

THE DANISH  
INSTITUTE FOR  
HUMAN RIGHTS

# BIENVENIDA E INTRODUCCIÓN

GUÍA DE  
EVALUACIÓN DE  
IMPACTO EN  
DERECHOS  
HUMANOS Y CAJA  
DE HERRAMIENTAS



**Colaboradores:** La versión de prueba 2016 de la Guía y Caja de Herramientas fue escrita por Nora Götzmann, Tulika Bansal, Elin Wrzoncki, Cathrine Bloch Veiberg, Jacqueline Tedaldi y Roya Høvsgaard. Esta versión 2020 incluye contribuciones de Signe Adreasen Lysgaard, Dirk Hoffmann, Emil Lindbland Kernell, Ashley Nancy Reynolds, Francesca Thornberry y Kayla Winarsky Green.

**Editora:** Ashley Nancy Reynolds

**Agradecimientos:** Las versiones de prueba y final de la Guía y Caja de Herramientas se desarrollaron con el aporte de varias personas y organizaciones que contribuyeron con su experticia, reflexiones y tiempo de forma voluntaria, por lo cual estamos profundamente agradecidos. Deseamos expresar nuestro sincero agradecimiento a: Désirée Abrahams, Day Associates; Manon Aubry, Sciences Po y Oxfam Francia; José Aylwin; Sibylle Baumgartner, Kuoni Travel Management Ltda.; Richard Boele; Caroline Brodeur; Jonathan Drimmer; Gabriela Factor, Community Insights Group; Alejandro González, Proyecto de Organización, Desarrollo, Educación e Investigación (PODER); Jasmin Gut y Heloise Heyer, PeaceNexus; International Alert; Miembros del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos de IPIECA, la asociación mundial del sector del petróleo y el gas para promover el desempeño medioambientales y sociales; Madeleine Koalick, Twentyfifty Ltda.; Felicity Ann Kolp; Serena Lillywhite, Oxfam Australia; Lloyd Lipsett, LKL International Consulting Inc.; Susan Mathews, ACNUDH; Siobhan McInerney-Lankford; Geneviève Paul, FIDH; Grace Sanico Steffan, ACNUDH; Haley St. Dennis; Sam Szoke-Burke, Centro de Inversión Sostenible de la Universidad de Columbia; Irit Tamir, Oxfam América; Deniz Utlu, Instituto Alemán de Derechos Humanos; Prof. Frank Vanclay, Universidad de Groningen; Margaret Wachenfeld; Yann Wyss, Nestlé; Sarah Zoen, Oxfam América. La contribución de revisores expertos no representa su aprobación del contenido. También nos gustaría agradecer a Flavia Fries por sus contribuciones durante su beca en el DIHR.

© 2020 Instituto Danés de Derechos Humanos  
Wilders Plads 8K  
DK-1403 Copenhagen  
Teléfono+45 3269 8888  
[www.humanrights.dk](http://www.humanrights.dk)

Siempre que su reproducción no sea para uso comercial, esta publicación, o partes de esta pueden ser reproducidas si se cita el autor y la fuente.

En el DIHR queremos que nuestras publicaciones sean tan accesibles como sea posible. Usamos tamaños de fuente grandes, líneas cortas (sin guiones), texto alineado a la izquierda y fuerte contraste para una máxima legibilidad. Para más información sobre accesibilidad, visite [www.humanrights.dk/accessibility](http://www.humanrights.dk/accessibility)

# BIENVENIDA E INTRODUCCIÓN

<b>A.1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>A.2</b>	<b>VISIÓN GENERAL DE LA GUÍA, LA CAJA DE HERRAMIENTAS Y LAS FASES DE LAS EIDH</b>	<b>6</b>
<b>A.3</b>	<b>¿QUIÉN Y CÓMO PUEDE USAR ESTA GUÍA Y CAJA DE HERRAMIENTAS?</b>	<b>8</b>
<b>A.4</b>	<b>INTRODUCCIÓN A LAS EVALUACIONES DE IMPACTO EN DERECHOS HUMANOS</b>	<b>9</b>
A.4.1	¿QUÉ SON LAS EIDH?	9
A.4.2	¿POR QUÉ LAS EMPRESAS NECESITAN EVALUAR SUS IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS?	12
A.4.3	¿CÓMO SE RELACIONAN LAS EIDH CON LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y CON LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU?	13
A.4.4	¿CÓMO SE RELACIONAN LAS EIDH CON OTRAS NORMAS E INICIATIVAS DE DERECHOS HUMANOS?	15
A.4.5	¿CUÁNDO SE DEBERÍA REALIZAR UNA EIDH Y QUÉ FACTORES PUEDEN PROVOCAR UNA EIDH?	17
A.4.6	¿CUÁNTO TIEMPO TOMA UNA EIDH?	19
A.4.7	¿CUÁLES SON LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE UNA EIDH Y OTROS TIPOS DE EVALUACIÓN DE IMPACTO Y RIESGO?	23
A.4.8	¿DEBERÍAN LAS EIDH SER INDEPENDIENTES O INTEGRADAS?	27
<b>A.5</b>	<b>10 CRITERIOS CLAVE PARA LA EIDH</b>	<b>30</b>
<b>A.6</b>	<b>APLICACIÓN DE NORMAS Y PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS</b>	<b>43</b>
A.6.1	¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?	43
A.6.2	¿CÓMO SE APLICAN LOS DERECHOS HUMANOS INTERNACIONALES?	43
A.6.3	¿CUÁLES SON LOS DEBERES ESTATALES DE RESPETAR, PROTEGER Y CUMPLIR LOS DERECHOS HUMANOS? Y, ¿CÓMO SE DIFERENCIAN DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS?	45

A.6.4	¿QUÉ TIPOS DE DERECHOS HUMANOS SON LOS QUE SE ESPERA QUE LAS EMPRESAS RESPETEN?	46
A.6.5	¿CUÁLES SON LAS FUENTES DE DERECHOS HUMANOS QUE DEBEN SER CONSIDERADAS EN LA EIDH?	46
A.6.6	¿QUÉ SON LOS DERECHOS ABSOLUTOS, CONTENIDOS Y DAAC ESENCIALES?	47

**En este documento encontrará la sección de Bienvenida e Introducción de la Guía de EIDH y Caja de Herramientas.**

**La versión completa de la Guía de EIDH y Caja de Herramientas se encuentra en el siguiente enlace: [www.humanrights.dk/hria-toolbox/](http://www.humanrights.dk/hria-toolbox/)**

## A.1 INTRODUCCIÓN

El propósito de esta Guía y Caja de Herramientas es proporcionar orientación y herramientas prácticas a aquellos que están involucrados en la realización, encargo, revisión o monitoreo de Evaluaciones de Impacto en los Derechos Humanos (EIDH) de proyectos y actividades comerciales, con el fin de garantizar que dichas evaluaciones apliquen un enfoque basado en los derechos humanos y sean consistentes con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Al prestar mayor atención a la responsabilidad de las empresas por sus impactos en los derechos humanos, las EIDH han ganado popularidad como un enfoque disponible para el sector privado, las organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil (ONG y OSC), los gobiernos y otras partes interesadas en evaluar los impactos de las actividades comerciales en el disfrute de los derechos humanos de los titulares de derechos; como los trabajadores y miembros de la comunidad. En el contexto de las empresas y derechos humanos, los Principios Rectores de la ONU han sido un factor clave para el desarrollo de las EIDH.

Las EIDH son una práctica emergente, por lo tanto, es importante que quienes participen en EIDH de actividades empresariales entablen un diálogo y consideren su práctica emergente cuidadosamente, con el fin de establecer una práctica de EIDH que logre los propósitos previstos; incluyendo:

- Identificar y abordar los impactos adversos en los derechos humanos (a través de una colaboración significativa con las partes interesadas, recopilación y análisis de datos, prevención, mitigación y reparación);
- contribuir a la efectividad de la debida diligencia en derechos humanos;
- facilitar un diálogo significativo entre las partes interesadas en contextos específico; y
- empoderar a los titulares de derechos para responsabilizar a las empresas por sus impactos negativos sobre los derechos humanos.

Esta Guía y Caja de Herramientas busca apoyar a aquellos que estén involucrados en EIDH y asistirlos al proporcionar orientación y herramientas que puedan ser aplicadas en las evaluaciones; para así avanzar hacia una práctica sólida de EIDH.

**El proceso descrito se basa en las EIDH realizadas para proyectos empresariales a gran escala efectuadas a nivel de proyecto o sitio** (por ejemplo, una fábrica, una mina, una planta de petróleo y gas), incluyendo la cadena de suministro y la infraestructura auxiliar, según corresponda. Como tal, puede ser necesario adaptarla y ajustarla para que se adecúe al proyecto o actividades empresariales en cuestión. Si bien la Guía y Caja de Herramientas en su totalidad describen un

proceso para la EIDH independiente (es decir, una evaluación de impacto que se centra específicamente en los derechos humanos), las partes interesadas también pueden desear recurrir a varios componentes de esta Guía y Caja de Herramientas al integrar los derechos humanos en otros tipos de evaluación (por ejemplo, evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud). En particular, el desarrollo de la metodología de una EIDH se inspira en cierta medida en la práctica de evaluación de impacto ambiental, social y de salud.

## A.2 VISIÓN GENERAL DE LA GUÍA, LA CAJA DE HERRAMIENTAS Y LAS FASES DE LAS EIDH

Esta Guía y Caja de Herramientas está diseñada principalmente para sitios y proyectos de empresas a gran escala. Sin embargo, muchos de los conceptos y materiales elaborados también pueden adaptarse a otros tipos de proyectos y actividades empresariales. La Guía y la Caja de Herramientas incluyen las siguientes secciones:



- **Sección de Bienvenida:** Esta sección proporciona una descripción general de la Guía y la Caja de Herramientas, una introducción a las EIDH y 10 criterios clave para guiar el proceso y el contenido de las EIDH.

- **Fases de una EIDH:**

La Guía y Caja de Herramientas se divide en 5 fases:  
 (1) [Planificación y Determinación del Alcance](#); (2) [Recopilación de Datos y Desarrollo de Línea de Base](#); (3) [Análisis del Impacto](#); (4) [Mitigación y Gestión del Impacto](#); e (5) [Informes y Evaluación](#).

La participación de las partes interesadas es un componente transversal para cada fase. Para cada fase de una EIDH, se proporciona orientación explicativa, así como los suplementos para aquellos que trabajen en las evaluaciones correspondientes; los que incluyen plantillas, listas de

**Figura 1: Navegando la Guía y Caja de Herramientas**

	<p><b>Participación de las Partes Interesadas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La participación de las partes interesadas debe estar en el centro de una EIDH; la participación de los titulares de derechos es fundamental durante todas las etapas del proceso de evaluación.</li> <li>• Este ícono indica donde los usuarios de la Guía y Caja de Herramientas pueden consultar la Sección o el Suplemento sobre Participación de las Partes Interesadas.</li> </ul>
	<p><b>Suplementos para Evaluadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las fases contienen sus suplementos para evaluadores correspondientes, documentos interactivos con modelos de preguntas para entrevistas, ejemplos, listas de verificación y otras herramientas prácticas para la realización de una EIDH.</li> <li>• Este ícono indica donde la Guía se conecta con la información contenida en los suplementos para evaluadores.</li> </ul>

verificación y otras herramientas prácticas para llevar a cabo una EIDH. La guía explicativa busca proporcionar una visión general de las fases de evaluación de impacto, detallando qué debería incluir y por qué, así como una discusión sobre puntos clave. Estas secciones son adecuadas para un amplio público que desee familiarizarse con las EIDH. Los suplementos para las personas que trabajen o que acompañen las EIDH están destinados a aquellos que están involucrados en la realización, puesta en marcha, revisión o monitoreo de las EIDH.

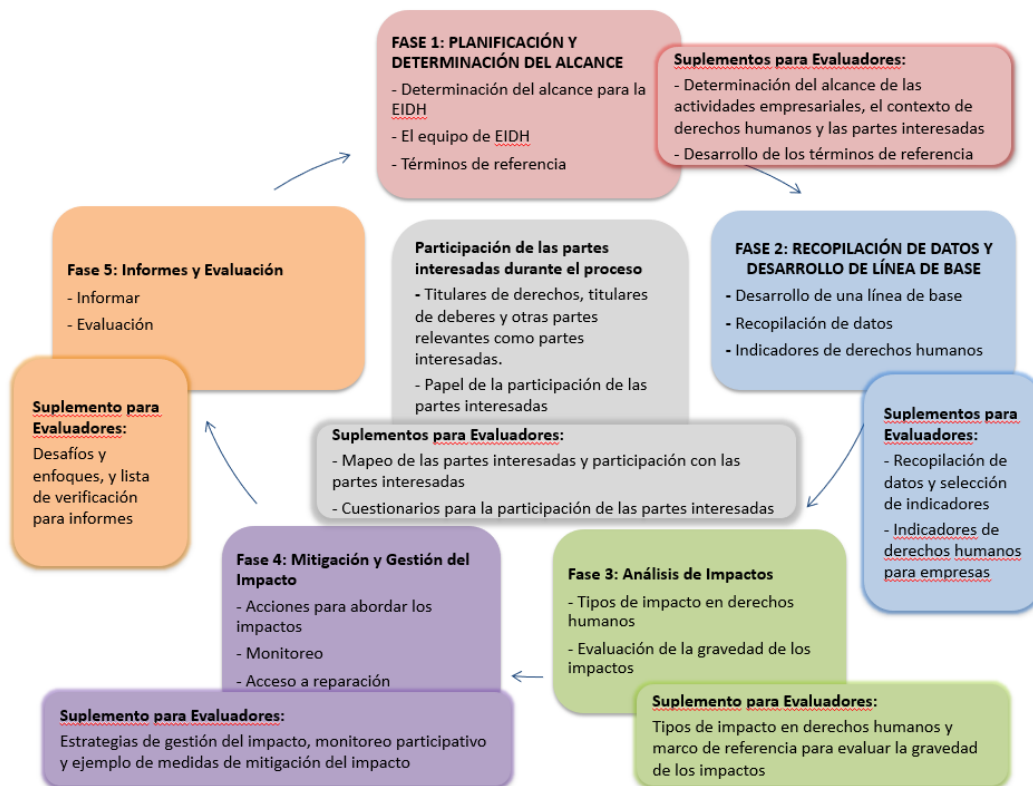
- **Participación de las Partes Interesadas:** la participación de las partes interesadas es un componente transversal de cada fase del proceso de EIDH. La sección [Participación de Partes Interesadas](#) incluye una introducción para involucrar a los titulares de derechos y otras partes relevantes, así como información sobre otras partes interesadas relevantes con quienes relacionarse. Esta sección y su correspondiente suplemento para evaluadores o personas que trabajen en la EIDH deben consultarse regularmente durante la evaluación.

Este documento contiene la sección de Bienvenida e Introducción de la Guía y Caja de Herramientas para la Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos. Puede acceder a la versión completa de la Guía y la Caja de Herramientas, incluidos los Suplementos para Evaluadores en:

<https://www.humanrights.dk/tools/guia-de-evaluacion-de-impacto-en-los-derechos>

Para más detalles sobre el contenido relacionado con las diferentes fases de la EIDH en la Guía y los Suplementos para Evaluadores de EIDH vea la Figura 2, a continuación.

**Figura 2: Resumen del contenido de la Guía y Caja de Herramientas**



### A.3 ¿QUIÉN Y CÓMO PUEDE USAR ESTA GUÍA Y CAJA DE HERRAMIENTAS?

El público objetivo principal para esta Guía y Caja de Herramientas está constituido por:

- Personas que trabajen en derechos humanos y consultores que realicen evaluaciones de impacto para proyectos y actividades empresariales;
- empresas, en particular el personal responsable de encargar y supervisar las evaluaciones de impacto; e
- instituciones financieras que brindan apoyo a las empresas, en particular al personal responsable de la implementación de los estándares de salvaguarda social y de desempeño de proyectos empresariales.

El público secundario son otras personas u organizaciones que están interesadas en el tema de las EIDH de proyectos o actividades empresariales o que están involucradas en dichas evaluaciones. Por ejemplo:

- **Instituciones nacionales de derechos humanos** que ejercen su deber de promover y proteger los derechos humanos podrían usar la Guía y Caja de



Herramientas al asesorar al gobierno y a otras partes interesadas sobre la ley, la política y la práctica de evaluación de impacto con la finalidad de garantizar que se adopte un enfoque basado en los derechos humanos y que refleje los estándares internacionales de derechos humanos.

- **Departamentos gubernamentales e instituciones estatales** responsables de proporcionar orientación a las empresas sobre el respeto de los derechos humanos o establecer estándares para la debida diligencia y la evaluación de impacto, podrían recurrir a la Guía y Caja de Herramientas para obtener información sobre cómo los derechos humanos podrían reflejarse de mejor manera de acuerdo con dicha orientación y a los estándares internacionales.
- **Organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil** que apoyan y/o representan a los trabajadores, a las personas y a las comunidades que se vean afectadas negativamente por proyectos o actividades empresariales; podrían utilizar la Guía y Caja de Herramientas para promover que una empresa lleve a cabo una EIDH, o que aumente la participación de la comunidad en una EIDH encargada por la empresa; o para revisar y monitorear las EIDH que se han llevado a cabo. (Para una metodología diseñada específicamente para una EIDH basada en la comunidad, consulte la herramienta Todo Derecho, creada por Derechos & Democracia<sup>1</sup>).
- Otras partes que presenten interés en la evaluación de impacto y/o en las empresas y los derechos humanos, pueden encontrar información relevante en la Guía y Caja de Herramientas.

## **A.4 INTRODUCCIÓN A LAS EVALUACIONES DE IMPACTO EN DERECHOS HUMANOS**

### **A.6.1 ¿QUÉ SON LAS EIDH?**

En el contexto empresarial, las EIDH se pueden definir como un proceso para identificar, comprender, evaluar y abordar los efectos adversos de un proyecto empresarial o actividades comerciales en el goce de los derechos humanos de los titulares de derechos afectados; como los trabajadores y los miembros de la comunidad.

En comparación con otros tipos de evaluación de riesgo e impacto, como por ejemplo la evaluación de impacto ambiental o social, el campo de las EIDH es relativamente nuevo. (El Cuadro A.1, a continuación, proporciona una visión general de los aspectos emergentes en las EIDH de diferentes áreas).

Las EIDH implican varias fases, toda las cuales deben ser incluidas para poder garantizar una evaluación integral. En esta Guía y Caja de Herramientas, las fases se dividen en:

1. Planificación y Determinación del Alcance
2. Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base
3. Análisis del Impacto
4. Mitigación y Gestión del Impacto
5. Informes y Evaluación

Si bien las EIDH se puede dividir en diferentes fases, es importante reconocer que la evaluación es un proceso iterativo y debe facilitar el aprendizaje y el análisis continuo durante todo el proceso.

La participación de los titulares de derechos y otras partes interesadas es esencial en una EIDH. Es poco probable que una evaluación exhaustiva de los impactos en los derechos humanos sea posible o efectiva si se realiza únicamente como un ejercicio de investigación de escritorio. En cambio, es un proceso complicado, que requiere investigación de antecedentes y trabajo de campo; además de estar fuertemente basado en la participación de los titulares de derechos y otras partes interesadas. Por lo tanto, la participación de las partes interesadas se ha situado como el componente transversal principal en esta Guía y Caja de Herramientas.

Para garantizar que los derechos humanos se traten de manera integral, es importante que el contenido, el proceso y los resultados de la evaluación se apliquen y sean compatibles con los estándares y principios internacionales de derechos humanos. Se pueden identificar varios aspectos esenciales para las EIDH de proyectos o actividades empresariales basándose en los Principios Rectores de las Naciones Unidas; así como en la orientación y literatura actual sobre EIDH. Estos son:

- **Derechos humanos internacionales como puntos de referencia:** las normas y principios internacionales de derechos humanos deben constituir la base y los puntos de referencia para la evaluación. Como mínimo, una EIDH debe consultar la Carta Internacional de Derechos Humanos y los Convenios Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como otros instrumentos de derechos humanos que sean relevantes en el contexto particular de la EIDH.
- **Proceso basado en los derechos humanos:** el proceso de evaluación en sí mismo debe respetar los derechos humanos prestando especial atención a los principios de los derechos humanos; como la no discriminación, la participación, el empoderamiento y la transparencia.
- **Enfoque en la rendición de cuentas:** el proceso de evaluación y el contenido deben enfatizar la rendición de cuentas; incluyendo el reconocimiento de los derechos de los titulares de derechos para que se respeten, además de los

deberes y responsabilidades correspondientes a los titulares de deberes para defender y respetar dichos derechos.

Estos elementos esenciales de contenido y proceso de EIDH, así como las preguntas orientadoras para implementarlos en la práctica, se detallan en los 10 Criterios Clave para la EIDH (Sección A.5).

#### **Cuadro A.1: Visión general de las líneas emergentes en las EIDH de diferentes áreas**

Dentro de la práctica emergente de las EIDH, se han desarrollado diferentes enfoques, incluyendo:

- Evaluaciones de impacto de proyectos y actividades empresariales (por ejemplo, la presente Guía y Caja de Herramientas);
- EIDH en el área de desarrollo;
- evaluaciones en salud y derechos humanos;
- evaluaciones de impacto en los derechos de los niños;
- EIDH de acuerdos internacionales de comercio e inversión;
- evaluaciones de impacto realizadas por autoridades públicas;
- procesos de EIDH basados en la comunidad; y
- evaluaciones de impacto sectoriales.

Dentro y entre estas líneas, la práctica es diversa en términos de titulares de derechos y titulares de deberes involucrados, el nivel de detalle en la metodología y en el análisis, y el propósito e intención de las evaluaciones de impacto. Por ejemplo, en el área de EIDH realizadas para programas de gobierno, el enfoque puede estar en el análisis de políticas de alto nivel para establecer si cierta intervención se condice con sus objetivos en términos de mejorar el cumplimiento de derechos humanos en particular. Por otro lado, en el contexto de actividades empresariales, el enfoque ha estado principalmente en identificar impactos adversos de los proyectos del sector privado en trabajadores y comunidades; usualmente a través de evaluaciones ex post (es decir, evaluaciones que ocurren después de que las actividades empresariales ya están en curso).

Fuentes: Nora Götzmann (Ed) (2019), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar; James Harrison and Mary-Ann Stephenson (2010), *Human Rights Impact Assessment: Review of Practice and Guidance for Future Assessments*, Edinburgh: Scottish Commission of Human Rights; Simon Walker (2009), *The Future of Human Rights Impact Assessments of Trade Agreements*, Antwerp: Intersentia.

### **A.6.2 ¿POR QUÉ LAS EMPRESAS NECESITAN EVALUAR SUS IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS?**

Es evidente que los proyectos y actividades empresariales pueden tener una amplia gama de impactos en los derechos humanos. Con el respaldo de los Principios Rectores de la ONU por parte del Consejo de Derechos Humanos en 2011, se ha establecido firmemente que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos; identificando, evitando, mitigando y reparando los impactos en los que estén involucradas (ver Cuadro A.2, a continuación).

Los Principios Rectores de la ONU han introducido el estándar global en el que se espera que las empresas ejerzan la debida diligencia en materia de derechos humanos. Esto incluye la expectativa de que las empresas evalúen y aborden sus impactos, tanto los derivados de las operaciones como aquellos derivados de las relaciones empresariales. Las EIDH pueden ser un elemento clave de la debida diligencia sobre derechos humanos y proporcionar un proceso para que las empresas comprendan y aborden sus impactos en un proyecto, actividad o contexto país específico. Una EIDH de proyectos y actividades empresariales puede proporcionar un enfoque estructurado para:

- Identificar los impactos adversos en los derechos humanos; incluida su comprensión desde la perspectiva de los titulares de derechos afectados, como dese la de los trabajadores y miembros de la comunidad;
- determinar medidas para abordar cualquier impacto adverso identificado en los derechos humanos (a través de la prevención, mitigación y reparación);
- facilitar el diálogo entre una empresa, los titulares de derechos y otras partes relevantes; en particular los actores de derechos humanos (para obtener más información sobre las diferentes partes interesadas que participan en una EIDH, consulte [Participación de las Partes Interesadas](#));
- facilitar el desarrollo de capacidades y el aprendizaje para las partes interesadas de la empresa, los titulares de derechos y otras personas involucradas en la evaluación de impacto; mediante la sensibilización en torno a los respectivos derechos y responsabilidades;
- acentuar la responsabilidad de las empresas mediante la documentación de los impactos que se han identificado y las acciones tomadas para abordarlos
- crear sociedades entre empresas y otras partes interesadas para abordar los impactos en los derechos humanos, mediante el desarrollo de acciones para abordar los impactos acumulativos o problemas heredados; e
- identificar el aprendizaje que podría informar las prácticas de debida diligencia sobre derechos humanos con respecto a otros proyectos o actividades.

### A.6.3 ¿CÓMO SE RELACIONAN LAS EIDH CON LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y CON LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU?

Los Principios Rectores de la ONU (véase el Cuadro A.2, a continuación) articulan la expectativa de que las empresas deben respetar los derechos humanos mediante el uso de un proceso de "debida diligencia en derechos humanos". La debida diligencia es un proceso para identificar, prevenir, mitigar y responsabilizar por los impactos adversos sobre los derechos humanos en los que está involucrada una empresa. La evaluación de los impactos en los derechos humanos es un paso crítico en este proceso y la EIDH es una metodología para evaluar y abordar los impactos a nivel de proyecto o actividad. Es importante destacar que las empresas deben adaptar los procesos de debida diligencia sobre derechos humanos a sus características y garantizar que los riesgos e impactos se evalúen y aborden en toda la empresa. Las EIDH son procesos extensivos clave, particularmente en contextos donde las empresas enfrentan riesgos e impactos severos en relación con sus actividades y proyectos.

En específico, los Principios Rectores de la ONU no requieren que necesariamente las empresas realicen "evaluaciones de impacto en los derechos humanos", sino que indican que una variedad de enfoques puede ser apropiados para evaluar los impactos en los derechos humanos. Los ejemplos de enfoques que se han desarrollado incluyen EIDH "independientes" (es decir, evaluaciones que se centran exclusivamente en los derechos humanos) y evaluaciones "integradas" (por ejemplo, enfoques que integran los derechos humanos en las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud). (Para más información sobre evaluaciones independientes e integradas, consulte la Sección A.4.8, más adelante).

#### **Cuadro A.2: Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU**

Los Principios Rectores de la ONU se desarrollaron bajo el auspicio del ex Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el profesor John Ruggie, durante su mandato, 2005-2011.

Estos principios se estructuran en 3 pilares interrelacionados:

1. **El deber del Estado de proteger en contra de los abusos hacia los derechos humanos** por terceros; incluidas las empresas, a través de políticas, legislación, regulación y adjudicación apropiadas.
2. **La responsabilidad de las empresas en torno al respeto por los derechos humanos**; lo que significa que se espera que las empresas eviten infringir

### **Cuadro A.2: Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU**

los derechos humanos de los demás y aborden los impactos adversos sobre los derechos humanos en los que estén involucradas.

3. **Acceso a reparación;** lo que requiere que tanto los Estados como las empresas garanticen un mayor acceso a una reparación efectiva, tanto judicial como no judicial, de las víctimas de abusos hacia los derechos humanos relacionados con empresas.

Los Principios Rectores de la ONU fueron aprobados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos en 2011. Desde entonces, han sido integrados en numerosos marcos y estándares clave de empresas y derechos humanos. Por ejemplo, en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, en las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional y en la Política de Responsabilidad Social Corporativa de la Unión Europea.

Fuente: Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, A/HRC/17/31 (Principios Rectores de la ONU).

Los Principios Rectores de la ONU establecen que cuando una empresa evalúa sus impactos en los derechos humanos, debe<sup>2</sup>:

- Basarse en la experiencia interna y/o independiente en derechos humanos;
- realizar consultas significativas con los titulares de derechos potencialmente afectados y con otras partes relevantes;
- ser sensible al género y prestar especial atención a cualquier impacto en los derechos humanos en individuos y grupos que puedan estar en mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación;
- evaluar los impactos desde la perspectiva del riesgo para las personas, en lugar del riesgo para las empresas; y
- repetir la evaluación e identificación de impactos y riesgos a intervalos regulares. Por ejemplo, antes de entrar en una nueva actividad, antes de tomar decisiones importantes sobre los cambios en las actividades y periódicamente durante todo el ciclo del proyecto.

Combinando estos puntos con los aspectos destacados en la guía y la literatura sobre EIDH, se pueden identificar criterios clave para la evaluación de los impactos en los derechos humanos. Estos se describen en los 10 criterios clave para EIDH, Sección A.5, más adelante.

#### **A.6.4 ¿CÓMO SE RELACIONAN LAS EIDH CON OTRAS NORMAS E INICIATIVAS DE DERECHOS HUMANOS?**

Una EIDH evalúa los derechos consagrados en instrumentos de derechos humanos; como los Convenios Fundamentales de la OIT; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Para obtener más información sobre las normas y principios de derechos humanos, consulte la Sección A.6, más adelante). Sin embargo, una EIDH también se relaciona con una serie de otras normas e iniciativas.

**Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**, que son vinculantes para todos los Estados miembros de la OCDE, reafirman el deber estatal de proteger los derechos humanos, incluso el deber de terceros, como las empresas. Según las Directrices de la OCDE, las empresas deben: respetar los derechos humanos abordando los impactos en los que están involucradas; evitar causar o contribuir a impactos adversos en los derechos humanos; buscar formas de prevenir o mitigar los impactos vinculados a la empresa a través de una relación comercial; tener un compromiso político por el respeto a los derechos humanos; llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos; y prever o cooperar en la reparación de los impactos adversos en los derechos humanos<sup>3</sup>.

En apoyo a las Directrices de la OCDE, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable presenta seis elementos<sup>4</sup>:

- Incorporar la conducta empresarial responsable a las políticas y sistemas de gestión;
- identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales asociados a las actividades, productos o servicios de la empresa;
- detener, prevenir y mitigar los impactos negativos;
- hacer un seguimiento de la implementación y de los resultados;
- informar sobre cómo se abordan los impactos; y
- reparar o colaborar en la reparación del impacto cuando corresponda.

Muchos de estos elementos están integrados en esta Guía y Caja de Herramientas, y la OCDE reconoce a las EIDH como un método para identificar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos. La Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsable de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo explica en detalle la debida diligencia relacionada con los impactos en los derechos humanos en la cadena de suministro<sup>5</sup>.

**Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** apuntan a “hacer realidad el potencial transformativo del sector privado, y a incentivar cambios en la financiación y las modalidades de consumo y producción para favorecer el desarrollo sostenible<sup>6</sup>”.

Como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los ODS fueron adoptados por todos los Estados miembros de la ONU en 2015. Los ODS

presentan 17 objetivos, 169 metas y 230 indicadores relacionados con el fin de la pobreza, la mejora de la salud y la educación, la reducción de la desigualdad y el crecimiento económico. La finalidad de los ODS es “realizar los derechos humanos de todos”; en consecuencia, la Agenda 2030 se basa en instrumentos internacionales de derechos humanos. Más del 90 por ciento de los objetivos de los ODS están vinculados a disposiciones específicas de los instrumentos internacionales de derechos humanos y de las normas del trabajo<sup>7</sup>.

Cada país debe definir sus objetivos nacionales en función del contenido de los ODS, así como sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos; y supervisar el progreso hacia su consecución<sup>8</sup>. Los Estados pueden considerar que una EIDH de todo un sector es más útil para monitorear los ODS dentro del contexto de un país determinado; sin embargo, la EIDH a nivel de

### **Cuadro A.3: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las EIDH**

Las evaluaciones de impacto, incluyendo las EIDH, son un medio para monitorear la implementación de los ODS. Las EIDH capturan información relacionada con varios de los ODS, incluyendo información sobre:

- Pobreza (ODS 1)
- Hambre (ODS 2)
- Salud (ODS 3)
- Educación (ODS 4)
- Igualdad de género (ODS 5)
- Agua y saneamiento (ODS 6)
- Condiciones de trabajo (ODS 8)
- Industria e infraestructura (ODS 9)
- Desigualdad (ODS 10)
- Producción y consumo responsables (ODS 12)
- Vida submarina (ODS 14); and
- Vida de ecosistemas terrestres (ODS 15).

Fuente: Naciones Unidas (2015), *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.



proyecto y sitio (el enfoque adoptado en esta Guía y Caja de Herramientas) también puede revelar información relevante sobre la realización de los ODS, especialmente en comunidades cercanas a proyectos o actividades comerciales (ver Cuadro A.3, arriba).

EL ODS 17, Alianza para lograr los objetivos, reconoce el rol de las empresas y otras partes interesadas en el cumplimiento de los ODS. La Agenda 2030 establece: “La actividad comercial privada, la inversión y la innovación son los principales motores de la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la creación de empleo [...] Hacemos un llamamiento para que todas las empresas dediquen su creatividad e innovación a resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible”<sup>9</sup>. Como resultado, las empresas comerciales deberían considerar cómo sus proyectos y actividades pueden ayudar a cumplir las metas de los ODS, o al menos, a evitar obstaculizar su progreso. Como parte de esta asociación, muchos de los objetivos de los ODS requieren que las empresas lleven a cabo la debida diligencia, lo que se puede lograr a través de una EIDH<sup>10</sup>.

Las EIDH pueden proporcionar hallazgos significativos para informar tal transformación del sector privado. El respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales es inherente a muchos ODS en particular el Objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, el Objetivo 12 sobre producción y consumo responsables, el Objetivo 16 sobre paz, justicia e instituciones sólidas, y el Objetivo 17 sobre alianzas para lograr los objetivos.

Las evaluaciones de impacto como las EIDH también pueden dar un significado práctico y tangible al amplio marco de ODS. Quienes trabajan en evaluación de impacto pueden traducir los objetivos de los ODS en criterios específicos apropiados para el contexto local. Por ejemplo, durante el proceso de determinación del alcance de una evaluación ambiental, las partes interesadas identificaron los ODS más relevantes para las cuencas hidrográficas planificadas en Ruanda. Luego se formularon objetivos y estrategias “específicos para aplicar estos ODS al proceso de evaluación y planificación”<sup>11</sup>.

#### **A.6.5 ¿CUÁNDO SE DEBERÍA REALIZAR UNA EIDH Y QUÉ FACTORES PUEDEN PROVOCAR UNA EIDH?**

La debida diligencia en derechos humanos es un proceso iterativo destinado para implementarse en todas las actividades empresariales. Identificar cuándo, cómo y si es que es necesario llevar a cabo una EIDH independiente es una decisión de cada empresa. Las grandes corporaciones multinacionales mantienen una amplia presencia en muchos países y contextos operativos. Como resultado, es probable que no sea posible realizar EIDH independientes para cada proyecto o sitio operativo. En estas condiciones, las empresas deben considerar cuidadosamente

qué proyectos deben someterse a una EIDH independiente, así como bajo qué circunstancias es importante gatillar el proceso de EIDH.

Las empresas pueden decidir llevar a cabo una EIDH por diferentes motivos en función de su industria y de los riesgos asociados, de sus compromisos con los derechos humanos, de los requisitos reglamentarios y/o de su legado en torno a cuestiones de derechos humanos. Algunos países han comenzado a aprobar leyes que exigen que las grandes empresas realicen la debida diligencia para evitar abusos graves de los derechos humanos en sus cadenas de suministro. Además, ciertas redes y organizaciones (como el Consejo Internacional de Minería y Metales) requieren o alientan a los miembros a llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos, ya sea como EIDH independiente o como parte de otros procesos de gestión de riesgos<sup>12</sup>.

Las empresas y organizaciones pueden comprometerse a emprender un número de EIDH como parte de un compromiso general con los derechos humanos. Por ejemplo, una corporación multinacional puede decidir llevar a cabo dos EIDH como parte de un proceso de aprendizaje, y luego usar sus hallazgos para informar las operaciones en varios sitios con características o contextos similares.

El desarrollo de "detonantes" para EIDH puede ser un buen método para permitir que el personal de las instituciones comerciales y financieras identifique proyectos o actividades donde las EIDH podrían ser un enfoque útil. Los procesos de toma de decisiones variarán según las circunstancias específicas, el contexto operativo, los procedimientos de la empresa y los compromisos corporativos. Sin embargo, ciertos detonantes pueden indicar que una EIDH es apropiada o necesaria. Por ejemplo, las empresas pueden decidir encargar o llevar a cabo una EIDH:

- Cuando los socios empresariales (por ejemplo, socios de empresas conjuntas) han estado involucrados en abusos contra los derechos humanos;
- al ingresar a un nuevo contexto país con problemas conocidos de derechos humanos (por ejemplo; trabajo forzado, restricciones a la libertad de expresión o comportamiento violento de las fuerzas de seguridad);
- cuando una ONG, OSC, grupo de derechos humanos u otro denunciante plantea inquietudes sobre los impactos en los derechos humanos derivados de los proyectos o actividades empresariales;
- al comenzar un proyecto de alto impacto y riesgo (por ejemplo, una nueva mina, presa o un gran proyecto de construcción);
- cuando el proyecto o las actividades están o estarán ubicados en tierras protegidas o áreas ocupadas por poblaciones vulnerables (por ejemplo, áreas

- cercanas a comunidades indígenas, selvas tropicales protegidas o campamentos de refugiados);
- cuando los mecanismos internos de identificación de riesgos indican un sitio o proyecto para su posterior revisión e investigación;
  - cuando se esté en riesgo de complicidad en abusos contra los derechos humanos (véase [Fase 3: Análisis del Impacto](#));
  - cuando el proyecto o las actividades empresariales afectarán los recursos de propiedad común utilizados por toda una comunidad (por ejemplo, aguas subterráneas, tierras de pastoreo o aguas de pesca); y
  - al ingresar a un nuevo mercado o industria que puede poner en riesgo a los consumidores (por ejemplo, fórmula para lactantes).

Además de las empresas, otras partes pueden exigir o realizar una EIDH en ciertos casos; incluidas las circunstancias enumeradas anteriormente. Instituciones financieras internacionales, bancos y otros inversionistas pueden exigir a los socios o beneficiarios que realicen la debida diligencia en materia de derechos humanos como parte del contrato. Dependiendo del contexto comercial particular, los financiadores pueden establecer su propia lista de características o circunstancias que puedan desencadenar una EIDH o consideraciones adicionales respecto a los impactos en los derechos humanos.

La gravedad de los impactos reales o potenciales en los derechos humanos debería siempre guiar la toma de decisiones sobre qué proyectos justifican una EIDH. Los proyectos o actividades empresariales con impactos de mayor gravedad (por ejemplo, amenazas a la vida y a los medios de subsistencia) deben recibir la máxima prioridad. Para obtener información sobre la gravedad de los impactos, consulte la [Fase 3: Análisis del Impacto](#).

#### **A.6.6 ¿CUÁNTO TIEMPO TOMA UNA EIDH?**

Para una EIDH de proyectos y sitios, la evaluación debería realizarse lo antes posible en el ciclo del proyecto o en cuanto comiencen las actividades empresariales, y debería repetirse y reevaluarse a intervalos regulares y en instancias críticas del proyecto. Por ejemplo, en el caso de la evaluación del impacto ambiental y social, se considera una buena práctica la revisión cada tres o cinco años. Los impactos en los derechos humanos también deben reevaluarse cada vez que cambie la escala, el alcance o la naturaleza del proyecto o de las actividades empresariales; como durante la expansión del proyecto o la preparación para la clausura y cierre. La reevaluación de los resultados de la EIDH también puede ser apropiada cuando hay cambios significativos en las circunstancias sociales y políticas.

Los plazos varían significativamente según las necesidades particulares, los recursos, los riesgos y el contexto asociados con el proyecto o las actividades empresariales. Al planificar y llevar a cabo la EIDH, es importante reconocer que la complejidad de la evaluación debe ajustarse adecuadamente al contexto particular (por ejemplo, el contexto de la comunidad ya sea ex ante o ex post, o si existen conflictos preexistentes) y a la naturaleza del proyecto o actividades empresariales (por ejemplo, el tamaño de la operación, la etapa de operaciones, la ubicación específica). Esto también se aplica a la consideración de cuánto tiempo se necesitará para la evaluación. Consulte el Cuadro A.4 a continuación para ver algunos ejemplos de asignaciones de plazos para EIDH.

#### **Cuadro A.4: Ejemplos de asignación de plazos para una EIDH**

La compañía global de alimentos y bebidas Nestlé S.A. y el Instituto Danés de Derechos Humanos, condujeron como parte de su colaboración, 11 EIDH entre 2010 y 2015. Cada EIDH es diferente, dado los variados contextos de los países involucrados, la situación sobre derechos humanos y, la escala y alcance de las operaciones empresariales. Por lo tanto, cada EIDH requiere una reflexión intencionada respecto a los plazos necesarios y apropiados para preparar y llevar a cabo la evaluación.

A continuación, se describe una estimación de tiempo. Este ejemplo no debe ser visto como práctica estándar aplicable a toda EIDH, ya que como se ha indicado anteriormente, el plazo necesario dependerá de cada contexto. Además, en la práctica, las diferentes fases de una EIDH son mucho más fluidas, y a menudo se superponen (por ejemplo, la Fase de Planificación y Determinación del Alcance a menudo se superpone y nutre con la Fase de Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base).

- **Se asignan aproximadamente dos o tres meses para la Fase de Planificación y Determinación del Alcance.** Esta Fase incluye sesiones de puesta en marcha que involucran al equipo de EIDH y a la sucursal para explicar el proceso de EIDH. Durante esta etapa, el equipo de EIDH realiza investigaciones de riesgo país; examina el proyecto o actividades empresariales; identifica qué locaciones, proveedores y productos incluir en la evaluación; desarrolla cuestionarios de evaluación; y realiza preparativos logísticos.
- **Se asignan aproximadamente seis semanas** para la recopilación de información y para el desarrollo de la línea de base, que incluye más o menos tres semanas de recopilación de datos de escritorio y dos o tres semanas de evaluación en terreno.
- Durante la evaluación en terreno, generalmente se realizan entre 70 y 80 entrevistas durante **dos o tres semanas en terreno.** Estas consultas

#### Cuadro A.4: Ejemplos de asignación de plazos para una EIDH

incluyen: entrevistas con la gerencia en la oficina central de la sucursal; discusiones de grupos focales y entrevistas individuales con trabajadores y miembros de la comunidad; entrevistas con proveedores y contratistas (tanto gerencias como trabajadores); y entrevistas con otras partes relevantes, como agencias de la ONU, ONG y OSC y expertos académicos.

- Después de cada evaluación en terreno, el equipo de EIDH evalúa el proceso general (por ejemplo, qué salió bien y qué podría mejorarse para la próxima ronda de evaluaciones. Esta evaluación se realiza en el lugar y toma unas cuantas horas.
- Al regresar de la evaluación en el país, el equipo de EIDH pasa aproximadamente entre **cuatro y cinco semanas redactando el informe de la EIDH**; el que incluye plazos para analizar los impactos en los derechos humanos encontrados durante la evaluación en terreno, así como para redactar el informe final de la EIDH. Esta fase puede tomar más tiempo dependiendo de la cantidad de investigación adicional que se necesite. Como parte del informe de EIDH, el equipo también desarrolla un plan de gestión de impacto; que incluye recomendaciones para mitigar los impactos encontrados durante la evaluación.
- Una vez que el informe de EIDH y el plan de gestión de impacto se han compartido con la sucursal, **ésta necesita aproximadamente un mes para revisar las recomendaciones**, determinar los plazos e identificar a las personas relevantes que serán responsables de las diferentes acciones de mitigación.
- **El seguimiento del plan de gestión de impacto de la EIDH se realiza de forma trimestral** a través de llamadas entre los evaluadores de la EIDH y Nestlé (representante de la sede central y un punto focal secundario) para discutir y evaluar el progreso de la implementación de medidas de mitigación. Los evaluadores de la EIDH ofrecen apoyo con cualquier desafío que la empresa puede encontrar al implementar las recomendaciones.

El proceso completo, es decir, desde la preparación para la EIDH hasta la finalización del informe de EIDH, incluidos los planes de gestión del impacto, toma aproximadamente **de seis a siete meses**.

#### **Bisha Mine EIDH en Eritrea**

Las actividades de EIDH y post EIDH de la mina Bisha de Nevsun en Eritrea se llevaron a cabo desde mediados de 2013 hasta 2015. El siguiente cronograma describe este proceso:

- **Junio a julio de 2013:** Nevsun encargó la primera EIDH para su mina Bisha, comenzando el proceso de evaluación. Esta etapa incluyó

#### **Cuadro A.4: Ejemplos de asignación de plazos para una EIDH**

reuniones con el equipo de EIDH y la preparación de un plan de evaluación detallado (es decir, los términos de referencia).

- **Agosto a octubre de 2013:** se determinó el alcance, incluyendo: investigación de antecedentes; revisión documental; análisis del marco legal de Eritrea; y encuesta de las normas y el contexto internacionales relevantes de derechos humanos.
- **Octubre de 2013:** tuvo lugar la primera de las dos misiones en terreno a Eritrea. Los asesores realizaron investigaciones de trabajo de campo, entrevistas y grupos focales con las partes interesadas. Además, el equipo de EIDH hizo observaciones de la mina Bisha y de las comunidades cercanas, así como de sus interacciones con los subcontratistas eritreos.
- **Enero de 2014:** se llevó a cabo la segunda misión en Eritrea para continuar con la recopilación de datos.
- **Febrero 2014:** se llevaron a cabo diálogos interactivos sobre el Examen Periódico Universal de Eritrea en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.
- **Febrero a marzo de 2014:** el equipo de EIDH realizó más investigaciones y análisis de los derechos humanos.
- **Abril 2014:** se publicó el informe inicial de la EIDH.

Después de la publicación del informe de EIDH 2014, el equipo de EIDH se quedó para monitorear y auditar la mina. Desde julio de 2014 hasta agosto de 2015, las actividades incluyeron:

- Reuniones con partes interesadas externas para discutir el informe de EIDH y asesorar sobre los hallazgos y recomendaciones;
- reuniones con la alta gerencia, gerentes generales y jefes de departamento para discutir los próximos pasos en la implementación de las recomendaciones;
- dos misiones en terreno adicionales en Eritrea, que incluyeron entrevistas con partes interesadas;
- publicación de la Auditoría de 2015; y
- el desarrollo de una propuesta para un plan de participación de las partes interesadas, que incluye discusiones sobre el informe de EIDH, recomendaciones y actividades de seguimiento de la evaluación.

#### **Evaluación de Derechos Humanos de la Mina Marlin de Goldcorp**

La evaluación de los derechos humanos de la mina Marlin de Goldcorp en Guatemala comenzó en octubre de 2008 y se realizó durante un período de 18 meses. Se creó un comité directivo, compuesto por un miembro de la sociedad

#### **Cuadro A.4: Ejemplos de asignación de plazos para una EIDH**

civil guatemalteca, un representante del grupo de accionistas y un representante de Goldcorp. El comité se encargó de supervisar y administrar el proceso, incluyendo el desarrollo del alcance y el cronograma de la evaluación; así como de la selección de los consultores para realizar la evaluación. Common Ground Consultores fueron elegidos por el comité para llevar a cabo la evaluación.

Durante noviembre de 2008 a junio de 2009 (un período de ocho meses), el equipo de evaluación realizó 189 entrevistas individuales, nueve entrevistas grupales con 84 participantes, ocho discusiones informales y 10 grupos focales con un total de 95 participantes. Además, las visitas en terreno en Guatemala totalizaron más de 180 días, con presencia continua del equipo de evaluación desde mediados de enero hasta finales de marzo de 2009.

En mayo y junio de 2009, se observó que ciertos grupos de partes interesadas estaban subrepresentadas, por lo que, a través de contactos locales, el equipo de evaluación realizó ocho días de entrevistas adicionales para garantizar la representación de estos grupos de partes interesadas en la evaluación.

Fuentes: Tulika Bansal and Yann Wyss (2013), *Talking the Human Rights Walk: Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities*, Copenhagen: Danish Institute for Human Rights and Nestlé; LKL International Consulting Inc. commissioned by Nevsun Resources Ltd. and Eritrean National Mining Corporation (ENAMCO) (2015), *Human Rights Impact Assessment of the Bisha Mine in Eritrea 2015 Audit*; On Common Ground Consultants Inc. commissioned on behalf of Goldcorp by the Steering Committee for the Human Rights Assessment of the Marlin Mine (2010), *Human Rights Assessment of Goldcorp's Marlin Mine*, Vancouver: On Common Ground Consultants Inc.

#### **A.6.7 ¿CUÁLES SON LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE UNA EIDH Y OTROS TIPOS DE EVALUACIÓN DE IMPACTO Y RIESGO?**

Las EIDH se basan en prácticas de evaluación de impacto; como la evaluación de impacto ambiental, social y de salud (EIA, EIS y ESHIA cuando se combinan). Sin embargo, aunque las EIDH tienen varias cosas en común con estas prácticas más establecidas, también hay algunas diferencias importantes. La EIDH presenta varios elementos originales y esenciales que le otorgan un valor agregado (ver Cuadro A.5, a continuación).

Al comparar las EIDH y EIS, por ejemplo, se puede observar que ambas ponen un énfasis significativo en<sup>13</sup>:

- Identificar y abordar los impactos adversos;
- consultar a las comunidades e individuos afectados, incluyendo un enfoque particular en los grupos vulnerables; y

- en tener en cuenta tanto el proceso, como el resultado de la evaluación de impacto; incluido el reconocimiento de que una evaluación de impacto debe ser un proceso continuo de gestión del cambio en lugar de un ejercicio de evaluación única.

Sin embargo, también hay importantes diferencias entre una EIDH y una EIS. Estas incluyen:

- Las normas aplicadas como punto de referencia para la evaluación; la EIDH usa estándares de derechos humanos internacionalmente reconocidos, mientras que EIS usa una gama de diferentes puntos de referencia que dependen del contexto;
- en el contexto de las actividades empresariales, la EIS se enfoca tanto en los impactos adversos como en los beneficios del proyecto, mientras que la EIDH se enfoca en los impactos adversos; y
- la identificación de los titulares de derechos y sus derechos, y los respectivos titulares de deberes y sus obligaciones, en el análisis y participación de las partes interesadas.

También se ha observado que, si bien existen paralelismos significativos entre las ESHIA (por sus siglas en inglés) y las EIDH, hay algunas áreas de impacto en los derechos humanos que, en la práctica, no siempre se incluyen en un alcance estándar de una ESHIA. Incluso si se incluyen, estas áreas de problemas de derechos humanos podrían requerir mayor atención en la práctica, lo que podría facilitarse poniendo el foco en los derechos humanos. Ejemplos incluyen<sup>14</sup>:

- Problemas laborales con los contratistas y dentro de la cadena de suministro de bienes y servicios;
- zonas post conflicto o sensibles al conflicto;
- actividades de seguridad relacionadas con operaciones y/o actividades empresariales;
- análisis de género y una evaluación de los impactos de género asociados con un proyecto o actividades empresariales;
- los derechos de los pueblos indígenas y un enfoque adecuado en individuos y grupos vulnerables;
- impactos en la comunidad asociados con las relaciones o actividades empresariales, (por ejemplo, socios comerciales, actores gubernamentales u operaciones de empresas conjuntas);
- impactos en los derechos humanos heredados que se asocian con las actividades de operadores comerciales anteriores;
- impactos acumulativos que involucran impactos en los derechos humanos de otras empresas que operan en la misma área; e



- in-migración asociada con el desarrollo del proyecto empresarial, que puede resultar en una sobrecarga en la infraestructura y servicios sociales.

También debe enfatizarse que una EIDH no es lo mismo que una evaluación de riesgos, aunque los dos pueden estar relacionados e informarse entre sí. En el contexto empresarial, la evaluación de riesgos se centra en predecir la ocurrencia futura de eventos y las implicancias asociadas a la empresa. Una EIDH difiere al centrarse en los impactos reales y potenciales sobre los titulares de derechos, en lugar de los riesgos.

#### **Cuadro A.5: Los elementos “originales” o “esenciales” de las EIDH**

La literatura y orientación práctica sobre las EIDH han identificado algunas de las características clave de una EIDH; incluyendo:

- **Está basada en estándares y principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos**, es decir, los usa como punto de referencia para la evaluación de impacto. Las normas internacionales de derechos humanos proporcionan una base universal e integral para la evaluación de impacto, mientras que otros tipos de evaluación de impacto tienden a utilizar diferentes normas como puntos de referencia y pueden no abarcar los derechos civiles y políticos y/o económicos, sociales y culturales de manera integral. El uso de normas internacionales de derechos humanos también incluye recurrir a una jurisprudencia desarrollada en el análisis de los impactos, así como reconocer la interdependencia e interrelación de los impactos. Otros tipos de evaluación de impacto podrían ser más específicos en su enfoque.
- El proceso de evaluación de impacto **se centra en la participación de los titulares de derechos, titulares de deberes y otras partes interesadas en los derechos humanos**. En una EIDH, la participación significativa en el proceso de evaluación de impacto es tan importante como los resultados, y los titulares de derechos se consideran agentes activos en el proceso de evaluación. Si bien la participación pública es un componente estándar de los procesos de evaluación de impacto, como en una EIA y una EIS; adoptar un enfoque basado en los derechos humanos crea un mayor énfasis en: la participación en términos de cuestionamiento; ampliar el tiempo en el que ocurre la participación; el nivel de intercambio de información involucrado en actividades de participación y consulta; y el empoderamiento y el desarrollo de capacidades de las personas para participar en el proceso de evaluación de impacto. Una EIDH también se involucra con los interesados en los derechos humanos, como las instituciones, redes y expertos en derechos humanos, durante la evaluación de impacto, así como durante la implementación de recomendaciones y medidas de mitigación.

#### Cuadro A.5: Los elementos “originales” o “esenciales” de las EIDH

- **Presta atención a la igualdad y la no discriminación.** Los derechos humanos internacionales ponen un énfasis significativo en la igualdad y la no discriminación. Podría decirse que estos términos están más claramente definidos que nociones como equidad; la cual podría aplicarse mediante otros tipos de evaluación de impacto. Los principios de igualdad y no discriminación informan el análisis sistemático de los impactos experimentados por diferentes individuos y grupos (por ejemplo, mujeres y comunidades indígenas); incluidos aquellos que pueden ser vulnerables o marginados en un contexto dado. Al desglosar los datos sobre los impactos en los derechos humanos, los equipos de EIDH pueden analizar sistemáticamente la distribución diferencial de los impactos entre los grupos. En resumen, el uso del marco de derechos humanos puede ampliar y profundizar el análisis en términos de igualdad y no discriminación.
- **Se centra en la responsabilidad; incluyendo la transparencia, el acceso a la información, y el acceso a reparación.** La transparencia es imprescindible tanto a lo largo del proceso de evaluación de impacto como con respecto a los resultados. Considerar la transparencia desde la perspectiva del derecho de acceso a la información incluye una gama completa de parámetros; como el tipo de información que se divulga, los puntos en el tiempo que se proporciona la información, el idioma y otros factores de accesibilidad. El marco de derechos humanos reconoce que los titulares de derechos tienen derechos y beneficios, y que los titulares de deberes deben cumplir con sus deberes y responsabilidades para respetar, proteger y cumplir con estos derechos. Podría decirse que esta atención a la rendición de cuentas proporciona imperativos mayores para la implementación de medidas de mitigación (incluido el acceso a la reparación) que otros marcos de evaluación de impacto que no se basan en estándares legales. En relación con esto, el énfasis del marco de los derechos humanos en el acceso a la reparación, tanto como un derecho en sí mismo y como un componente de responsabilidad, lleva a un enfoque más fuerte en la reparación en una EIDH que en otros tipos de evaluación de impacto.

Los 10 Criterios clave para la EIDH (A.5, más adelante) proporcionan más detalles sobre cómo se pueden implementar tales elementos "originales" o "esenciales" en una EIDH de proyectos o actividades empresariales.

Fuentes: Basado en: Simon Walker (2009), *The Future of Human Rights Impact Assessments of Trade Agreements*, Antwerp: Intersentia, pp.39-49; World Bank and Nordic Trust Fund (2013), *Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development*, Washington: World Bank and Nordic Trust Fund.

#### A.6.8 ¿DEBERÍAN LAS EIDH SER INDEPENDIENTES O INTEGRADAS?

Una pregunta clave para la práctica actual de la EIDH es si es mejor evaluar los derechos humanos utilizando un enfoque

“independiente” (es decir, una evaluación que se centre exclusivamente en los derechos humanos) o un enfoque “integrado” (es decir, integrar los derechos humanos en EIA, EIS, ESHIA u otra forma de evaluación). En resumen, la respuesta debe depender del contexto particular.

Existen varios beneficios potenciales al adoptar enfoques integrados, tales como:

- Construir y utilizar las estructuras de gestión de impacto existentes;
- evitar el agotamiento que puede generar la consulta a las partes interesadas;
- facilitar el análisis de la interrelación de los impactos ambientales, sociales y de derechos humanos: y
- desarrollar las fortalezas respectivas de las diferentes disciplinas involucradas.

Por otro lado, también hay una serie de beneficios potenciales al adoptar un enfoque independiente. Una EIDH independiente puede, por ejemplo:

- Evitar dejar en segundo plano cuestiones clave sobre los derechos humanos, entre una variedad de temas a considerar;
- basarse ampliamente en la experticia en derechos humanos; y
- facilitar una instancia más profunda para el aprendizaje y el desarrollo de capacidades de los diferentes actores involucrados.

La Tabla A.A, a continuación, proporciona una breve descripción de algunos de los potenciales pros y contras asociados con los enfoques independientes e integrados.

<b>Tabla A.A: Fortalezas y debilidades de diferentes enfoques para evaluar impactos en derechos humanos</b>		
	<b>Enfoque Integrado</b>	<b>Enfoque dedicado (independiente)</b>
<b>Fortalezas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Beneficios de los mecanismos internos y externos establecidos de la compañía que</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Se basa en la experticia en derechos humanos, lo que permite un enfoque</li></ul>

<b>Tabla A.A: Fortalezas y debilidades de diferentes enfoques para evaluar impactos en derechos humanos</b>		
	<b>Enfoque Integrado</b>	<b>Enfoque dedicado (independiente)</b>
	<p>asignan responsabilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evita la duplicación del trabajo y el agotamiento de las partes interesadas durante las asesorías al centrarse en las sinergias entre los posibles impactos sociales y de derechos humanos.</li> <li>• Permite un uso del tiempo y los recursos del proyecto más eficiente.</li> <li>• El término "derechos humanos" resuena de distinta forma entre las personas. Esto puede generar confusión, preocupación y sensibilidades. Una ESHIA integrada tiene la ventaja de abordar los derechos humanos mientras se usa un marco y un lenguaje con el que los equipos de proyecto están familiarizados.</li> </ul>	<p>específico y un análisis profundo de los derechos humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioriza específicamente a individuos y comunidades que pueden experimentar impactos en los derechos humanos al facilitar la participación de individuos o grupos vulnerables y marginados.</li> <li>• Puede realizarse fuera de los requisitos reglamentarios de un proceso de ESHIA, lo que permite que se evalúen los problemas e impactos sensibles de los derechos humanos sin desencadenar riesgos durante el proceso de autorización o de la publicación del informe.</li> <li>• Brinda a las empresas la libertad de identificar y evaluar los impactos en los derechos humanos, independientemente de la adhesión del</li> </ul>

<b>Tabla A.A: Fortalezas y debilidades de diferentes enfoques para evaluar impactos en derechos humanos</b>		
	<b>Enfoque Integrado</b>	<b>Enfoque dedicado (independiente)</b>
		gobierno a las normas internacionales de derechos humanos.
<b>Debilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proceso, especialmente si está dictado por requisitos reglamentarios obligatorios del país anfitrión, puede no permitir un enfoque específico en los derechos humanos.</li> <li>• Quienes trabajen en una ESHIA pueden no tener suficiente experticia en derechos humanos.</li> <li>• Es posible que no se haga referencia explícita a las consideraciones de derechos humanos, y puede ser difuso cómo se han identificado los impactos en los derechos humanos y cómo los abordará el proyecto.</li> <li>• En contextos operativos donde los derechos humanos pueden ser más sensibles, las comunidades e individuos afectados pueden estar en riesgo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los planes de mitigación y gestión extraídos de una evaluación específica pueden no incorporarse fácilmente en los sistemas de gestión existentes de la empresa y pueden sufrir la falta de "aceptación" y responsabilidad por la implementación.</li> <li>• Agrega costos adicionales y requisitos de gestión de recursos al proyecto; también pueden surgir sensibilidades de costos con socios comerciales o gobiernos del país anfitrión.</li> <li>• Puede exacerbar o dar lugar a potenciales sensibilidades políticas de partes interesadas externas, o puede aumentar o crear expectativas en las partes interesadas</li> </ul>

<b>Tabla A.A: Fortalezas y debilidades de diferentes enfoques para evaluar impactos en derechos humanos</b>		
	<b>Enfoque Integrado</b>	<b>Enfoque dedicado (independiente)</b>
	si la información específica del informe de una ESHIA ingresa al dominio público. Por lo tanto, puede ser necesario informar por separado (si corresponde) sobre dicha información.	ante situaciones donde los derechos humanos no son promovidos y protegidos.
Fuente: Basado en Instituto Danés de Derechos Humanos e IPIECA (2013), <i>Integración de los derechos humanos en las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud: Guía práctica para el sector del petróleo y el gas</i> , Copenhague: IPIECA y DIHR.		

#### **A.5 10 CRITERIOS CLAVE PARA LA EIDH**

A pesar de la diversidad y, a veces, de la divergencia en los enfoques actuales de EIDH, existe una serie de elementos que se repiten en la literatura, orientación y práctica acerca de la EIDH como aspectos críticos a considerar. Estos "criterios clave" se relacionan tanto con el proceso como con el contenido de las EIDH, y reflejan la particularidad de las EIDH. Estos criterios también enfatizan aspectos que pueden reflejarse en mayor o menor grado en otras metodologías de evaluación de impacto, pero que posiblemente justifiquen una mayor atención desde una perspectiva de derechos humanos. Estos aspectos se pueden agrupar en cinco criterios clave relacionados con el proceso y cinco relacionados con el contenido.

La Tabla A.B proporciona una visión general de estos 10 criterios clave, incluidas preguntas de ejemplo para quienes trabajen en la EIDH.

**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

<b>Criterios clave para proceso y contenido de EIDH</b>			<b>Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH</b>
<b>Proceso</b>	Participación	La participación significativa de los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados se integra durante todas las etapas del proceso de evaluación de impacto, incluida la Determinación del Alcance, la Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base, el Análisis del Impacto y la Mitigación y Gestión del Impacto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se ha involucrado una amplia gama de titulares de derechos en la evaluación de impacto, incluidos los trabajadores y miembros de la comunidad? ¿Se han considerado los derechos y la participación de los trabajadores contratados, y de la cadena de suministro y comunidades que viven aguas abajo?</li> <li>• ¿Han participado los titulares de derechos durante todo el proceso de evaluación de impacto, incluso durante las primeras fases de la evaluación de impacto, tales como: diseño del proceso de evaluación de impacto; desarrollo de términos de referencia para la evaluación; alcance de impacto; y priorización de los problemas críticos a ser considerados por la evaluación?</li> <li>• ¿Han participado los titulares de derechos, los titulares de deberes y otras partes relevantes en el diseño de medidas para abordar los impactos (por ejemplo, a través de prevención, mitigación y reparación) y el seguimiento para evaluar la efectividad de estas medidas?</li> <li>• ¿Se han reconocido y respetado plenamente los derechos de participación de grupos particulares de titulares de derechos en la evaluación de impacto? Por ejemplo, el derecho de los pueblos indígenas a ser consultados de acuerdo con el principio del consentimiento libre, previo e informado.</li> </ul>

**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se han incluido representantes de los titulares de derechos u organizaciones representativas en la asesoría y consulta; incluyendo la consideración de la legitimidad de su demanda de representar a los trabajadores o miembros de la comunidad?</li> <li>• Cuando es posible, ¿están el compromiso y la participación en la evaluación de impacto guiados por el contexto local, incluyendo el uso de los mecanismos preferidos por la comunidad (por ejemplo, modos de comunicación)?</li> <li>• ¿Se está llevando a cabo el proceso de evaluación en momentos particulares para garantizar la participación? Por ejemplo, cuando las mujeres no están en el campo, los jóvenes no están en la escuela y las familias no participan en la cosecha.</li> <li>• ¿Proporciona la evaluación de impacto un diálogo continuo entre los titulares de derechos, los titulares de deberes y otras partes relevantes? Por ejemplo, a través del análisis colaborativo de problemas y el diseño de medidas de mitigación.</li> </ul>
	No discriminación	Los procesos de participación y asesoría son inclusivos, tienen en cuenta las cuestiones de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Involucró la consulta de evaluación de impacto la participación tanto de mujeres como de hombres, a través de métodos de participación con perspectiva de género según fuese necesario? Por ejemplo, mediante la celebración de reuniones solo para mujeres o yendo de casa en casa para consultas individuales.</li> <li>• ¿Se han tomado medidas para garantizar que los modos de</li> </ul>



**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH		Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
	género y tienen en cuenta las necesidades de las personas y los grupos en riesgo de vulnerabilidad o marginación.	<p>compromiso y participación aborden cualquier barrera que puedan enfrentar las personas vulnerables y marginadas? Por ejemplo, ofreciendo transporte o celebrando reuniones en lugares culturalmente apropiados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se han identificado y considerado los individuos y grupos vulnerables o marginados en el contexto dado (considerando la discriminación, la resiliencia, los factores de pobreza, etc.)?</li> <li>• ¿Se han identificado las necesidades de las personas vulnerables y marginadas en el mapeo de las partes interesadas y la planificación de la participación?</li> </ul>
Empoderamiento	Se lleva a cabo el desarrollo de capacidades de individuos y grupos en riesgo de vulnerabilidad o marginación para asegurar su participación significativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tienen los titulares de derechos acceso a asesoramiento legal, técnico y de otro tipo independiente y competente según es necesario? De no ser así, ¿la evaluación de impacto incluye disposiciones para poner a disposición dicho apoyo?</li> <li>• ¿Prevé la evaluación de impacto el desarrollo de capacidades de los titulares de derechos para conocer y reclamar sus derechos, así como de los titulares de deberes para cumplir con sus deberes de derechos humanos?</li> <li>• ¿El proceso de evaluación permite tiempo suficiente para el desarrollo de capacidades para permitir que las comunidades se involucren significativamente?</li> <li>• ¿La evaluación de impacto brinda atención particular a individuos y</li> </ul>

**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
			grupos vulnerables o marginados en actividades de colaboración y participación? Por ejemplo, al permitir suficiente tiempo y recursos para facilitar la inclusión de estos individuos.
	Transparencia	El proceso de evaluación de impacto es lo más transparente posible para involucrar adecuadamente a los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados, sin causar ningún riesgo para la seguridad y el bienestar de los titulares de derechos u otros participantes (como ONG y defensores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Proporciona el intercambio de información entre los participantes a intervalos relevantes el proceso de evaluación de impacto?</li> <li>• ¿Está la información sobre el proyecto o las actividades empresariales disponible para las partes interesadas participantes de forma tal que dé una comprensión integral de las posibles implicancias e impactos en los derechos humanos asociados con el proyecto o las actividades empresariales (por ejemplo, información sobre infraestructura auxiliar como la construcción de un puerto, ferrocarril, etc.)?</li> <li>• ¿Se comunican públicamente en la mayor medida posible los hallazgos de las EIDH y los planes de gestión de impactos (por ejemplo, publicados, con cualquier reserva basada en el riesgo para los titulares de derechos u otros participantes claramente justificados)?</li> <li>• ¿Se comunican a todas las partes interesadas relevantes de manera clara y oportuna las fases de la evaluación de impacto, incluidos los plazos?</li> <li>• ¿Tienen en cuenta y responden al contexto local la comunicación y los informes? Por ejemplo, ¿la información está disponible en idiomas y formatos relevantes, en resúmenes no técnicos y en formatos físicos</li> </ul>

**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH		Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH	
		de derechos humanos). Los resultados de la evaluación de impacto se comunican públicamente de manera adecuada.	y/o basados en la web que son accesibles para las partes interesadas?
	Responsabilidad	El equipo de evaluación de impacto cuenta con el apoyo de expertos en derechos humanos. Los roles y responsabilidades para la evaluación de impacto, mitigación y gestión se asignan y cuentan con los recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se asigna la responsabilidad de la implementación, monitoreo y seguimiento de las medidas de mitigación a individuos/grupos particulares?</li> <li>• ¿Se dedican suficientes recursos para llevar a cabo la EIDH, así como para implementar el plan de gestión de impacto (es decir, tiempo adecuado, así como recursos financieros y humanos)?</li> <li>• ¿Participan los titulares de deberes relevantes de manera significativa y apropiada en el proceso de evaluación de impacto, incluyendo la mitigación y gestión del impacto?</li> <li>• ¿Se basa la EIDH en el conocimiento y la experticia de otras partes relevantes, en particular los actores de derechos humanos?</li> <li>• ¿Tiene el equipo de EIDH las habilidades y experiencia interdisciplinarias relevantes (incluidos los derechos humanos, legales, lingüísticos y locales) para llevar a cabo la EIDH en el contexto</li> </ul>

**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
		adecuados. La evaluación de impacto identifica los derechos de los titulares de derechos y los deberes y responsabilidades de los titulares de deberes relevantes (por ejemplo, la empresa, los contratistas y proveedores y las autoridades gubernamentales locales).	<p>dado?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si corresponde, ¿se han hecho esfuerzos para incluir a las personas locales, incluidas las mujeres, en el equipo de evaluación de impacto?</li> </ul>
<b>Contenido</b>	Punto de referencia	Las normas de derechos humanos constituyen el punto de referencia para la evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Han sido usadas las normas y principios internacionales sobre derechos humanos como punto de referencia para la evaluación?</li> <li>• ¿Ha abordado evaluación de impacto el alcance completo de los derechos humanos relevantes? Si ciertos derechos humanos han sido excluidos de la evaluación, ¿son razonables los motivos, así como</li> </ul>

**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
		de impacto. El análisis de los impactos, la evaluación de la gravedad del impacto y el diseño de medidas de mitigación se guían por las normas y principios internacionales de derechos humanos.	<p>también explícitamente anotados y explicados en la evaluación de impacto?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se guían el alcance, la recopilación de datos de referencia, el análisis de los impactos reales y potenciales, y el diseño de medidas de mitigación por el contenido sustantivo de los derechos humanos?</li> </ul>
	Alcance de los impactos	La evaluación identifica los impactos reales y potenciales que la empresa causó o aquellos con que contribuyó. La evaluación también considera los impactos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Incluye la evaluación todos los tipos relevantes de impactos reales y potenciales, es decir, aquellos que son causados, contribuidos y directamente relacionados?</li> <li>• ¿Estudia la evaluación los impactos en los derechos humanos con los que la empresa está directamente vinculada a través de operaciones, productos o servicios y/o relaciones comerciales? Por ejemplo, con proveedores, contratistas, socios de empresas conjuntas, clientes y agencias estatales.</li> <li>• ¿Considera la evaluación los impactos acumulativos, es decir, los impactos que surgen debido al efecto agregativo o acumulativo de</li> </ul>

**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
		directamente vinculados a la empresa a través de operaciones, productos o servicios y/o relaciones comerciales (contractuales y no contractuales). La evaluación analiza los impactos acumulativos y los problemas heredados.	<p>múltiples operaciones y actividades comerciales en la misma área?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿La evaluación identifica y aborda los impactos heredados asociados con el proyecto o las actividades comerciales? Por ejemplo, el reasentamiento de las comunidades por parte del gobierno antes de que la empresa adquiriera la tierra.</li> </ul>
	Evaluación de la gravedad de los impactos	Los impactos se abordan de acuerdo con la gravedad de sus consecuencias para los derechos humanos. Esto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Está la evaluación de la gravedad del impacto guiada por consideraciones relevantes, que incluyen el alcance, la escala, el carácter no reparable y la interrelación de los impactos? ¿Se determina la evaluación de la gravedad con respecto a las consecuencias para las personas afectadas?</li> <li>• ¿Participan los titulares de derechos relevantes y/o sus representantes legítimos en la evaluación de la gravedad del</li> </ul>

**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH		Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
	incluye considerar el alcance, la escala y el carácter no reparable de los impactos particulares, teniendo en cuenta las opiniones de los titulares de derechos y/o sus representantes legítimos.	<p>impacto? ¿Refleja la evaluación de la gravedad las opiniones de los titulares de derechos relevantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Ha tenido el análisis del impacto en cuenta la interrelación de los derechos humanos, así como la interrelación de los factores ambientales, sociales y de derechos humanos? (Por ejemplo, si un proyecto o actividad empresarial afecta el derecho al descanso y al ocio adecuados al requerir horas extras excesivas, esto puede tener un impacto correspondiente en los derechos de los niños a que sean cuidados. O si una empresa utiliza una cantidad significativa de recursos hídricos, por ejemplo, mediante el riego de una plantación agrícola, esto tendrá un impacto no solo en el medio ambiente, sino también en el derecho de las personas al agua adecuada para beber y al saneamiento; o el derecho a un nivel de vida adecuado si las familias ya no pueden cultivar comida).</li> </ul>
Medidas de mitigación de impactos	Se abordan todos los impactos en los derechos humanos. Cuando sea necesario priorizar las acciones para abordar los impactos, la	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se abordan todos los impactos en los derechos humanos identificados?</li> <li>• Si es necesario priorizar las acciones para abordar los impactos, ¿está esta priorización guiada por la gravedad de las consecuencias para los derechos humanos?</li> <li>• Al determinar las medidas de mitigación, ¿se hacen todos los esfuerzos para evitar primero el impacto por completo y, si esto no es posible, para reducir, mitigar y remediar el impacto?</li> </ul>

**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH		Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH	
		<p>gravedad de las consecuencias para los derechos humanos es el criterio central. Abordar los impactos identificados sigue la jerarquía de mitigación de "evitar-reducir-restaurar-reparar".</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se tiene cuidado para garantizar que la compensación no se considere sinónimo de mitigación de impacto y reparación??</li> <li>• ¿Identifica la evaluación de impacto formas de ejercer influencia para abordar los impactos a los que la empresa contribuye o con los que está directamente relacionada? Por ejemplo, a través de las relaciones comerciales. Cuando no existe influencia, ¿Incluye la mitigación de impacto la creación de apoyo para abordar tales impactos?</li> </ul>
	Acceso a reparación	<p>Los titulares de derechos afectados tienen vías por las cuales pueden presentar quejas con respecto al proyecto o actividades empresariales, así como al proceso de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Identifica la evaluación de impacto los impactos reales para los cuales se necesita una reparación? ¿Se refieren tales impactos a los canales apropiados para la reparación, incluyendo los legales y no legales, según corresponda?</li> <li>• ¿Se ha remitido algún impacto severo a los derechos humanos que pueda constituir una violación legal a los canales legales relevantes (a la espera del consentimiento de los titulares de derechos involucrados)? ¿Coopera la empresa en algún procedimiento legal?</li> <li>• ¿Existe un mecanismo de reclamos a nivel operativo que contribuya a la gestión continua del impacto, así como a la identificación de los</li> </ul>



**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
		evaluación de impacto y los resultados. La evaluación y la gestión del impacto aseguran que la empresa proporcione o coopere en el acceso a la reparación para los titulares de derechos afectados.	<p>impactos imprevistos? Si no, ¿Incluye el plan de gestión de impacto el establecimiento de dicho mecanismo? ¿Cumple el mecanismo de reclamación a nivel operativo con los ocho criterios de efectividad para los mecanismos de reclamo no judiciales que se describen en el Principio Rector núm. 31 de la ONU?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se garantiza que el mecanismo de reclamación a nivel operativo no niegue a los titulares de derechos el acceso a todos los procesos judiciales relevantes?</li> <li>• ¿El acceso a los canales de reparación responde al contexto y a las preferencias de los titulares de derechos en cuestión?</li> </ul>
<p>Fuentes: Estos criterios se basan en una revisión de la literatura que incluye fuentes sobre la evaluación del impacto en los derechos humanos, la participación de las partes interesadas, la evaluación del impacto social y el enfoque basado en los derechos humanos; incluidas las siguientes fuentes: Desiree Abrahams y Yann Wyss (2010), <i>Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos</i>, Washington: El Foro Internacional de Líderes Empresariales, la Corporación Financiera Internacional y la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; James Harrison (2013), 'Establishing a meaningful human rights due diligence process for corporations: learning from experience of human rights impact assessment', <i>Impact Assessment and Project Appraisal</i>, 31:2, pp.107-117; James Harrison (2010), <i>Measuring human rights: Reflections on the practice of human rights impact assessment and lessons for the future</i>, Legal Studies Research Paper No. 2010-26, University of Warwick School of Law; James Harrison and Mary-Ann Stephenson (2010), <i>Human Rights Impact Assessment: Review of Practice and Guidance for Future Assessments</i>, Edinburgh: Scottish Human Rights Commission; Christina Hill (2009), <i>Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment</i>, Melbourne: Oxfam Australia; Gillian MacNaughton and Paul Hunt (2011), 'A human rights-based approach to social impact assessment', in F. Vanclay and A. M. Esteves (Eds), <i>New Directions in</i></p>			

**Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos**

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH	Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
<p><i>Social Impact Assessment: Conceptual and Methodological Advances</i>, Cheltenham: Edward Elgar, pp.355-368; Norwegian Agency for Development Cooperation (2001), <i>Handbook in Human Rights Assessment: State Obligations, Awareness and Empowerment</i>, Oslo: NORAD; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), <i>La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la interpretación</i>, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006), <i>Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo</i>, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas; Derechos y Democracia (2011), <i>Todo Derecho: Guía de Evaluación de Impactos en los Derechos Humanos</i>. [en línea]. Disponible en: <a href="http://hria.equalit.ie/es/">http://hria.equalit.ie/es/</a>; Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011), <i>Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”</i>, A/HRC/17/31; Frank Vanclay, Ana Maria Esteves, Ilse Aucamp and Daniel M. Franks (2015), <i>Evaluación de Impacto Social: Lineamientos para la Evaluación y Gestión de Impactos Sociales de Proyectos</i>, Fargo ND: Asociación Internacional para la Evaluación de Impactos; Simon Walker (2009), <i>The Future of Human Rights Impact Assessments of Trade Agreements</i>, Antwerp: Intersentia; World Bank and Nordic Trust Fund (2013), <i>Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development</i>, Washington: World Bank and Nordic Trust Fund.</p>	

## **A.6 APLICACIÓN DE NORMAS Y PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS**

Los estándares y principios de derechos humanos deben sentar las bases para las EIDH. Por lo tanto, es importante que los involucrados en una EIDH tengan una sólida comprensión de la naturaleza, las fuentes, el contenido y la jurisprudencia de los derechos humanos; incluyendo lo que se espera de los Estados y empresas con respecto a la defensa de los derechos humanos, así como los principios de un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH).

A continuación, se ofrece una breve descripción de algunos conceptos básicos de derechos humanos que deben considerarse y aplicarse al evaluar los impactos en los derechos humanos.

### **A.6.1 ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?**

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos. Son garantías legales universales que protegen a individuos y grupos contra acciones que interfieren con las libertades fundamentales y la dignidad humana. Ellos son:

- **Universales e inalienables**, es decir, que aplican para todas las personas;
- **interdependientes e indivisibles**, es decir, no hay jerarquía entre los derechos humanos; el avance de un derecho facilita el avance de los otros, y de la misma manera la privación de un derecho afecta negativamente a los otros; e
- **iguales y no discriminatorios**, es decir, son disfrutados por todos por igual, independientemente de su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición.

### **A.6.2 ¿CÓMO SE APLICAN LOS DERECHOS HUMANOS INTERNACIONALES?**

Los derechos humanos internacionales se articulan en convenciones, tratados y declaraciones internacionales, así como en el derecho internacional consuetudinario. Los tratados internacionales de derechos humanos se vuelven vinculantes para los Estados a través de la ratificación. Al ratificar una convención internacional de derechos humanos, un Estado se compromete a implementar la convención internacional en las leyes y políticas nacionales. El método principal para la observancia de los derechos humanos es, por lo tanto, la capacidad de las personas para presentar demandas administrativas o legales contra un Estado por infringir el respeto, protección y cumplimiento de los derechos humanos. Además, las personas pueden presentar casos de derechos humanos en los tribunales regionales de derechos humanos o presentando

quejas ante los órganos de tratados de la ONU responsables de supervisar la implementación de convenciones específicas de derechos humanos (por ejemplo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer).

Los derechos humanos se dividen a veces en derechos civiles y políticos (por ejemplo, el derecho a ser libre de la tortura, el derecho a participar en los asuntos públicos y el derecho a la propiedad) y los derechos económicos, sociales y culturales (por ejemplo, el derecho a un nivel de vida adecuado, el derecho a la educación y el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental). Aunque los derechos humanos se consideran interdependientes e indivisibles, una diferencia importante entre estas dos categorías de derechos es el concepto de "realización progresiva" con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales.

La realización progresiva significa que se espera que los Estados tomen medidas apropiadas para la plena realización de los derechos económicos, sociales y culturales al máximo de sus recursos disponibles. Se reconoce que no todos los derechos mencionados pueden realizarse plenamente de inmediato cuando un Estado ratifica los tratados que protegen estos derechos en el derecho internacional, pero la falta de recursos no puede justificar la inacción o el aplazamiento indefinido de medidas para implementar estos derechos.

En particular, los Estados deben tomar medidas inmediatas para la plena realización de los derechos económicos, sociales y culturales en cinco áreas, independiente de sus recursos disponibles<sup>15</sup>:

1. Eliminación de la discriminación;
2. implementación inmediata de los derechos económicos, sociales y culturales que no están sujetos a realización progresiva (por ejemplo, el derecho a la libertad de asociación, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y la obligación de proteger a los niños y jóvenes de la explotación económica y social);
3. medidas que apunten hacia la materialización de los derechos económicos, sociales y culturales que están sujetos a una realización progresiva (por ejemplo, implementar estrategias y planes, adoptar las leyes y políticas necesarias, y monitorear y evaluar regularmente el progreso hacia la plena implementación de los derechos);
4. sin retroceso en las medidas, lo que significa que la protección de los derechos no debe deteriorarse; y
5. atención a las obligaciones básicas mínimas; es decir, los Estados deben cumplir con los niveles mínimos esenciales de cada uno de los derechos (por ejemplo, el derecho a un mínimo de alimentos esenciales, refugio básico, saneamiento y agua potable adecuada).

### A.6.3 ¿CUÁLES SON LOS DEBERES ESTATALES DE RESPETAR, PROTEGER Y CUMPLIR LOS DERECHOS HUMANOS? Y, ¿CÓMO SE DIFERENCIAN DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS?

Con respecto a los derechos humanos, los Estados tienen la obligación de:

4. **Respetarlos:** abstenerse de interferir con el disfrute del derecho;
5. **protegerlos:** evitar que otros, incluidos terceros como las empresas, interfieran con el disfrute del derecho a través de la legislación, las políticas, la regulación y la adjudicación apropiadas; y
6. **cumplirlos:** tomar medidas para facilitar el disfrute de los derechos humanos.

Por ejemplo, con respecto al derecho al trabajo, un Estado estaría obligado a: respetar el derecho (por ejemplo, al no utilizar trabajo forzado o negar oportunidades de trabajo a los opositores políticos); proteger este derecho (por ejemplo, asegurando que los empleadores paguen el salario mínimo y proporcionen condiciones de trabajo adecuadas); y cumplir con el derecho (por ejemplo, al emprender programas educativos e informativos para facilitar la conciencia pública sobre el derecho al trabajo)<sup>16</sup>.

Actualmente, no se considera que las empresas tengan obligaciones legales directas en virtud del derecho internacional de los derechos humanos. En cambio, de acuerdo con los Principios Rectores de la ONU, las empresas tienen la "responsabilidad de respetar" los derechos humanos, incluida la de "no hacer daño"<sup>17</sup>. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la responsabilidad de respetar no es estrictamente una obligación "negativa" de no interferencia, ya que las empresas deben tomar medidas activas para evitar impactos negativos en los derechos humanos a través de un proceso de debida diligencia de derechos humanos<sup>18</sup>. La responsabilidad de respetar se considera una norma internacional de conducta esperada, más que un deber legal en virtud del derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, esto no significa que la responsabilidad corporativa de respetar no esté relacionada con los deberes legales. Por ejemplo, las empresas tienen el deber legal de respetar los derechos humanos cuando estos se han integrado en las leyes nacionales (es decir, después de la ratificación de los instrumentos internacionales y la adopción de la legislación de implementación). También hay avances hacia la legislación para la debida diligencia de derechos humanos obligatorios. Las empresas también pueden estar sujetas a obligaciones bajo el derecho internacional humanitario y penal internacional en ciertas circunstancias.

#### **A.6.4 ¿QUÉ TIPOS DE DERECHOS HUMANOS SON LOS QUE SE ESPERA QUE LAS EMPRESAS RESPETEN?**

Las empresas pueden afectar prácticamente todos los derechos humanos; como tal, todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos están previstos por la responsabilidad corporativa de respetarlos. De acuerdo con los Principios Rectores de la ONU, al ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos, las empresas deben considerar, como mínimo, los derechos que se encuentran en la Declaración Internacional de Derechos Humanos (que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) y los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo descritos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (que abordan la no discriminación, el forzoso u obligatorio, el trabajo infantil y la libertad sindical)<sup>19</sup>. Las normas adicionales de derechos humanos deben considerarse relevantes en el contexto específico (por ejemplo, los derechos de pueblos indígenas si el proyecto o las actividades empresariales se producen cerca de sus tierras, o el derecho internacional humanitario en zonas de conflicto).

#### **A.6.5 ¿CUÁLES SON LAS FUENTES DE DERECHOS HUMANOS QUE DEBEN SER CONSIDERADAS EN LA EIDH?**

El contenido sustancial de los derechos humanos se elabora en fuentes como:

- **Tratados, convenciones y declaraciones internacionales** sobre derechos humanos, incluyendo su elaboración en comentarios generales, recomendaciones y observaciones finales de los órganos de tratados de la ONU; así como informes de procedimientos especiales de la ONU sobre temas específicos (por ejemplo, el Relator Especial sobre vivienda adecuada o el Grupo de trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en las leyes y en la práctica);
- **instrumentos y jurisprudencia regionales de derechos humanos** (por ejemplo, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, y la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos);
- **constituciones estatales y legislación de derechos humanos** (por ejemplo, leyes nacionales de derechos humanos); y
- **legislación temática estatal y jurisprudencia** (por ejemplo, leyes de no discriminación y leyes de salud y seguridad en el lugar de trabajo).

Dichas fuentes deben informar a la EIDH y ser consultadas cuidadosamente por los evaluadores.

#### A.6.6 ¿QUÉ SON LOS DERECHOS ABSOLUTOS, CONTENIDOS Y DAAC ESENCIALES?

Para determinar si ha ocurrido o si es probable que ocurra un impacto adverso sobre los derechos humanos, será necesario tener en cuenta una serie de factores; incluyendo el contenido sustancial del derecho, la naturaleza de la interacción comercial o la interferencia con el derecho, la causalidad, la recopilación de datos y las pruebas, las experiencias y puntos de vista de los titulares de derechos en cuestión, etc. Los siguientes son algunos conceptos y principios clave del derecho internacional sobre los derechos humanos que deberían informar el análisis de una EIDH:

- **El contenido sustancial de los derechos humanos:** El contenido sustancial del derecho en cuestión debe constituir el punto de referencia con el cual se evalúa el impacto. Esto se ha elaborado en fuentes como las enumeradas anteriormente, y deben considerarse cuidadosamente en el análisis de una EIDH.
- **Cualquier condición particular y derechos de los titulares de derechos impactados:** Los derechos humanos se aplican a todos. Sin embargo, además de este principio de universalidad, varios grupos de titulares de derechos disfrutan de protecciones adicionales o particulares. Por ejemplo, los niños gozan de una protección específica en virtud de la Convención sobre los Derechos del Niño en relación con los derechos y el proceso; como el derecho a jugar y el derecho a ser consultados. Los pueblos indígenas, por ejemplo, tienen derechos particulares en virtud del Convenio núm. 169 de la OIT y la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, reconociendo el apego particular de los pueblos indígenas a sus tierras, territorios y recursos naturales, así como el principio de libertad previa y consentimiento informado.
- **Disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad (DAAC):** el contenido de algunos derechos económicos, sociales y culturales se elabora en términos de DAAC (en particular salud, educación, agua y vivienda). Estos parámetros podrían informar útilmente el análisis de una EIDH. Por ejemplo, al considerar si se ha producido un impacto adverso en el derecho a la vivienda, la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad de la vivienda se deben constituir los parámetros para la recopilación de datos de referencia (incluida la selección de indicadores), la evaluación de la gravedad del impacto y el diseño e implementación de medidas de mitigación. (Ver Cuadro A.6, a continuación, para más detalles sobre DAAC).
- **Contenido esencial:** Según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ciertas obligaciones se consideran "obligaciones mínimas esenciales". Estos son los aspectos que un Estado está obligado a

implementar de inmediato, independientemente de los recursos disponibles. Incluso cuando un Estado tiene recursos inadecuados disponibles, se espera que introduzca programas de bajo costo y específicos para ayudar a las personas que más lo necesitan.

- **Derechos humanos absolutos y no derogables:** Los derechos humanos se consideran universales e inalienables. Algunos derechos son absolutos y no derogables, lo que significa que no se pueden limitar de ninguna manera, en ningún momento y por ningún motivo (por ejemplo, el derecho a ser libre de esclavitud y servidumbre, así como el derecho a ser libre de la tortura). Sin embargo, se reconoce en el derecho internacional de los derechos humanos que ciertos derechos humanos que algunos de estos pueden estar limitados en ciertas circunstancias. Las excepciones permiten a los Estados suspender parte de sus obligaciones legales y restringir algunos derechos bajo ciertas circunstancias; esencialmente, cuando hay una emergencia pública grave, siempre que la excepción sea por un período limitado, proporcional a la emergencia y no discriminatoria.
- **Realización progresiva:** Como se explicó anteriormente.
- **No discriminación:** La no discriminación es un derecho y principio humano esencial transversal y, por lo tanto, debe ser considerado clave al evaluar si se ha producido un impacto en los derechos humanos.
- **Principios basados en derechos humanos:** El enfoque basado en los derechos humanos incluye varios principios de "proceso", a saber: participación e inclusión, no discriminación e igualdad, y transparencia y responsabilidad. Debe ser un componente del análisis de la EIDH si se han respetado tales principios. Para una introducción al enfoque basado en los derechos humanos, véase el Cuadro A.6, a continuación. Para saber cómo se puede aplicar el enfoque basado en los derechos humanos en EIDH, consulte 10 Criterios clave para la EIDH (sección A.5).

#### **Cuadro A.6: Enfoque basado en derechos humanos**

Un enfoque basado en derechos humanos (EBDH) para el desarrollo es 'un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos'.

Un enfoque basado en los derechos humanos puede describirse de diferentes maneras. Según el "Entendimiento Común" de las Naciones Unidas en Stamford, consta de los siguientes tres elementos centrales:

1. **Aplicación del marco internacional de derechos humanos:** El EBDH implica que las prácticas están guiadas y se esfuerzan por mantener los



estándares y principios internacionales de derechos humanos.

2. **Aplicación de los principios de derechos humanos; incluyendo en los procesos:**

- i. Universalidad e inalienabilidad: todas las personas en todo el mundo tienen derecho a los derechos humanos.
- ii. Indivisibilidad: todos los derechos humanos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales tienen el mismo estatus como derechos y no pueden clasificarse en un orden jerárquico.
- iii. Interdependencia e interrelación: la realización de un derecho a menudo depende de la realización de otros derechos. Por ejemplo, la realización del derecho a la salud puede depender del derecho a la educación o del derecho a la información.
- iv. Igualdad y no discriminación: todas las personas tienen derecho a sus derechos humanos, sin discriminación. Esto incluye prestar atención a las personas y grupos vulnerables y marginados, así como también al género. También implica tomar medidas para garantizar que todas las mujeres y hombres, niñas y niños afectados e impactados tengan el poder de comprender y participar en las decisiones que les afectan.
- v. Participación e inclusión: en un enfoque basado en los derechos humanos, la participación es tanto un objetivo como un medio de desarrollo. La participación debe tener como objetivo dar a los individuos y las comunidades una propiedad genuina sobre los procesos de desarrollo en los que están involucrados y que tienen un impacto en ellos. Para esto, la participación debe ser "activa, libre y significativa". Desde una perspectiva basada en los derechos, la participación es más que una consulta o un complemento técnico para las actividades de desarrollo; en cambio, es una parte integral de dar forma a tales actividades.

3. **Análisis de titulares de derechos y titulares de deberes:** La rendición de cuentas es la piedra angular del EBDH. Esto incluye identificar quiénes son los titulares de derechos y los titulares de deberes en cada contexto. Además, se deben tomar medidas para garantizar que los titulares de derechos tengan la capacidad de reclamar sus derechos y, en consecuencia, que los titulares de deberes respeten estos derechos. Esto tiene implicancias sobre cómo se incluyen las partes interesadas en una EIDH. Por ejemplo, al aplicar una EBDH, las personas afectadas por el proyecto serían vistas como titulares de derechos en lugar de partes interesadas, es decir, como personas que tienen derechos sobre los cuales pueden responsabilizar a un titular de deberes relevante.

La importancia de adoptar un EBDH en el contexto de una EIDH se ha observado en la mayoría de los métodos, orientación y literatura sobre EIDH. Por ejemplo, dicha literatura ha señalado la importancia de: aprovechar la

experiencia relevante; participar en consultas significativas con partes interesadas potencialmente afectadas; prestar especial atención a los grupos vulnerables y los diferentes riesgos que enfrentan las mujeres y los hombres; incluir todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos como punto de referencia; y emprender evaluaciones de impacto a intervalos regulares. Esto refleja el énfasis del EBDH en la aplicación de las normas internacionales de derechos humanos, así como también en los principios del proceso de participación, no discriminación y rendición de cuentas.

Fuentes: Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2006), *Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas; Principio Rector núm. 18

#### **Cuadro A.7: Disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad (DAAC)**

Ciertos derechos económicos, sociales y culturales se elaboran en tratados y jurisprudencia internacionales de derechos humanos de acuerdo con los cuatro criterios interrelacionados de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad. Específicamente, estos estándares se relacionan con el derecho a un nivel de vida adecuado, incluyendo alimentos, ropa y vivienda; el derecho al más alto nivel posible de salud; y el derecho a recibir educación.

- **Disponibilidad** se refiere a instalaciones, bienes y servicios que deben estar disponibles en cantidades suficientes y como suministro continuo dentro del país. Se considera un criterio objetivo que puede medirse a través de datos cuantitativos.
- **Accesibilidad** detalla que los servicios deben ser accesibles para todos sin discriminación. Se divide además en cuatro subcriterios: accesibilidad física; accesibilidad económica; no discriminación; y accesibilidad a la información. Este criterio se considera altamente complejo y, por lo tanto, requerirá datos cualitativos y cuantitativos, así como un alto nivel de participación de los titulares de derechos para identificar indicadores relevantes para cada uno de los subcriterios.
- **Aceptabilidad** se refiere tanto a la aceptabilidad del usuario como a la aceptabilidad cultural. Ambas son evaluaciones subjetivas de las percepciones de los titulares de derechos. El primero tiene que ver con las características (es decir; el olor, el sabor y el color del agua) y las consideraciones de procedimiento (es decir, el comportamiento de los proveedores de agua), mientras que el segundo tiene que ver con las percepciones basadas en la cultura de los titulares de derechos.
- **Calidad** se refiere a los estándares que deben cumplir los servicios y productos. Esto se basa en términos objetivos y científicos que están

estrechamente relacionados con los estándares de calidad nacionales e internacionales.

DAAC puede ser una herramienta útil en una EIDH ya que elabora sobre el contenido de los derechos económicos, sociales y culturales. Por ejemplo, al considerar si se ha producido un impacto adverso en el agua, la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad del agua deben constituir los parámetros para la recopilación de datos de línea de base, así como los indicadores para medir contra el punto de referencia. (Para obtener más información sobre la recopilación de datos e indicadores, consulte la Fase 2).

Fuente: Danish Institute for Human Rights (2014), *The AAAQ Framework and the Right to Water: International Indicators for Availability, Accessibility, Acceptability and Quality*, Copenhagen: DIHR.

# NOTAS FINALES

<sup>1</sup> Derechos y Democracia (2011), *Todo Derecho: Guía de Evaluación de Impactos en los Derechos Humanos*. [en línea]. Disponible en: <http://hria.equalit.ie/es/>; véase también ‘Community-based EIDH: Presenting an alternative view to the company narrative’ written by Caroline Brodeur, Irit Tamir and Sarah Zoen (2019), in *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar edited by Nora Götzmann.

<sup>2</sup> Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, A/HRC/17/31 (Principios Rectores de la ONU).

<sup>3</sup> Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2011), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, París: Publicación de la OCDE.

<sup>4</sup> Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2018), *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, París: Publicación de la OCDE.

<sup>5</sup> Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2013), *Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsable de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo: Segunda Edición*, París: Publicación de la OCDE.

<sup>6</sup> Naciones Unidas, Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, 2015, párr. 5.

<sup>7</sup> Birgitte Feiring (2019), ‘Realizing human rights and the 2030 Agenda through comprehensive impact assessments: Lessons learned from addressing indigenous peoples’ rights in the energy sector’ in Nora Götzmann (Ed), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar.

<sup>8</sup> Maria Partidário and Rob Verheem (2019), ‘Impact Assessment and the Sustainable Development Goals (SDGs)’ in IAIA Fastips, Fargo: International Association for Impact Assessment.

<sup>9</sup> Naciones Unidas (2015), *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.

<sup>10</sup> Birgitte Feiring (2019), ‘Realizing human rights and the 2030 Agenda through comprehensive impact assessments: Lessons learned from addressing indigenous peoples’ rights in the energy sector’ in Nora Götzmann (Ed), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar, 438.

<sup>11</sup> Maria Partidário and Rob Verheem (2019), ‘Impact Assessment and the Sustainable Development Goals (SDGs)’ in IAIA Fastips, Fargo: International Association for Impact Assessment.

<sup>12</sup> Consejo Internacional de Minería y Metales (2012), *Derechos Humanos en la Industria de la Minería y Metales: La Integración de la Diligencia Debida e Derechos Humanos en los procesos de Gestión de Riesgos Corporativos*, Londres: Consejo Internacional de Minería y Metales.

<sup>13</sup> Nora Götzmann, Frank Vanclay and Frank Seier (2015), ‘Social and human rights impact assessments: What can they learn from each other’, *Journal of Impact Assessment and Project Appraisal*; Simon Walker (2009), *The Future of Human Rights Impact Assessments of Trade Agreements*, Antwerp: Intersentia, pp.39-49.

<sup>14</sup> Instituto Danés de Derechos Humanos e IPIECA (2013), *Integración de los derechos humanos en las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud: Guía práctica para el sector del petróleo y el gas*, Copenhague: IPIECA y DIHR.

<sup>15</sup> Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas(2006), *Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, p.15-16.

<sup>16</sup> *Ibíd*, pág.12

<sup>17</sup> Principios Rectores de la ONU.

<sup>18</sup> Principio Rector de la ONU núm. 15.

<sup>19</sup> Principio Rector de la ONU núm. 12.

THE DANISH  
INSTITUTE FOR  
HUMAN RIGHTS

