además de las normas nacionales vigentes.

Las normas y principios comprendidos en los Principios Rectores (aún) no reflejados en las leyes y reglamentaciones nacionales podrían llegar a convertirse en ley dura mediante la jurisprudencia a través de causas judiciales de referencia. En las causas judiciales sobre el abuso de los derechos humanos por una empresa, los Principios Rectores podrían ayudar a los jueces a interpretar el cumplimiento de las normas internacionalmente reconocidas sobre derechos humanos. Está generalmente reconocido entre los expertos legales que mientras más se usen y se haga referencia a los Principios Rectores en los tribunales, en foros no judiciales y en políticas públicas y privadas, más se convertirán en parte del derecho internacional consuetudinario.

Gobiernos nacionales

Tanto el poder ejecutivo como el legislativo del gobierno de un país juegan roles importantes en la promoción de la responsabilidad social de respetar los derechos humanos. El Ejecutivo juega un papel importante en la implementación de políticas y en llevar a cabo las funciones administrativas. Existen organismos administrativos de vigilancia para empresas (por ejemplo, laborales, inspección ambiental u organismos de vigilancia para sectores específicos e industrias) que dependen del Ejecutivo y que pueden jugar un papel activo en el monitoreo y la promoción de una conducta empresarial responsable. El Poder Legislativo puede ayudar en la investigación y legislación de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos y en facilitar un equilibrio al rol del Ejecutivo.

Los resultados de la evaluación del desempeño de una empresa en relación con los derechos humanos se pueden compartir con ambos poderes del gobierno. Esto facilitará perspectivas concretas en cuanto a los desafíos de realizar la responsabilidad empresarial de respetar, y proporcionará además un medio de hacer lobby para la legislación y el monitoreo necesario para fomentar la conducta empresarial responsable. Además, en casos en los que la supuesta empresa reciba ayuda

financiera del gobierno, los resultados de la evaluación resultan esenciales para aumentar el grado de concientización de posibles contribuciones o nexos directos a abusos de los derechos humanos mediante beneficiarios de préstamos de ayuda o garantías de inversiones, y como tal deberán ser utilizados para motivar que el gobierno tome acciones en contra de la empresa.

Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE

Las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales son recomendaciones de los gobiernos a las empresas multinacionales que operan dentro o desde los países adheridos o miembros de la OCDE. Proporcionan principios de “leyes blandas” internacionalmente aceptadas y normas para llevar a cabo una conducta de negocios responsable en áreas tales como el empleo y relaciones industriales, derechos humanos, medio ambiente, divulgación de información, lucha contra los sobornos, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia e impuestos. Se pueden descargar las Líneas Directrices del sitio web de la OCDE¹².

Debido a que las Líneas Directrices actualizadas de la OCDE del 2011 incorporan un capítulo sobre los derechos humanos de acuerdo con el Marco de las Naciones Unidas ‘Proteger, Respetar y Remediar’ y los Principios Rectores, la información compilada mediante la utilización de la presente guía puede apoyar la edificación de la base de pruebas para la interposición de una acción comprendida en el mecanismo de quejas de las Líneas Directrices de la OCDE. En caso de que la evaluación concluyere que la empresa en cuestión está incumpliendo los Principios Rectores, la empresa podría estar incumpliendo las Líneas Directrices de la OCDE.

El mecanismo de resolución de conflictos asociado con las Líneas Directrices de la OCDE es un instrumento único para abordar el comportamiento empresarial, por lo que las ONG, los sindicatos y otros actores pueden interponer acciones concretas contra las empresas multinacionales por supuestos abusos de las Líneas Directrices de la OCDE. Los gobiernos que se adhieren a la OCDE y a sus Líneas Directrices deben establecer un Punto Nacional de Contacto (PNC) que promueva las Líneas Directrices y resuelva quejas sobre ‘instancias específicas’ de una supuesta mala conducta de una empresa.

El procedimiento de queja de ‘instancia específica’ se enfoca en encontrar una resolución entre las partes mediante el diálogo de

mediación. En caso de que la mediación resulta exitosa, los PNC pueden efectuar una declaración que apoye los acuerdos suscritos. Si la mediación falla, los PNC podrán también efectuar declaraciones que determinen si se han incumplido las Líneas Directrices y hacer recomendaciones que aseguren la adhesión a las Líneas Directrices. Además, el comentario relacionado con la finalización de los procedimientos establece que las Declaraciones y los Informes sobre los resultados del procedimiento que fueron públicamente puestos a disposición por los PNC podrían ser relevantes para la administración de los programas y políticas gubernamentales. En vistas a impulsar la coherencia en la política, los PNC son alentados a informar a estas agencias gubernamentales.¹³ Ello puede acarrear consecuencias significativas para una empresa.

Se puede encontrar una lista de los PNC en el sitio web de la OCDE.¹⁴ OECD Watch, una red mundial de ONG que promueven la rendición de cuentas a nivel de empresas mediante las Líneas Directrices de la OCDE ha desarrollado materiales de guía detallados para que las OSC presenten quejas bajo este mecanismo.¹⁵

Instituciones Nacionales de Derechos Humanos / ombudsman

En algunos países, se designa un ombudsman para que atienda las preocupaciones del pueblo en casos relacionados con abusos de los derechos humanos por parte de empresas y para que posteriormente presionen a los Estados para que desempeñen sus funciones en vistas a proteger a los titulares de derechos contra los abusos de las empresas. El utilizar esta guía servirá de prueba para el ombudsman.

Algunos países cuentan con instituciones nacionales de derechos humanos (INDH).¹⁶ Todas las INDH tienen un mandato que comprende el monitoreo, hacer recomendaciones, la educación y la investigación sobre empresas y derechos humanos en consonancia con los Principios de París de las Naciones Unidas. Algunas INDH tienen conferidos poderes legales bajo la ley nacional para lidiar con casos relacionados con abusos de derechos humanos por parte de empresas multinacionales.¹⁷ Este podría ser un buen foro para compartir los resultados de la evaluación y para promover la conducta empresarial responsable y efectiva mediante un mayor compromiso.

NACIONES UNIDAS: El grupo de trabajo empresas y derechos humanos y otros mecanismos

Las OSC podrían usar información recopilada mediante la utilización de esta guía para ponerse en contacto con el grupo de trabajo de la ONU y afrontar desafíos en la implementación de los Principios Rectores. A partir de la adopción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas en 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas decidió establecer un Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y corporaciones transnacionales y otras empresas, compuesto por cinco expertos independientes, de representación geográfica equilibrada, por un período de tres años. Su mandato es el de promover la eficaz y meticulosa diseminación e implementación de los Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos: implementar el Marco de las Naciones Unidas 'Proteger, Respetar y Remediar'. El Consejo decidió además establecer un Foro sobre Empresas y Derechos Humanos bajo la supervisión del Grupo de Trabajo con el objeto de discutir tendencias y desafíos en la implementación de los Principios Rectores así como promover el diálogo y la cooperación sobre cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, lo que comprende los desafíos enfrentados en sectores particulares, ambientes operativos o en relación con grupos o derechos específicos así como la identificación de buenas prácticas. Este Foro se desarrollará anualmente. Las OSC podrían utilizar la información recopilada mediante el uso de la presente guía para ponerse en contacto con el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas y abordar los vacíos o las debilidades o desafíos en la implementación y el contenido de los Principios Rectores y plantear estos desafíos mediante la participación en el Foro.

En su anuncio acerca de sus Métodos de Trabajo, el Grupo de Trabajo notó que "no están en posición de investigar casos particulares de supuestas violaciones relacionadas con los derechos humanos". Por cuanto los métodos de trabajo del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas se desvían de los métodos utilizados por muchos otros procedimientos especiales de las Naciones Unidas. Por otro lado, el Grupo de Trabajo estableció que "además de las misiones oficiales a países y de muchas otras visitas a los Estados Miembro, el objetivo del Grupo de Trabajo es llevar a cabo su mandato de una manera tal que comprenda el trabajo de campo adicional, relevante y significativo, expandiéndose con frecuencia, consultando y comprometiéndose directamente con individuos, comunidades, empresas y asociaciones, agentes institucionales, instituciones nacionales de derechos humanos así como otros actores de todas las regiones de manera que proporcionen información acerca de su trabajo y garanticen que todos

los hallazgos y recomendaciones respondan a realidades prácticas y operativas en el área¹⁸. Hay, por lo tanto, una oportunidad para que las OSC inviten al Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas a que haga visitas de campo y planteen casos específicos de abuso. Queda pendiente por ver qué cumplimiento le dará el Grupo de Trabajo a dichas visitas de campo en la práctica, y se alienta a las OSC a que busquen formas de afrontar sus preocupaciones.

Las Naciones Unidas tienen muchos Procedimientos Especiales con mandatos sobre derechos o grupos específicos que pueden dar recomendaciones a los estados y en algunos casos también a las empresas. Estos procedimientos comprenden Relatores Especiales, comités para los diferentes tratados sobre los derechos humanos, etc. Los resultados de la evaluación podrían ser importantes para estos procedimientos especiales.

Sistemas Regionales de Protección de los Derechos Humanos
Existen muchos diferentes foros a nivel regional que lidian con casos relacionados con abusos de los derechos humanos. En general, los casos se pueden interponer en contra de los Estados bajo estos sistemas regionales, pero los resultados de la evaluación de una empresa pueden ayudar a que estos mecanismos regionales comprendan el comportamiento estatal y la conducta empresarial para recomendar o condenar aún más al estado por los incumplimientos de sus obligaciones internacionales relacionadas con los derechos humanos bajo su jurisdicción. Estos foros tales como la Corte Europea de Derechos Humanos, la Comisión y la Corte Interamericanas de Derechos Humanos, y la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, son adecuados para compartir introspectivas de la evaluación en el marco de casos o audiencias públicas dentro de los mecanismos.

Concientización pública

Las OSC podrán utilizar los casos de incumplimiento de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos como base de concientización pública incrementando los esfuerzos tanto en el país en el que se ha producido el incumplimiento (país anfitrión) como en el país en el que se encuentra la sede de la empresa (país de origen). En caso de que las OSC logren demostrar que la empresa no ha implementado los Principios Rectores, el respaldo de los Principios Rectores por parte del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas las ayudará a hacer reclamaciones autoritarias en relación con la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. Las

empresas generalmente no desearán ser públicamente avergonzadas por haber incumplido con las normas y principios de las Naciones Unidas y posiblemente buscarán abordar sus impactos negativos en los derechos humanos para evitar los impactos negativos en la reputación y en el escrutinio de los accionistas.

Instituciones financieras y accionistas

Los resultados de la evaluación pueden ayudar también en casos en los que las instituciones financieras están involucradas. Muchas instituciones financieras internacionales cuentan con procedimientos en vistas a verificar el cumplimiento de sus propias políticas a la vez que otorgan préstamos para proyectos. Por ejemplo, existen mecanismos dentro del Grupo del Banco Mundial con el Ombudsman Asesor de Cumplimiento para la Corporación Internacional de Finanzas y la Agencia Multilateral de Garantía en las Inversiones así como el Panel de Inspección, y el Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo cuenta con un Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación. Incluso los bancos de desarrollo nacionales cuentan con normas para otorgar préstamos para los cuales los resultados de la evaluación del desempeño de una empresa en cuanto a los derechos humanos pueden resultar relevantes. Se sugiere investigar dentro de la región en la que se ha llevado a cabo la evaluación a fin de descubrir si existen dichos mecanismos para presentar los resultados de la evaluación.

Otras relaciones empresariales

Otra estrategia de seguimiento para la evaluación es la de informar a los socios empresariales de la empresa en cuestión acerca de los impactos negativos en los derechos humanos. Ello podría crear el apalancamiento para motivar a la empresa en cuestión a cambiar sus prácticas. Además, proveerá información útil para una debida diligencia de los derechos humanos de las relaciones empresariales. Por ejemplo, si la empresa fabrica mercaderías para marcas reconocidas, es aconsejable contactar a estas marcas y abogar con ellas para utilizar este apalancamiento como compradores para influenciar en la conducta de los proveedores. Esta estrategia podría resultar particularmente beneficiosa con las empresas de marca que han explícitamente reconocido su responsabilidad en la cadena de suministro.

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Con más de 6000 actores empresariales, el Pacto Mundial de Naciones Unidas constituye la mayor iniciativa empresarial de rendición de cuentas del mundo. Las empresas signatarias se comprometen a implementar los diez principios del Pacto Mundial en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción.¹⁹

El Pacto Mundial acentúa que los compromisos expresados en sus principios de derechos humanos se correlacionan con la “responsabilidad de respetar” como bien lo definen los Principios Rectores de la ONU. Las empresas participantes deben emitir una Comunicación anual de Progreso (COP). La COP debería describir el progreso que han hecho en cuanto a la implementación de los diez principios. Sin embargo, el contenido de estos informes no se verifica.

En el 2005, cinco años luego de su lanzamiento, el Pacto Mundial adoptó una serie de Medidas de Integridad. Las Medidas de Integridad incluyen un procedimiento para iniciar el diálogo sobre “alegatos de abusos sistemáticos o egregios de los objetivos y principios generales del Pacto Mundial”.²⁰ Ejemplos de dichos abusos “egregios y sistemáticos” comprenden alegatos sustanciados de la participación de la empresa en:

- El asesinato, tortura, privación de la libertad, el uso de mano de obra forzosa, así como de las peores formas de trabajo infantil y de otras formas de explotación de niños;
- Serias violaciones de los derechos de los individuos en situaciones de guerra o de conflicto;
- Daño ambiental severo;
- Corrupción seria; y
- Otras violaciones particularmente serias de las normas éticas fundamentales.²¹

Cuando se presenta por escrito una cuestión ante la Oficina del Pacto Mundial, la Oficina remitirá el asunto a la empresa participante en cuestión solicitándole que exprese sus comentarios y que dé a conocer el trasfondo de todas las acciones llevadas a cabo para abordar el asunto. La Oficina del Pacto Mundial está además disponible para proporcionarle asesoramiento a la empresa involucrada tomando acciones para remediar la situación. En caso de que la empresa se rehusa a comprometerse en el diálogo sobre el asunto dentro de los dos meses de haber sido contactada inicialmente por la Oficina del Pacto Mundial se podría considerar que “no ha comunicado”. La empresa sería identificada como tal en el sitio web del Pacto Mundial . En caso de que, por el hecho de

continuar figurando en la lista del sitio web del Pacto Mundial , la reputación y la integridad de la organización se ven afectadas, la Oficina del Pacto Mundial se reserva el derecho de retirar a la empresa de la lista de participantes y de darlo a conocer en su sitio web.

Otros mecanismos intergubernamentales e internacionales para la presentación de quejas

Existe un gran número de otros mecanismos intergubernamentales e internacionales para la presentación de quejas en los que se pueden asentar supuestos abusos relacionados con los derechos humanos, dependiendo de la naturaleza de las cuestiones, del sector y de la región en los que ha ocurrido el abuso. Con frecuencia estos mecanismos tienen disposiciones relacionadas con los derechos humanos que se refieren a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), o a otros marcos internacionalmente reconocidos de derechos humanos. El hecho de que los Principios Rectores estén también basados en el mismo conjunto de derechos humanos, y la creciente convergencia de los marcos globales sobre la conducta de las empresas con los Principios Rectores, implica que las OSC que establecen un supuesto abuso de los derechos humanos relacionados con empresas y/o la falta de implementación de los Principios Rectores pueden considerar la utilización de otros mecanismos para presentar quejas para abordar supuestos abusos.

Una empresa podría ser parte de una industria específica o de una iniciativa de múltiples actores que comprende mecanismos de rendición de cuentas (por ejemplo: la Asociación de Trabajo Equitativo, la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible). Aún cuando no exista un mecanismo de rendición de cuentas, la mera participación de una empresa en dicha iniciativa es un punto de entrada adicional de incidencia.

Conclusión

Con la presente guía, Cividep, CEDHA y SOMO apuntan a contribuir a la disseminación y utilidad de los Principios Rectores para las OSC, de manera tal que estas organizaciones puedan utilizar los Principios Rectores de una manera más eficaz para motivar a las empresas a que respeten los derechos humanos. Mediante la confrontación de las empresas con los Principios Rectores y exigiendo una comprensión ambiciosa por parte de estas empresas, resultará posible que los Principios Rectores generen un impacto positivo en las vidas de los titulares de derechos.

Además, el uso de la metodología ofrecida en esta guía ayudará a las OSC a identificar potenciales vacíos o debilidades en los propios Principios Rectores, y proporcionará una introspección útil en vistas a continuar desarrollando y/o fortaleciendo las normas relacionadas con la responsabilidad empresarial respecto a los derechos humanos.

Al momento de desarrollar la guía, se hizo evidente que el uso de los Principios Rectores en la evaluación del desempeño empresarial en cuanto a los derechos humanos se dice más fácilmente que lo que se pone en práctica. Con frecuencia, la información necesaria para llevar a cabo la evaluación no estará disponible de inmediato. Ello implica el tener que depender de la voluntad de la empresa de proveer parte de la información solicitada, lo cual no es algo en lo que podamos confiar (todavía). No obstante, solicitarles a las empresas que provean información resulta de

valor en sí mismo, puesto que enfrenta a las empresas con su responsabilidad de respetar los derechos humanos y podría proporcionar una chispa de concientización acerca de la responsabilidad internacionalmente aceptada de las empresas de respetar los derechos humanos. De hecho, si las empresas no responden a los pedidos legítimos de información sobre cómo abordan los riesgos e impactos en los derechos humanos, esto podría considerarse un incumplimiento de los Principios Rectores. Después de todo, los Principios Rectores acentúan que las empresas necesitan "saber y demostrar" como respetan los derechos humanos, y las OSC juegan un papel importante en hacer que las empresas rindan cuentas.

Esta guía es un intento inicial por hacer que los Principios Rectores sean accesibles y útiles para las OSC en sus esfuerzos por apoyar a las comunidades locales, a los trabajadores y a otros titulares de derechos para asegurar que sus derechos sean respetados. Una vez que las OSC acumulan experiencia en la utilización de los Principios Rectores, esto revelará áreas para mejorar la metodología y el asesoramiento provisto en la presente guía. Por lo tanto, los autores invitan a los usuarios de esta guía a compartir sus ejemplos, casos de investigación, experiencias y retroalimentación usando la información de contacto provista en el colofón. Esperamos que esto contribuirá a versiones mejoradas de la presente guía en el futuro.

Otros recursos

Existen varias organizaciones, centros, documentos de referencia, guías y herramientas de orientación los cuales podrían resultar útiles para los usuarios de la presente guía. Se recomiendan los siguientes recursos (a pesar de que no es una lista exhaustiva).

Centros y organizaciones importantes

Amnistía Internacional: <http://www.amnesty.org>

Centro de Recursos de Negocios y de Derechos: <http://www.business-humanrights.org/>

Empresas y Sociedad_ Explorando Soluciones : <http://www.baseswiki.org>

Instituto Danés de Derechos Humanos: <http://www.humanrightsbusiness.org/>

Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH): <http://www.fidh.org>

OECD Watch: <http://www.oecdwatch.org>

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas:
<http://www.ohchr.org>

Publicaciones importantes

Federación Internacional de Derechos Humanos. *A Guide for Victims and NGOs on recourse Mechanisms*, 2012 <<http://www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258>>. Guía de mecanismos de recurso para Víctimas y ONG)

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. *Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy"*, 2011. (Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos. Implementar el lema de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar"). <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>.

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. *Interpretive Guide on the Corporate Responsibility to Respect*, 2012. (Guía Interpretativa de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos). <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf>.

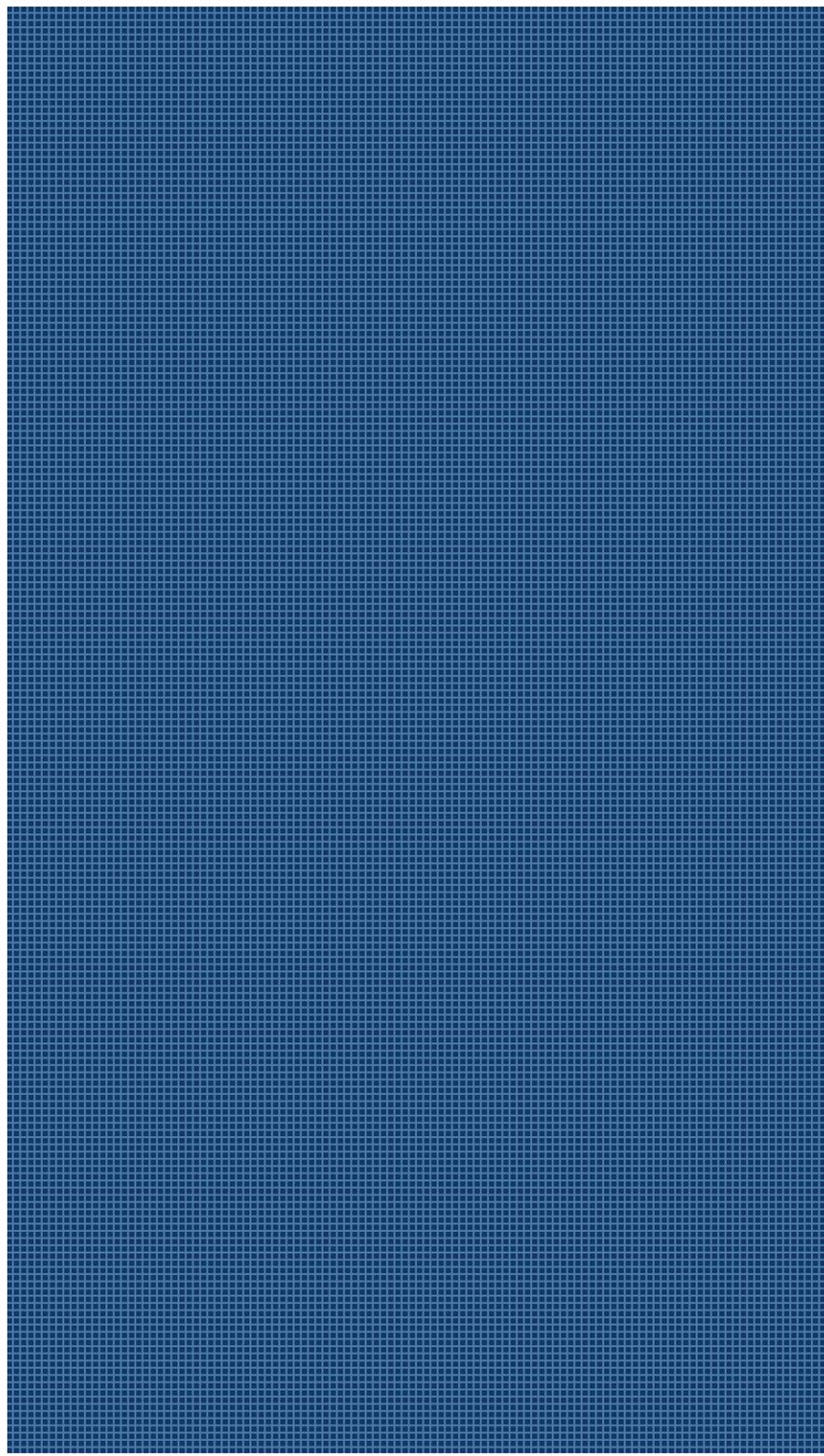
Oxfam America y Derechos & Democracia. *Community-based human rights impact assessments: Practical lessons*, 2010. (Evaluación por parte de las comunidades del impacto sobre derechos humanos. Lecciones prácticas, 2010). <<http://www.oxfamamerica.org/files/community-based-human-rights-impact-assessments-practical-lessons.pdf>>.

OECD Watch. *Calling for Corporate Accountability: A guide to the la OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (Rendición de cuentas por parte de las empresas: Una guía a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, publicación fines 2012/ principios 2013).

Notas

- Las definiciones y descripciones de los conceptos de este glosario se componen de una combinación del texto de los Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos y de las Naciones Unidas y la Guía Interpretativa de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, publicada por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, con sus respectivas explicaciones e interpretaciones.
- Fuente: ISO 26000: 2010 *Guidance on Social Responsibility*.
- Fuente: J. Kirkemann Boesen & Tomas Martin, *Applying a Rights-Based Approach. An Inspirational Guide for Civil Society*. Copenhague: Instituto Danés de Derechos Humanos, 2007.
- Ver Glosario. Las palabras en letra cursiva en la guía se explican en el Glosario.
- Ver: <http://www2.ohchr.org/english/law/index.htm>
- Note por favor que, a pesar de que los Principios Rectores se aplican a todas empresas – a nivel mundial, pequeñas y grandes – la presente guía se centra en las empresas multinacionales.
- Fuente: World Resources Institute. *Breaking Ground: Engaging Communities in Extractive and Infrastructure Projects*. Washington: 2009, p. 2.
- UN OHCHR. *Interpretive Guide for the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*. 2012, p. 4 <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- UN OHCHR. *Interpretive Guide for the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*. 2012, p. 16 <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- UN OHCHR. *Interpretive Guide for the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*. 2012, p. 4 <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- UN OHCHR. *Interpretive Guide for the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*. 2012, p. 4 <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- OECD. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. 2011 <http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf>
- OECD. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. 2011, p.87 <http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf>
- OECD. *National Contact Points / Points de contact nationaux*, septiembre 2012 <http://www.oecd.org/dataoecd/17/44/1900962.pdf>
- Visite www.oecdwatch.org para más información y la Guía de OECD Watch respecto a las Líneas Directrices.
- Para obtener un mapa mundial de la INDH, remítase a: http://nhri.ohchr.org/EN/Contact/INDHs/Documents/INDH_May2012_map_web%20rev2.pdf
- El Comité Internacional de Coordinación de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos (ICC) cuenta con un grupo de trabajo sobre empresas y derechos humanos que delinea qué tipo de acciones están tomando ciertas instituciones específicas en este campo: <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx>. Otros sitios importantes son: <http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx>. La presente proporciona una lista de INDH: <http://nhri.ohchr.org/EN/Contact/INDHs/Pages/default.aspx>. Páginas sobre empresas: <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx>
- Fuente: sitio web del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WorkingMethods.aspx> [accedido el 22 de octubre de 2012].
- Global Compact de las Naciones Unidas, *Human Rights Supplement to Communication on Progress Guidance*, (sin fecha).
- Sitio web de Global Compact de las Naciones Unidas. *Integrity Measures – Frequently Asked Questions*. (http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/IntegrityMeasures/Integrity_Measures_FAQs.html [accedido el 11 de Octubre de 2012].
- Ibid.

Anotaciones



Esta Guía procura proveer apoyo concreto, guiar y dar un marco de referencia uniforme para las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) al momento de usar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Estos Principios Rectores pueden ser utilizados para tratar el tema de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y así apoyar a las comunidades locales, los trabajadores y cualquier titular de derecho para asegurar el respeto de sus derechos humanos. La Guía provee un método para las OSCs en el uso de los Principios Rectores al momento de investigar e incidir en las empresas, y también las ayuda para promover efectivamente que las empresas sean responsables en su conducta con en el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

SOMO



Cividep India
Workers' Rights & Corporate Accountability

CEDHA