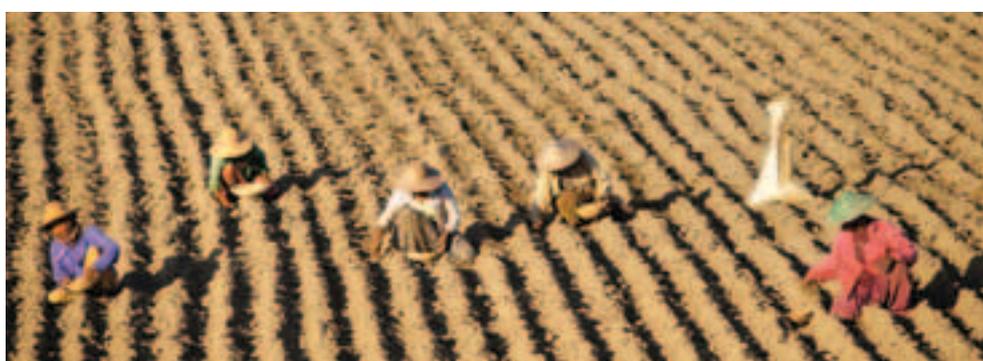

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

GUÍA PARA INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS



COMITÉ INTERNACIONAL DE COORDINACIÓN DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES PARA LA PROMOCIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS (CIC)

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

GUÍA PARA INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Autoras: Nora Götzmann y Claire Methven O'Brien

Asistentes de investigación: Catie Shavin, Lea Brecht, Lucy Murray y Liza Arroyo

AGRADECIMIENTOS

Las autoras desean agradecer por su cooperación y asistencia a quienes contribuyeron a la elaboración de esta Guía: la Comisión Sudafricana para los Derechos Humanos, que ocupa la Presidencia del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos (CIC); la Comisión Canadiense para los Derechos Humanos, que presidió en su día el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos del CIC; otros miembros del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos del CIC, en particular la Comisión de Derechos Humanos y Justicia Administrativa de Ghana, la Comisión de Derechos Humanos de Malawi, la Institución del Ombudsman de la República Bolivariana de Venezuela, la Comisión Nacional de Derechos Humanos de la República de Corea, la Comisión de Derechos Humanos de Filipinas y el Instituto Alemán para los Derechos Humanos; otras instituciones nacionales de derechos humanos que aportaron ejemplos de buenas prácticas de INDH (Instituciones Nacionales de Derechos Humanos); y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

Las autoras también quisieran rendir tributo a la difunta Jennifer Lynch Q.C., con cuyo apoyo como Presidenta del CIC se creó el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos.

Concepto de diseño: Hedda Bank

Photo: Colourbox

Impresión: Handy-print

© Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (CIC) e Instituto Danés para los Derechos Humanos (DIHR), noviembre de 2013.

CIC: <http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx>

Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos del CIC: <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx>

DIHR: <http://www.humanrights.dk/>

Está autorizada la publicación total o parcial de este documento si se citan las autoras y la fuente.

ÍNDICE DE MATERIAS

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1 OBJETIVO DE LA PRESENTE GUÍA	6
2. LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS: MARCOS INTERNACIONALES	7
2.1 IMPACTO DE LAS EMPRESAS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS	7
2.2 MARCOS INTERNACIONALES QUE RIGEN A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LAS EMPRESAS	9
2.2.1 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS DERECHOS HUMANOS	9
2.2.2 DERECHOS HUMANOS Y NORMAS EMPRESARIALES	10
2.3 MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA “PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR” Y LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS	14
3. INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS, Y EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	18
3.1 MANDATO DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS SOBRE LA CUESTIÓN DE LAS EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	18
3.1.1 LOS PRINCIPIOS DE PARÍS	18
3.1.2 ACREDITACIÓN DE LAS INDH POR PARTE DEL COMITÉ INTERNACIONAL DE COORDINACIÓN	20
3.2 GRUPO DE TRABAJO DEL COMITÉ INTERNACIONAL DE COORDINACIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	21
4. PILAR UNO: OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS	25
4.1 PRINCIPIOS FUNDACIONALES	25
4.2 FUNCIONES REGLAMENTARIAS Y NORMATIVAS DEL ESTADO DE CARÁCTER GENERAL	26

4.3 EL NEXO ENTRE EL ESTADO Y LAS EMPRESAS	30
4.4 GARANTIZAR LA COHERENCIA POLÍTICA	33
4.5 ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS INDH PARA PROMOVER LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS?	35
5. PILAR DOS: OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS	42
5.1 LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DILIGENCIA DEBIDA	42
5.1.1 DILIGENCIA DEBIDA (1): EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS	46
5.1.2 DILIGENCIA DEBIDA (2): INTEGRACIÓN DE LOS RESULTADOS EN LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA EMPRESA Y ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS CORRESPONDIENTES	49
5.1.3 DILIGENCIA DEBIDA (3): SUPERVISIÓN DE LA EFICACIA DE LAS RESPUESTAS DE LA EMPRESA A LOS IMPACTOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS	53
5.1.4 DILIGENCIA DEBIDA (4): COMUNICACIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES CON RESPECTO AL IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DILIGENCIA DEBIDA	55
5.2 ¿DE QUÉ MANERA CAMBIA CON EL CONTEXTO LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS?	57
5.3 PROYECTOS DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE)	58
5.4 ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS INDH PARA PROMOVER LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS?	60
6. PILAR TRES: ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN	66
6.1 VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS RELACIONADAS CON ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y ACCESO A LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN	66
6.2 MECANISMOS DE REPARACIÓN JUDICIALES	67
6.2.1 COMPLICIDAD EMPRESARIAL EN LAS VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS	69

6.3 MECANISMOS DE REPARACIÓN EXTRAJUDICIALES	70
6.4 ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS INDH PARA PROMOVER EL ACCESO A LOS MECANISMOS DE REPARACIÓN?	74
7. CUESTIONES RELACIONADAS CON LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS	78
7.1 DERECHOS DEL NIÑO Y EMPRESAS	78
7.2 CUESTIONES DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA RELACIONADOS CON EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	85
7.3 GÉNERO, EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	91
7.4 EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN ÁREAS DE ALTO RIESGO Y AFECTADAS POR CONFLICTOS	95
7.5 PUEBLOS INDÍGENAS, EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	101
7.6 DERECHOS HUMANOS Y CUESTIONES COMERCIALES RELACIONADOS CON LAS TIERRAS Y LA ALIMENTACIÓN	108
7.7 EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y CADENAS DE SUMINISTRO	113
7.8 CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS	117
8. ACTORES E INICIATIVAS INTERNACIONALES EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	121
8.1 GRUPO DE TRABAJO DE LA ONU SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS	121
8.2 OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS	122
8.3 PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS	123
8.4 CORPORACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL	124
8.5 ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICOS	125
8.6 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	125
ENDNOTES	127

1. INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETIVO DE LA PRESENTE GUÍA

Esta Guía constituye un recurso para los profesionales que se desempeñan en el campo de los derechos humanos en el ámbito de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH). Ha sido elaborado por el Instituto Danés de Derechos Humanos en nombre del Comité Internacional de Coordinación de las INDH, en consulta con el Grupo de Trabajo del CIC en materia de Empresas y Derechos Humanos. Presenta el tema de las empresas y los derechos humanos, incluido el papel que desempeña una institución nacional de derechos humanos en la identificación y el tratamiento del impacto que ejercen las empresas en el disfrute de los derechos humanos.

La actividad empresarial puede ejercer una amplia gama de efectos positivos y adversos en los derechos humanos, situación que ha sido objeto de una creciente atención por parte de la comunidad internacional, como lo demuestra en gran medida el mandato anterior del Representante Especial de la ONU sobre empresas y derechos humanos y el desarrollo de los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos.

Mediante el papel que desempeñan en el fomento y protección de los derechos humanos, las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos pueden ejercer acciones importantes al participar activamente en los asuntos de derechos humanos y las empresas, con el fin de garantizar que los Estados, las empresas y la sociedad civil cumplan con sus deberes y responsabilidades respectivos en lo que se refiere a la interacción de las empresas con los derechos humanos.

Cada capítulo de la Guía contiene:

- Preguntas de introducción;
- Texto de explicaciones;
- Enlaces a otros recursos; y
- Ejemplos de la práctica que efectúan las INDH en el área de empresas y derechos humanos.

La Guía se puede usar como documento de referencia independiente. Asimismo, se puede usar en conjunto con el curso E-Learning sobre empresa y derechos humanos para instituciones nacionales de derechos humanos, desarrollado por el Instituto Danés de Derechos Humanos, ambos documentos están disponibles en Árabe, Francés, Inglés y Español.

2. LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS: MARCOS INTERNACIONALES

Este capítulo presenta el marco internacional que rige a las empresas y a los derechos humanos, incluido el Marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.



UNA VEZ QUE HAYA TERMINADO ESTE CAPÍTULO PODRÁ RESPONDER A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CLAVE:

- ¿Qué impacto ejercen las empresas en los derechos humanos?
- ¿Cuáles son las normas y marcos de derechos humanos que se aplican a los derechos humanos y a las empresas?
- ¿Quién es responsable de abordar el impacto de las empresas en los derechos humanos? ¿Quiénes son los titulares de derechos y los garantes de los derechos?
- ¿En qué consisten los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos?

2.1 IMPACTO DE LAS EMPRESAS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

Las actividades empresariales pueden tener una amplia gama de impactos sobre los derechos humanos. Con frecuencia, dichos impactos son de varias dimensiones y dependen del contexto; es decir, son influidos por el tipo de industria en cuestión, país y contexto local, estado de desarrollo, etc. Los impactos positivos de las empresas sobre los derechos humanos pueden incluir el empleo, el desarrollo de habilidades y las aportaciones al desarrollo económico tanto a nivel local como nacional. Por ejemplo, una compañía que da empleo a mujeres y hombres puede contribuir al cumplimiento del derecho a gozar de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Las empresas que pagan impuestos contribuyen ingresos al erario de los estados y, por lo tanto, pueden respaldar el logro de los objetivos de desarrollo nacional, incluidos los derechos humanos. Sin embargo, las actividades empresariales también pueden tener efectos adversos en los derechos humanos. Por ejemplo, la interferencia con los derechos a la salud, a la propiedad y a un nivel de vida adecuado, como sucede en los sitios donde los trabajadores están expuestos a contaminantes ambientales de los cuales las empresas son responsables, o bien, en situaciones en las que se reasienta a las personas sin la debida consulta o indemnización.

La siguiente tabla (Tabla 1), proporciona algunos ejemplos ilustrativos de la manera en que las actividades empresariales pueden afectar los derechos humanos, reconociendo que se trata solo de ejemplos y que dichas actividades tienen el potencial de tener un impacto sobre casi todos los derechos humanos.

TABLA 1. EJEMPLOS DE COMO LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES PUEDEN IMPACTAR LOS DERECHOS HUMANOS

DERECHOS HUMANOS	POSIBLE IMPACTO POSITIVO	POSIBLE IMPACTO NEGATIVO O VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
Derecho a un nivel de vida adecuado	Una empresa crea empleos para las comunidades locales, contribuyendo a que las personas cuenten con los recursos para tener vivienda y alimentación adecuadas.	Una empresa reasienta a las comunidades locales a una zona con tierras menos fértiles y el proceso no se efectúa con la consulta y/o indemnización debida. Como resultado las comunidades reasentadas no tienen acceso suficiente a viviendas y alimentos.
Derecho a gozar de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo	Una empresa ha implementado normas sólidas en cuanto a salud y seguridad se refiere, reduciendo así la probabilidad de que ocurran lesiones.	Una empresa no concede suficientes descansos durante las horas laborales.
Derecho al agua y al saneamiento	Una empresa colabora con el gobierno estatal o local con el fin de mejorar la infraestructura del servicio del agua, por lo que contribuye a crear las condiciones necesarias para el cumplimiento del derecho al agua y al saneamiento.	Una empresa utiliza grandes cantidades de agua en una zona donde ésta escasea, de modo que las comunidades locales no reciben suficiente agua para sostener la agricultura de subsistencia.
Derecho a la educación	Una empresa paga impuestos al gobierno, contribuyendo así al desarrollo de la infraestructura de las escuelas locales.	Una empresa emplea menores de edad como trabajadores, lo cual da como resultado que no se respeten sus derechos a la educación.
Derecho de acceso a la información	Una empresa publica información sobre el comportamiento ambiental en idiomas y formatos accesibles a los titulares de derechos afectados por las operaciones de dicha empresa.	El gobierno no hace públicos los estudios de impacto ambiental y la empresa no adopta medidas para facilitar el acceso de las comunidades afectadas a la información sobre la evaluación de impacto.
Derecho a la no discriminación	Una empresa trata a todos los empleados de manera equitativa con respecto a las contrataciones, ascensos, prestaciones vinculadas al trabajo y pensiones, sin discriminación por motivos ilegales.	Una empresa discrimina contra las mujeres, es decir, no les permite volver al mismo trabajo después de su permiso por maternidad.

2.2 MARCOS INTERNACIONALES QUE RIGEN A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LAS EMPRESAS

2.2.1 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS DERECHOS HUMANOS

Cuando la atención se centra en las empresas y los derechos humanos, el respeto, la protección y el cumplimiento de estos son responsabilidades que se comparten entre una amplia gama de entidades estatales y no estatales. Esto incluye, por ejemplo, gobiernos centrales y locales, organismos reguladores, empresas grandes y pequeñas, y entes y organizaciones internacionales.

Es importante recordar la diferencia que existe en las normas de derechos humanos entre los titulares de derechos y los titulares de obligaciones:

- **Titulares de derechos:** todos los seres humanos, tienen derecho a que se respeten sus derechos humanos. En general, no se considera que las organizaciones y entidades, como por ejemplo, estados, empresas e instituciones religiosas, sean titulares de derechos humanos. Los empleados, trabajadores de la cadena de suministro, comunidades locales, clientes, usuarios finales, todos son ejemplos de titulares de derechos sobre los cuales las empresas pueden tener un impacto directo o indirecto.
- **Titulares de obligaciones:** En principio, todos somos titulares de obligaciones, trátase de actores estatales o no estatales, individuos o grupos. El Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 afirma que ‘tanto los individuos como las instituciones’ desempeñan una función en el respeto a los derechos humanos. Esto incluye a los estados como los principales titulares de obligaciones, pero también puede abarcar a los individuos y a los actores no estatales, como por ejemplo las compañías. En un contexto empresarial, entre los titulares de obligaciones se puede incluir a proveedores, socios de empresas conjuntas o de otro tipo, autoridades gubernamentales, clientes, usuarios finales de los productos de una compañía y a los destinatarios de los servicios de una compañía.

Si bien, en principio todos somos titulares de obligaciones, son las obligaciones y responsabilidades exactas las que varían entre los distintos titulares de obligaciones, según un número de factores y circunstancias. En resumen, los Estados son los principales titulares de obligaciones de los derechos humanos y, por ende, tienen el deber de proteger, respetar y cumplir los derechos humanos. Por otro lado, las compañías no tienen obligaciones legales directas en virtud del derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, en la actualidad es ampliamente aceptado que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos; es decir, evitar vulnerar los derechos humanos de las personas y reparar las consecuencias negativas de sus actividades (véase Recuadro 1). La más reciente ocasión en que se expresó esta responsabilidad fue a través del respaldo que el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas otorgó a los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos.¹

RECUADRO 1. ¿TIENEN LAS EMPRESAS OBLIGACIONES DE DERECHOS HUMANOS EN VIRTUD DEL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS?

Ha sido materia de debate, el hecho de si las empresas tienen obligaciones de derechos humanos conforme al derecho internacional de los derechos humanos, similar a los de los Estados. Las Normas de las Naciones Unidas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos, aprobadas en 2003 por la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU, por ejemplo, tenían el propósito de elaborar una lista definitiva de derechos humanos hacia los cuales las compañías tendrían obligaciones legales directas en virtud del derecho internacional de los derechos humanos. La iniciativa no recibió suficiente apoyo de parte de la comunidad internacional, principalmente por dos razones clave: renuencia a atribuirles a las empresas obligaciones directas de derechos humanos semejantes a las de los Estados, y renuencia a definir la responsabilidad de la compañía con respecto a los derechos humanos con base a una lista predeterminada y definitiva de derechos humanos.

El Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar en relación con las empresas y los derechos humanos de 2008, distingue las obligaciones y responsabilidades de los Estados y empresas, reafirmando el deber de los Estados de proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, al tiempo que estipula la responsabilidad corporativa de 'respetar' los derechos humanos, es decir, no vulnerarlos. Por consiguiente, el marco no crea nuevas obligaciones legales para las empresas en virtud del derecho internacional de los derechos humanos.

Sin embargo, es claro que las empresas tienen obligaciones legales de respetar los derechos humanos en las situaciones en que se hayan incorporado a la legislación nacional mediante la ratificación de los instrumentos internacionales por parte de los actores estatales y la adopción de dichos instrumentos en las leyes nacionales. Por ejemplo, una compañía tendrá la obligación de cumplir con las leyes laborales y los reglamentos ambientales pertinentes del país.

2.2.2 DERECHOS HUMANOS Y NORMAS EMPRESARIALES

Las actividades comerciales tienen el potencial de ejercer un impacto sobre prácticamente todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los derechos civiles y políticos, los derechos económicos, sociales y culturales, los derechos laborales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, además de los derechos de los que disfrutaban las categorías específicas de titulares de derechos en virtud de instrumentos especializados de derechos humanos, como por ejemplo, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Por consiguiente, se espera que las empresas actúen de manera consecuente con los derechos humanos plasmados en la Carta Internacional de Derechos Humanos

(véase la tabla a continuación) y los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Estos derechos han sido elaborados por instrumentos de derechos humanos especializados adicionales a nivel internacional y regional, y las empresas deben consultarlos cuando sea pertinente, a fin de comprender la magnitud de su responsabilidad de respetar los derechos humanos en una situación y contexto dados. Por ejemplo, en cualquier situación en que exista la posibilidad de que las actividades empresariales afecten los derechos de los pueblos indígenas, será pertinente la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

En la siguiente tabla se presenta un panorama general de los marcos de derecho internacional de los derechos humanos que son relevantes para los derechos humanos y las empresas.

TABLA 2. MARCO LEGAL DE DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS RELEVANTES PARA LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS

<p>La Carta Internacional de Derechos Humanos</p>	<p>La Carta Internacional de Derechos Humanos esta conformada por tres documentos principales: (1) La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), (2) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), y El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).</p>
<p>Convenciones fundamentales de derechos humanos de la ONU</p>	<p>Además de la Carta Internacional de Derechos Humanos, se ha establecido un gran número de acuerdos especializados en materia de derechos humanos, con frecuencia respondiendo a las necesidades de titulares de derechos en particular.</p> <p>La ONU ha identificado nueve Tratados Internacionales de Derechos Humanos fundamentales, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (1984) Convención sobre los Derechos del Niño (1989)

Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)

Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas (2006)

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006).

Para obtener un panorama general de todas las convenciones internacionales fundamentales de derechos humanos y los protocolos adicionales, consulte el sitio: <http://www2.ohchr.org/english/law/>

Instrumentos regionales de derechos humanos

Por ejemplo:

Consejo de Europa: [Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales](#) (1950)

Unidad Africana: Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (1981)

Organización de Estados Americanos: [Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre](#) (1948); la [Convención Americana sobre Derechos Humanos](#) (1969)

Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ANSA): [Declaración de Derechos Humanos del ANSA](#) (2012).

Es posible que los sistemas regionales hayan concluido instrumentos adicionales sobre temas específicos. Por ejemplo, en el Consejo de Europa existen 14 protocolos para enmendar el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, que abarcan temas desde la abolición de la pena de muerte (1983) hasta el sistema de control del Convenio (2004). Además, el Consejo ha firmado un Convenio Europeo sobre el ejercicio de los derechos de los niños (1996), al igual que un Convenio sobre los derechos humanos y la biomedicina (1997). Con respecto a estos últimos, desde entonces se han elaborado numerosos protocolos, que prohíben desde la clonación de seres humanos (1998), hasta el trasplante de órganos y tejidos humanos (2002), al igual que los ensayos genéticos (2008).

Normas internacionales del trabajo

El derecho internacional de los derechos humanos también incluye las normas internacionales del trabajo. Estas se encuentran codificadas en más de cien convenios bajo la [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT) de las Naciones Unidas. Los convenios de la OIT abarcan una amplia gama de temas, a saber: derechos sindicales, horas laborales, disposiciones sobre vacaciones anuales, normas de edad mínima para el trabajo, prohibición del trabajo forzado, discriminación en el trabajo, y más. Asimismo, los sistemas de la OIT incluyen el [Convenio sobre pueblos indígenas y tribales](#) (Convención No. 169 de la OIT, 1989), el cual comprende un número de importantes disposiciones sobre los derechos de los pueblos indígenas y la [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT](#) (1977, revisada en 2009).

Derecho internacional humanitario y derecho penal internacional

En el contexto de conflictos armados puede aplicar el derecho internacional humanitario. Este cuerpo de leyes incluye [los Convenios de Ginebra](#). El derecho internacional humanitario impone obligaciones específicas a los actores que operan en situaciones de conflicto armado y algunas de estas obligaciones podrían ser aplicables de manera directa a las empresas.²

El derecho penal internacional prevé la responsabilidad jurídica de los involucrados en crímenes de guerra, crímenes contra la humanidad y genocidio. La Corte Penal Internacional, establecida en 2002, atribuye responsabilidad jurídica internacional y directa a las personas involucradas en tales crímenes internacionales.

Los posibles escenarios que se basan en acusaciones de complicidad corporativa u otras formas de participación en crímenes internacionales incluyen, por ejemplo, la trata de personas; el financiamiento de conflictos armados o el comercio ilegal de armas.

Véase Capítulo 7.



2.3 MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA “PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR” Y LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Como ya señalamos en la sección anterior, se ha dado un cierto debate en la comunidad internacional sobre los papeles y responsabilidades de los distintos titulares de obligaciones al abordar los efectos relacionados con actividades empresariales sobre los derechos humanos. En particular, no han sido del todo claros los papeles y responsabilidades de los Estados y las empresas, lo cual ha producido importantes brechas de gobernanza.

Los primeros intentos de definir las obligaciones y responsabilidades de los Estados y las empresas incluyen la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, y las Normas de las Naciones Unidas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos, aprobadas en 2003 por la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU. Si bien recibieron cierta aceptación, estas iniciativas no fueron ampliamente apoyadas por parte de los Estados, las empresas, la sociedad civil y otros actores clave, como las INDH y los prestadores de servicios financieros.

En 2005, el entonces Secretario General de la ONU, nombró un Representante Especial en la cuestión sobre empresas transnacionales y Derechos Humanos (**Representante Especial sobre Empresas y Derechos Humanos**), Profesor John Ruggie, para que abordara la cuestión de la falta de claridad en las funciones de los Estados y las empresas con respecto a los derechos humanos. Incluido el tema de identificar y aclarar las expectativas y obligaciones de las empresas. Este mandato

de tres años dio como resultado en el 2008 el Marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar' en relación con las empresas y los derechos humanos (**Marco de la ONU para proteger, respetar y remediar**). En 2008, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas le dio la bienvenida a el Marco por unanimidad, el cual se fundamenta en tres pilares complementarios e interrelacionados:³

- **Pilar 1: Obligación del Estado de ofrecer protección** frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia;
- **Pilar 2: Obligación de las empresas de respetar** los derechos humanos, lo que significa que deben evitar vulnerar los derechos de las personas y reparar las consecuencias negativas de sus actividades; y
- **Pilar 3: Acceso a mecanismos de reparación**, lo cual exige que tanto los Estados como las empresas garanticen que las víctimas de abusos de los derechos humanos en relación con las empresas tengan un mayor acceso a mecanismos de reparación efectivos, tanto judiciales como extrajudiciales.

RECUADRO 2. EL MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR Y LAS INSTITUCIONES DE DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores de la ONU reconocen que las Instituciones de derechos humanos ocupan un papel preponderante en relación con las empresas y los derechos humanos (Principio Rectore 3):

“Las instituciones nacionales de derechos humanos conformes a los Principios de París tienen un papel importante que desempeñar, ayudando a los Estados a determinar si las leyes pertinentes se ajustan a sus obligaciones de derechos humanos y se aplican eficazmente, y asesorando sobre derechos humanos también a empresas y otros agentes no estatales”.

Mediante esta división de obligaciones y responsabilidades, el Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar aclara las expectativas y obligaciones de referencia de los Estados y de las empresas con respecto al impacto de los derechos humanos relacionados con estas últimas.

El mandato del Representante Especial sobre empresas y derechos humanos se prorrogó por tres años más (2008-2011) con el fin de 'hacer operativo' el Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar; es decir, para brindar orientación práctica sobre las medidas que los Estados, las empresas y otros agentes pueden adoptar para la aplicación del Marco. Este mandato derivó en los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos (Principios Rectores de la ONU).⁴

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad los Principios Rectores de la ONU y estos han recibido el apoyo de un número de Estados, empresas y agentes de la sociedad civil. Un importante número de organizaciones internacionales y otros organismos que participan activamente en cuestiones empresariales y de derechos humanos también se han propuesto alinear sus normas y actividades con los Principios Rectores de la ONU. Por ejemplo, la versión actualizada de 2011 de las Directrices para las Empresas Multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) incluye un capítulo sobre derechos humanos redactado para garantizar la uniformidad con los Principios Rectores de la ONU.⁵

El Representante Especial sobre empresas y derechos humanos realizó una amplia consulta con gobiernos, empresas, sociedad civil y otros interesados en el desarrollo del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar y los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos. Asimismo, solicitó asesoría de toda una serie de interesados, entre los que se incluyeron expertos jurídicos y de otra índole. Los informes y otros materiales recopilados mediante estas labores proporcionan una orientación útil sobre la aplicación del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar y los Principios Rectores de la ONU en particular y, en general, sobre cuestiones de empresas y derechos humanos.

Tras la conclusión del mandato del Representante Especial sobre empresas y derechos humanos en 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas estableció un Grupo de Trabajo en 2011 con el fin de continuar las labores relativas a las empresas y los derechos humanos a nivel de la ONU (véase Capítulo 8).

Como parte de este mandato, al Grupo de Trabajo se le ha encomendado la tarea de consultar ampliamente con distintos interesados a través de varios medios, incluido el de un foro anual abierto a la participación de los Estados, mecanismos de la ONU, empresas y asociaciones comerciales, y la sociedad civil, con el fin de examinar las tendencias y retos en la aplicación de los Principios Rectores de la ONU y promover el diálogo y la cooperación sobre cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos.

En los siguientes capítulos se explican con más detalles cada uno de los tres principios del marco de la ONU: proteger, respetar y remediar.



RECURSOS SOBRE EL MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR Y LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie (A/HRC/17/31, 2011).

Naciones Unidas, *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos*, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie (A/HRC/8/5, 2008).

Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos: Portal del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas: <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>

Sitio web oficial del ACNUDH para el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos sitio web el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas: <http://www.business-humanrights.org/UNWorkingGroupPortal/Home>



3. INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS, Y EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Este capítulo introduce el mandato y el papel que desempeñan las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en los derechos humanos y las empresas. Aquí se incluye la manera en que los Principios de París de la ONU se relacionan con la participación de las INDH en los derechos humanos y las empresas, la Declaración de Edimburgo del CIC sobre Empresas y Derechos Humanos, y las actividades del Grupo de Trabajo del CIC sobre Empresas y Derechos Humanos.



UNA VEZ QUE HAYA TERMINADO ESTE CAPÍTULO PODRÁ RESPONDER A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CLAVE:

- ¿Cuáles son las normas de independencia y eficacia de las INDH descritas en los Principios de París? ¿Cómo se relacionan estos estándares a las empresas y derechos humanos?
- ¿Qué menciona la Declaración de Edimburgo sobre el papel de las INDH en los derechos humanos y las empresas?
- ¿Cuál es el papel y la función del Grupo de Trabajo del CIC sobre Empresas y Derechos Humanos?

3.1 MANDATO DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS SOBRE LA CUESTIÓN DE LAS EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

3.1.1 LOS PRINCIPIOS DE PARÍS

Una institución nacional de derechos humanos (INDH) es un organismo autónomo creado por el Estado con la misión constitucional o legislativa de fomentar y proteger los derechos humanos⁶. La Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993) recomendaron la creación de las INDH teniendo en cuenta los Principios de las Naciones Unidas Relativos al Estatuto de las Instituciones Nacionales de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (1991) (Principios de París).

Los Principios de París determinan las normas internacionales mínimas para el estatuto y el funcionamiento de las INDH.⁷ Los Principios prevén que las INDH deberían tener un mandato amplio basado en las normas universales relativas a los derechos humanos, ser autónomas e independientes de los gobiernos, contar con una estructura pluralista y funcionar de manera pluralista, disponer de recursos adecuados y tener competencias de investigación apropiadas. Asimismo, articulan las responsabilidades que se deben incluir como parte del mandato de las INDH para garantizar la eficacia de sus actividades (véase el Recuadro 3).

Los Principios de París no dictan la forma precisa de las INDH, más bien están formulados para reconocer y aplicarse a la amplia gama de formas institucionales que adoptan las INDH. La forma de las INDH varía entre Estados, reflejando los factores contextuales locales, incluidos los marcos jurídicos y políticos nacionales, y las cuestiones y prioridades con relación a los derechos humanos. Las formas institucionales que por lo general adoptan las INDH, incluyen comisiones, institutos asesores, oficinas de ombudsman y oficinas de defensores públicos.

Aunque el mandato de cada INDH puede variar, los Principios de París exigen que las INDH desempeñen una función lo más amplia posible, con dos áreas de responsabilidad principales: (1) la promoción de los derechos humanos, incluyendo la creación de una cultura nacional de derechos humanos en la cual prosperen la tolerancia, la igualdad y el respeto mutuo; y (2) la protección de los derechos humanos, incluyendo prestar asistencia para identificar e investigar los abusos de derechos humanos, llevando ante la justicia a los responsables de violaciones de derechos humanos y proporcionando soluciones judiciales y desagravios para las víctimas de violaciones de derechos humanos.

De este modo, las INDH se proponen cerrar la 'brecha de protección' entre los derechos de individuos y las obligaciones y responsabilidades del Estado.

Es importante reconocer que el mandato de muchas INDH abarca todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. A menudo esto incluye no sólo los derechos civiles y políticos, sino también los derechos económicos, sociales y culturales. El mandato de muchas INDH es lo suficientemente amplio como para tratar cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos.

RECUADRO 3. MANDATOS DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS Y LOS PRINCIPIOS DE PARÍS

Además de las dos principales responsabilidades de las INDH — fomentar y proteger los derechos humanos —, [los Principios de París](#) sugieren otras funciones que las INDH podrían desempeñar, como:⁸

- **Funciones de asesoría:** A las INDH se les debería encomendar la tarea de asesorar al gobierno con respecto a todo asunto relativo a la promoción y protección de los derechos humanos. Dicha asesoría se puede manifestar de varias formas: opiniones, recomendaciones, propuestas e informes;
- **Promoción de la armonización de instrumentos jurídicos:** El mandato de las INDH debería permitirles promover y garantizar la armonización de la legislación, reglamentación y prácticas nacionales con los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que el Estado sea parte. Además, se debería confiar a las INDH la aplicación eficaz de estos mediante la participación en la revisión de las leyes actuales y propuestas o con comentarios sobre las mismas, la recomendación de reformas adecuadas a las leyes, reglamentos y prácticas

- existentes, la identificación y comunicación de cualquier falta de coherencia entre las leyes nacionales e internacionales pertinentes;
- **Alentar la adopción de normas internacionales:** A las INDH se les debería alentar el acceso a los instrumentos internacionales de derechos humanos, ratificación de dichos instrumentos y garantizar su aplicación;
 - **Funciones de colaboración:** A las INDH se les debería otorgar el mandato de colaborar con organizaciones e instituciones competentes en el ámbito de promoción y protección de los derechos humanos. Dichos organismos deberían incluir a la sociedad civil, a otros organismos nacionales con responsabilidades en el ámbito del fomento y protección de los derechos humanos, a la ONU, a los órganos del sistema de la ONU, a las Instituciones regionales y a las instituciones nacionales de otros países;
 - **Funciones de educación:** Las INDH deben colaborar en la elaboración de programas relativos a la enseñanza y la investigación en la esfera de los derechos humanos y participar en su aplicación en el ámbito escolar, universitario y profesional; y
 - **Funciones de sensibilización:** Esto significa que el papel de las INDH debería incluir confiar la promoción de las cuestiones relativas a los derechos humanos en general y la realización de actividades contra todas las formas de discriminación, sensibilizando a la opinión pública. Entre los ejemplos, está en particular mediante la información y la enseñanza, recurriendo para ello a todos los medios de comunicación para influir en la opinión pública.

3.1.2 ACREDITACIÓN DE LAS INDH POR PARTE DEL COMITÉ INTERNACIONAL DE COORDINACIÓN

Las INDH se agrupan en el Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos (CIC). El Subcomité de Acreditación del CIC revisa y acredita las INDH según sea su cumplimiento con los Principios de París. Las INDH pueden recibir la categoría A, B o C⁹:

- “A” indica plena conformidad con los Principios de París. Estas INDH son miembros con derecho a voto del CIC;
- La categoría “B” indica que una INDH no cumple totalmente los Principios de París o no ha presentado información suficiente para que se tome una decisión al respecto. Estas INDH tienen el estatus de observadoras en el CIC; y
- La categoría de “C” indica no conformidad con los Principios de París. Estas INDH no son miembros del CIC.

La acreditación por parte del CIC brinda a una INDH aceptación internacional y fomenta la conformidad con los Principios de París entre las INDH. En la práctica, cuando una INDH recibe la acreditación de categoría A, se le atribuye un papel de participación en las labores y en la toma de decisiones del CIC así como en los trabajos del Consejo de Derechos Humanos de la ONU y otros organismos de la ONU. Por ejemplo, una reciente resolución de la ONU sugirió que las INDH con acreditación de categoría A deberían ser habilitadas para participar en la Asamblea General de la misma manera en que lo hacen en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Una vez que se haya implementado, esta resolución marcaría el comienzo de la participación de las INDH en todas las áreas de trabajo de la ONU relacionado con los derechos humanos.

3.2 GRUPO DE TRABAJO DEL COMITÉ INTERNACIONAL DE COORDINACIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

El Grupo de Trabajo del Comité Internacional de Coordinación sobre Empresas y Derechos Humanos (Grupo de Trabajo del CIC) se estableció en 2009 como el primer Grupo de Trabajo temático del Comité Internacional de Coordinación de las INDH. El objetivo del Grupo de Trabajo del CIC es promover el fomento de la capacidad, colaboración estratégica, promoción y divulgación de parte de las INDH en el área de empresas y derechos humanos, a través de las siguientes actividades, entre otras¹⁰:

- Promover la integración de las cuestiones de empresas y Derechos Humanos en estrategias y programas de las INDH en el plano nacional, regional e internacional;
- Fomentar la capacidad de las INDH en materia de empresas y derechos humanos, mediante el desarrollo de habilidades y el intercambio de herramientas y mejores prácticas;
- Facilitar la participación de las INDH en el desarrollo de marcos jurídicos y de política pertinentes; y
- Apoyar las actividades de divulgación de las INDH dirigidas a las empresas y a los interesados en los derechos humanos.

En un número de resoluciones de la ONU se reconoce la importante función que desempeñan las INDH en la protección y promoción de los derechos humanos.¹¹ Esto incluye los derechos humanos y las empresas, según lo formulado en la más reciente Resolución del Consejo de Derechos Humanos en junio de 2011:

El Consejo de Derechos Humanos de la ONU acoge con agrado: “la importante función que cumplen las instituciones nacionales de derechos humanos creadas de conformidad con los Principios de París respecto de la cuestión de las empresas y los derechos humanos, y alienta a

esas instituciones a que sigan desarrollando su capacidad para cumplir eficazmente esa función, entre otras cosas, con el apoyo de la Oficina del alto Comisionado y dirigiéndose a todos los interlocutores pertinentes...”¹²

Esta afirmación del Consejo de Derechos Humanos de la ONU surgió luego de dos años de promoción por parte de las INDH, dirigidas por el Grupo de Trabajo del CIC, con el fin de incrementar el entendimiento y la sensibilización de la función y mandato de las INDH de abordar las cuestiones relativas a las empresas y los derechos humanos.

La X Conferencia Bienal del CIC celebrada en 2010 se centró de manera específica en la cuestión sobre empresas y derechos humanos y dio como resultado la adopción de la Declaración de Edimburgo (véase el Recuadro 4). Desde la Declaración de Edimburgo las cuatro redes regionales de las INDH han celebrado talleres regionales y redactado Planes de Acción que describen las prioridades regionales y las actividades planificadas en el ámbito de los derechos humanos y las empresas.¹³

Desde 2009, el Grupo de Trabajo ha emprendido una serie de actividades en relación con la cuestión de los derechos humanos y las empresas.

Por ejemplo, el Grupo de Trabajo ha realizado un número de presentaciones, entre ellas, la relativa a la revisión de las Directrices para las Empresas Multinacionales de la OCDE y la revisión de los Enfoques Comunes sobre el Medio Ambiente y el Crédito a la Exportación con Apoyo Oficial. En noviembre de 2012 la OCDE y el CIC firmaron un protocolo de acuerdo en el que reconocen las sinergias y elementos complementarios de las dos partes en la promoción de actividades con respecto a la cuestión de los derechos humanos y las empresas.¹⁴

El Grupo de Trabajo también ha elaborado un número de fichas descriptivas sobre los derechos humanos y las empresas para las INDH. Por ejemplo, con respecto a los vínculos entre las INDH y las redes locales del Pacto Mundial de la ONU, o bien en relación con los derechos humanos y las empresas en el contexto del proceso del Examen Periódico Universal.

RECUADRO 4. COMITÉ INTERNACIONAL DE COORDINACIÓN DE LAS INDH - DECLARACIÓN DE EDIMBURGO

La Declaración de Edimburgo fue adoptada por la X Conferencia Internacional del CIC celebrada en Escocia en octubre de 2010. La Conferencia se celebró bajo los auspicios de la Comisión de Derechos Humanos de Escocia en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) y el CIC. La Declaración de Edimburgo considera las formas en las que las INDH participan de manera activa en las cuestiones relativas a las empresas y los derechos humanos, entre ellas, la de promover una mayor protección contra las violaciones de derechos humanos en relación con las empresas, un mejor mecanismo de rendición de cuentas por parte de las empresas, y un mayor respeto a los derechos humanos, el acceso a la justicia, y el establecimiento de enfoques de múltiples interesados.¹⁵

La Declaración de Edimburgo pone de manifiesto las actividades, con respecto a la cuestión de las empresas y los derechos humanos, que pueden tomar las INDH como parte del ámbito fundamental de su mandatos en virtud de los Principios de París, incluidas las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento de los derechos humanos por parte de actores estatales y no estatales, incluidas las empresas;
- Asesorar a todos los actores pertinentes sobre el modo de prevenir y remediar esos abusos;
- Proveer y/o facilitar el acceso a la obtención de reparación judicial y/o extrajudicial, por ejemplo, mediante el apoyo a las víctimas, tramitación de quejas y/o actividades de mediación y conciliación;
- Realizar investigaciones y actividades de educación, promoción y concientización; e
- Integrar las cuestiones relacionadas con los derechos humanos y las empresas al interactuar con los órganos internacionales de derechos humanos, como los órganos creados en virtud de tratados, los procedimientos especiales, el Consejo de Derechos Humanos y el Examen Periódico Universal, así como los mecanismos regionales de derechos humanos.

Otras actividades que se identificaron para consideración de las INDH incluyen la creación de alianzas con una serie de organizaciones (incluido el Pacto Mundial de la ONU, organizaciones empresariales y de los medios), el examen de los Planes de Acción Nacionales en cada Red Regional del CIC, la creación de puntos focales sobre la cuestión de empresas y los derechos humanos en el seno de las INDH, y la presentación de informes en la Reunión Anual del CIC con respecto a los avances en el desarrollo de planes de acción nacionales.



RECURSOS SOBRE LAS INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS Y LA CUESTIÓN DE LAS EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Sitio web oficial del ACNUDH sobre las INDH: <http://www.ohchr.org/EN/Countries/NHRI/Pages/NHRIMain.aspx>

Sitio web oficial del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos (CIC): <http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx>

Sitio web del Grupo de Trabajo del CIC sobre Empresas y Derechos Humanos, con enlaces a más información (fichas descriptivas, planes de acción y presentaciones): <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx>

Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos (CIC), *Declaración de Edimburgo* (2010).

Naciones Unidas, *Principios relativos al estatuto de las instituciones nacionales - Los Principios de París*, adoptada mediante la resolución de la Asamblea General, A/RES/48/134 (1993).



4. PILAR UNO: OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS

Este capítulo introduce el primer pilar del marco de las Naciones Unidas para Proteger, Respetar y Remediar. El capítulo esboza los principios fundamentales y de operación relacionados con el deber del Estado de proteger, y considera oportunidades para las INDH de emplear y promover el deber del estado de Proteger.



UNA VEZ QUE HAYA TERMINADO ESTE CAPÍTULO PODRÁ RESPONDER A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CLAVE:

- ¿Cómo se relaciona el deber del estado de Proteger con las empresas y los derechos humanos?
- ¿Cuáles son los principios fundamentales relacionados al deber del estado de proteger?
- ¿Qué se puede esperar de los Estados en relación con las funciones de regulación y política, el nexo entre el Estado y las empresas y la coherencia política ?
- ¿Cómo se relaciona el acceso a las medidas de reparación y el deber de Proteger del Estado?

4.1 PRINCIPIOS FUNDACIONALES

Los Estados tienen la obligación de ofrecer protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. Esta obligación se reconoce claramente en el derecho internacional de los derechos humanos y se reitera en el primer pilar del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar sobre las empresas y los derechos humanos; el pilar del deber del Estado de proteger.

Los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos de la ONU determinan las áreas donde es necesaria la acción del Estado para garantizar el cumplimiento de esta obligación. Los principios 'fundacionales' estipulan que los Estados:

- Deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia (Principio Rector 1); y
- Enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades (Principio Rector 2).

Los subsiguientes principios 'operativos' de los Principios Rectores de la ONU abordan:

- Las funciones reglamentarias y normativas del Estado de carácter general (Principio Rector 3);
- El nexo entre el Estado y las empresas (Principios Rectores 4, 5 y 6);
- Garantizar la coherencia política (Principios Rectores 8, 9 y 10); y
- Fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos (Principio Rector 7).

Las siguientes secciones de este capítulo abordan los primeros tres elementos. En el Capítulo 7: Temas sobre empresas y derechos humanos, puede consultar el análisis sobre las empresas en zonas afectadas por conflictos. En el Capítulo 6: Acceso a mecanismos de reparación, puede consultar el análisis sobre el deber del Estado de proteger en relación con el acceso a los mecanismos de reparación.

La conclusión del capítulo plantea la forma en que las INDH podrían participar de manera activa con respecto al pilar del deber del Estado de proteger los derechos humanos y proporciona algunos ejemplos de la práctica de las INDH.

4.2 FUNCIONES REGLAMENTARIAS Y NORMATIVAS DEL ESTADO DE CARÁCTER GENERAL

Los Principios Rectores de la ONU estipulan que los Estados tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para prevenir, investigar, castigar y reparar las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales mediante medidas políticas, legislativas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia. Por ejemplo, los Estados deben garantizar que las leyes y los reglamentos pertinentes, como las leyes ambientales, el derecho mercantil, las leyes contra el soborno y la corrupción, las leyes contra la discriminación, etc., reflejen de manera adecuada el impacto sobre los derechos humanos relacionado con las empresas. Esto exige que dichas leyes y reglamentos se examinen con regularidad, se apliquen de manera correcta, y que los individuos y comunidades tengan acceso a los mecanismos de reparación de tal modo que puedan presentar el incumplimiento de dichas leyes y reglamentos. Asimismo, se espera que las leyes y reglamentos operen de tal manera que no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas. Por ejemplo, la legislación mercantil relacionada con las obligaciones de los directores debe permitirle o exigirle a estos que consideren el impacto de las empresas sobre los derechos humanos, en vez de impedir o prohibir dicha consideración.

Los Principios Rectores de la ONU también estipulan que el deber del Estado de proteger los derechos humanos incluye la obligación del Estado de enunciar claramente que se espera que todas las empresas domiciliadas dentro de su territorio y/o jurisdicción respeten los derechos humanos en todas sus actividades, y que comuniquen la forma en que tienen en cuenta el impacto sobre dichos

derechos. Un aspecto que ha ido obteniendo mayor atención en este sentido es la cuestión sobre extraterritorialidad. Es decir, hasta qué punto se aplican las leyes nacionales a las actividades empresariales que tienen lugar en otra jurisdicción; de la misma manera, cómo se puede imputar responsabilidad a las empresas por violaciones de derechos humanos fuera de la jurisdicción de origen (país 'de origen' se refiere al país donde está incorporada la empresa, país 'receptor' se refiere al país donde la compañía realiza sus actividades).

Los siguientes son ejemplos de temas y recursos relacionados con el pilar "Deber del estado de proteger los derechos humanos – funciones reglamentarias y normativas del Estado de carácter general".

EJEMPLOS DE TEMAS RELACIONADOS CON LAS FUNCIONES REGLAMENTARIAS Y NORMATIVAS DEL ESTADO DE CARÁCTER GENERAL

DERECHO MERCANTIL

En el ámbito empresarial y de los derechos humanos es pertinente una amplia gama de leyes y reglamentos, entre los cuales se encuentran las leyes en materia ambiental, laboral, fiscal y muchas más. Algunos cuerpos de leyes han sido sometidos a análisis más profundos.

Por ejemplo, el 'Proyecto de herramientas del derecho mercantil' en virtud del antiguo mandato del Representante Especial de la ONU sobre empresas y derechos humanos examinó el derecho mercantil de 39 jurisdicciones para ver si los principios y prácticas de la legislación mercantil y de valores nacionales alientan o impiden el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y, si es así, en qué medida sucede. Los temas que se exploraron fueron: constitución de una sociedad e inscripción, obligaciones de los directores, elaboración de informes, y participación activa de los interesados.

¿Qué pueden hacer las INDH? Las INDH pueden utilizar, por ejemplo, su función de asesoría para examinar la compatibilidad de las leyes mercantiles y de otra índole dentro de su jurisdicción con los derechos humanos internacionales y recomendar al gobierno los cambios que se crean convenientes en las actuales leyes y políticas mercantiles.

Naciones Unidas, *Human Rights and Corporate Law: Trends and Observations from a Cross-National Study conducted by the Special Representative*, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie (A/HRC/17/31/Add.2, 2011).

EXAMEN PERIÓDICO UNIVERSAL

El Examen Periódico Universal (EPU) es un proceso mediante el cual el Consejo de Derechos Humanos de la ONU analiza la situación general de los derechos humanos en todos los estados miembros de la ONU. El objetivo es supervisar la aplicación de los derechos humanos de los Estados con miras a mejorar la situación.

El examen se basa en tres informes: el informe nacional del Estado (20 páginas), una recopilación de información de la ONU sobre el Estado (10 páginas), y un resumen de otra información pertinente de los interesados, la cual incluye información proporcionada por las ONG y las INDH, preparada por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (10 páginas).

Mediante este proceso, los Estados pueden recibir recomendaciones de parte de sus homólogos y pueden posteriormente decidir si aceptan o rechazan dichas recomendaciones. Si el Estado acepta las recomendaciones, se espera que las implemente para la fecha del próximo examen. Cada país es examinado cada cuatro años y medio.

Sitio web de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos sobre el Examen Periódico Universal: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/UPRMain.aspx>

ESTUDIOS NACIONALES DE REFERENCIA SOBRE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU

Para contar con una base para las actividades de las INDH en relación con la cuestión de los derechos humanos y las empresas, es útil emprender un estudio de referencia con respecto a los Principios Rectores de la ONU. Es decir, un estudio que examine en qué medida las legislaciones, reglamentos y prácticas nacionales, cumplen con cada uno de los pilares del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar. Durante todo el proceso, se deben tener en cuenta los efectos de las empresas sobre los derechos humanos, dentro y fuera del territorio donde se han constituido las sociedades.

Los planes de acción de algunas de las redes regionales de las INDH han puesto de relieve el desarrollo de dichos estudios de referencia. Uno de ellos es el Plan de Acción de Berlín sobre Empresas y Derechos Humanos desarrollado por el Grupo Europeo de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en 2012. En el contexto europeo, también se puede usar un estudio de referencia sobre los Principios Rectores de la ONU para sustentar el proceso de los gobiernos europeos en su desarrollo de planes de acción nacionales para aplicar dichos Principios de conformidad con la solicitud de la Comisión Europea.¹⁶

¿Qué pueden hacer las INDH? Las INDH pueden desarrollar estudios nacionales de referencia sobre los Principios Rectores de la ONU con el fin de identificar las prioridades de un país en particular y documentar sus actividades sobre derechos humanos y empresas. Dependiendo de la región, las INDH también pueden usar los resultados de dichos estudios para respaldar los procesos encabezados por el gobierno, como por ejemplo, el desarrollo de planes de acción nacionales en la Unión Europea.

Grupo Europeo de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, *Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Discussion paper on national implementation plans for EU Member States*, presentación ante la Comisión Europea (2012).

APLICACIÓN EXTRATERRITORIAL DE LAS LEYES EN RELACIÓN CON LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores de la ONU adoptan la postura de que si bien en la actualidad las normas internacionales de derechos humanos no exigen generalmente que los Estados regulen las actividades extraterritoriales de las empresas domiciliadas en su territorio y/o su jurisdicción, tampoco lo prohíben, siempre que haya una base jurisdiccional reconocida. Asimismo, se reconoce la existencia de razones políticas de peso para que los Estados de origen expongan claramente lo que esperan de las empresas en el extranjero, lo cual incluye asegurar que las empresas se comporten de manera previsible y preservar la reputación del Estado. El comentario al Principio Rector 2 diferencia entre dos tipos de expectativas de las empresas en el extranjero:

- Medidas nacionales con implicaciones extraterritoriales, por ejemplo, los requisitos de que las empresas matrices informen de las operaciones de toda la empresa a nivel mundial por ejemplo incluyendo las actividades de sus subsidiarias o el grado de aplicación contractual de las normas de instituciones financieras internacionales; y
- Legislación extraterritorial directa, por ejemplo los sistemas penales que permiten enjuiciar a los responsables sobre la base de su nacionalidad, con independencia de dónde se haya cometido el delito.

Existen varios ejemplos recientes de Estados que han adoptado medidas de reglamentación con implicaciones extraterritoriales.

En los Estados Unidos [la ley Dodd-Frank \(2010\)](#) incluye varias disposiciones con respecto a la presentación de informes que se aplican a las actividades de las empresas a nivel mundial. Por ejemplo, la 'Sección 1502' exige la divulgación de la adquisición de minerales de conflicto que se originan en la República Democrática del Congo o de un país limítrofe, y las medidas adoptadas para ejercer la diligencia debida con respecto al origen y la cadena de custodia de dichos minerales. Asimismo, existen requisitos para la presentación de informes de ciertos pagos que realicen las empresas de la industria extractiva al gobierno de los Estados Unidos o a uno extranjero.¹⁷

En California, Estados Unidos, existe un proyecto de ley en trámite para [la Ley sobre la transparencia empresarial en relación con la trata de personas y la esclavitud](#), la cual pretende imponer un nuevo requisito para que las empresas divulguen en sus informes anuales toda medida adoptada durante el año encaminada a identificar y abordar las situaciones de trabajo forzado, esclavitud, trata de personas, y las peores formas de trabajo infantil dentro de las cadenas de suministro de la empresa. La presentación de informes se aplica a las actividades de la empresa a nivel mundial.¹⁸

El Reino Unido recientemente adoptó una nueva [Ley contra el soborno](#) (2010), la cual permite enjuiciar a una persona o empresa involucrada en actos de soborno, cuando dicha persona o empresa tenga lazos con el Reino Unido, independientemente del lugar donde se haya cometido el delito.¹⁹

Cabe señalar que los Estados tienen una serie de herramientas legales, reglamentarias y de política a su disposición para establecer claramente la expectativa de que las empresas respeten los derechos humanos en sus operaciones globales, incluyendo los instrumentos jurídicos multilaterales no vinculantes como las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que requiere los la debida diligencia de los derechos humanos a nivel mundial como una condición para recibir crédito estatal y garantía de las inversiones, y establecer y exigir informes mundiales sobre derechos humanos y medidas.

Daniel Augestein, *Estudio sobre el marco jurídico en materia de Derechos Humanos y medio ambiente aplicable a las empresas Europeas que operan fuera de la Unión Europea*, University of Edinburgh (2010).

Jennifer Zerk, *Extraterritorial Jurisdiction: Lessons for the Business and Human Rights Sphere from Six Regulatory Areas* (2010).

4.3 EL NEXO ENTRE EL ESTADO Y LAS EMPRESAS

Los Principios Rectores de la ONU prevén que los Estados adopten medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales. Esto se debe a que al ser los Estados los principales titulares de las obligaciones de derechos humanos, una violación de dichos derechos por una empresa que actúe 'como el Estado' o en estrecha colaboración con el Estado, puede implicar una violación de las obligaciones conforme al derecho internacional del propio Estado.

En estas esferas, los Estados tienen la obligación de asegurarse de que tales empresas funcionen de conformidad con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, y de que se haya procedido efectivamente con la diligencia debida en materia de derechos humanos y/o exigiéndoles a los clientes y proyectos que reciben apoyo de la organización que apliquen dichas medidas de diligencia debida.

Estos son algunos ejemplos de empresas y organizaciones pertinentes:

- Empresas propiedad del Estado y organismos vinculados a éste, como los organismos de crédito a la exportación, organismos oficiales de seguros de inversiones o de garantía de inversiones; y los fondos de inversión de propiedad estatal, como los fondos soberanos y los fondos públicos de pensiones;
- Organismos de desarrollo; e
- Instituciones financieras de desarrollo.

Estos son algunos ejemplos de operaciones pertinentes que presentan el nexo entre el Estado y las empresas:

- Contratación de la prestación de servicios públicos (incluida la privatización);
- Actividades de adquisición pública; y
- Otras operaciones comerciales.

Los siguientes son ejemplos de temas y recursos relacionados con el pilar “Deber del estado de proteger los derechos humanos – el nexo entre el Estado y las empresas”.

EJEMPLOS DE TEMAS RELACIONADOS CON EL NEXO ENTRE EL ESTADO Y LAS EMPRESAS

ORGANISMOS DE CRÉDITO A LA EXPORTACIÓN

Los organismos de crédito a la exportación son entidades públicas que les facilitan a las sociedades préstamos garantizados por el gobierno, avales, créditos y seguro con el fin de apoyar las exportaciones y la inversión extranjera. Estas operaciones las puede realizar un organismo estatal o mediante una corporación privada, la cual está sujeta a la supervisión y regulación del gobierno.²⁰

Las operaciones de los organismos de crédito a la exportación tienden a centrarse en el apoyo a las actividades empresariales de las economías emergentes y del Sur Global y constituyen una importante fuente de financiamiento y seguro oficiales para el sector privado.

Debido a su fuerte vínculo con el Estado, los organismos de crédito a la exportación (OCE) han sido señalados explícitamente por los Principios Rectores de la ONU, los cuales indican que: los Estados tiene la obligación de garantizar que las actividades de los OCE sean consecuentes con los derechos humanos, los OCE deben contar con un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos, y que los proyectos que reciben apoyo de los OCE deben demostrar respeto por los derechos humanos.

¿Qué pueden hacer las INDH? Las INDH pueden, asesorar a su Estado sobre la manera de garantizar que el mandato, las políticas y los reglamentos de los OCE incorporen consideraciones sobre los derechos humanos; reunirse con su OCE para analizar la aplicación del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos (incluida la consideración de la división de responsabilidades entre el OCE y el proyecto receptor de la ayuda); asesorar sobre las normas de funcionamiento y ayudar a las personas y a las comunidades que sufren los efectos negativos de los proyectos respaldados por OCE a presentar denuncias y reivindicaciones. Las INDH también pueden participar activamente en actividades multilaterales para promover la adhesión a los derechos humanos por parte de los OCE, por ejemplo, el Grupo de Trabajo del CIC sobre Empresas y Derechos Humanos hizo una presentación para el examen de los Enfoques Comunes sobre el Crédito a la Exportación con Apoyo Oficial de la OCDE y la Diligencia Debida en materia Ambiental y Social.

Presentación del CIC al Consejo de la OCDE sobre el Borrador de las Recomendaciones revisadas de los Enfoques Comunes sobre el Crédito a la Exportación con Apoyo Oficial y la Diligencia Debida en materia Ambiental y Social (2011).

Karyn Keenan, *Export Credit Agencies and the International Law of Human Rights, Halifax Initiative* (2008).

ASOCIACIONES PÚBLICO-PRIVADAS Y LA PRIVATIZACIÓN

En las situaciones en que el Estado contrata la prestación de servicios o privatiza tales servicios, por ejemplo, agua, infraestructura, educación o atención de la salud, el Estado conserva la obligación de proteger, incluso cuando los aspectos operativos de la prestación del servicio los realice una empresa privada.

Esto significa que las alianzas público-privadas y la privatización deben someterse a un examen profundo para asegurarse de que reflejen la obligación del Estado de proteger, y que además el Estado establezca normas adecuadas para tales servicios, garantice los mecanismos de supervisión y de rendición de cuentas, y que el arreglo le exija a la empresa que presta los servicios llevar a cabo medidas de diligencia debida en materia de derechos humanos.

¿Qué pueden hacer las INDH? Las INDH pueden, por ejemplo: supervisar y presentar información respecto de las consecuencias que acarrea la subcontratación de servicios o la privatización de estos, promover la realización de evaluaciones de los efectos sobre los derechos humanos antes de la privatización de los servicios.

Conferencia del CIC, *Sesión 1 del Grupo de Trabajo: Privatización y contratación pública* (2010).

CONTRATACIÓN PÚBLICA

La contratación pública, también denominada licitación pública, consiste en la adquisición de bienes y servicios en nombre de una autoridad pública. Esto representa una parte significativa de las economías nacionales. En este proceso, el Estado tiene la obligación de garantizar que el proceso de adquisiciones y el contrato cumplan con las normas de derechos humanos e incorporen las disposiciones de derechos humanos que correspondan.

Por ejemplo, para competir por contratos públicos es posible que los proveedores primero deban cumplir ciertas normas con respecto a la diversidad de su personal. El gobierno canadiense ha introducido una adjudicación preferencial de contratos federales para los pueblos aborígenes.²¹ En la actualidad el Gobierno de Sudáfrica utiliza un sistema de contratación pública 'preferencial' como parte de su política de integración social.²²

¿Qué pueden hacer las INDH? Las INDH pueden, por ejemplo: examinar las tendencias de contrataciones públicas y brindar asesoría con respecto a las mejores prácticas o llevar a cabo investigaciones de los sectores de alto riesgo.

Amnistía Internacional, *Los Derechos Humanos y la Privatización* (2005).

Conferencia del CIC, *Sesión 1 del Grupo de Trabajo: Privatización y contratación pública* (2010).

4.4 GARANTIZAR LA COHERENCIA POLÍTICA

Dentro del marco nacional de leyes y políticas, los Principios Rectores de la ONU recalcan la importancia de que los Estados tienen la obligación de garantizar la coherencia legislativa y política. Por ejemplo, los objetivos de comercio y de desarrollo de un Estado deben estar en consonancia con los compromisos internacionales de derechos humanos, al igual que de manera interna; de este modo los objetivos comerciales no divergirán ni contradecirán los compromisos internacionales de derechos humanos del Estado ni los objetivos relacionados con el desarrollo humano.

Los siguientes son ejemplos de temas y recursos relacionados con el pilar “Deber del estado de proteger los derechos humanos – Garantizar la coherencia política”.

EJEMPLOS DE TEMAS SOBRE GARANTIZAR LA COHERENCIA POLÍTICA

CONTRATOS ENTRE ESTADOS E INVERSIONISTAS

Los contratos entre el Estado e inversionistas son aquellos que se realizan entre un estado receptor y un inversionista extranjero para desarrollar un proyecto, siendo por lo general de gran escala, por ejemplo los de la industria extractiva, presas o agricultura.

El contenido de dichos contratos puede acarrear consecuencias significativas con respecto a los derechos humanos. Por ejemplo, el contrato puede estipular las normas operativas del proyecto, incorporar disposiciones mediante las cuales el Estado puede supervisar el proyecto, o compromisos contractuales en el sentido de que las medidas de seguridad observarán las normas consecuentes con los derechos humanos internacionales.

Los ‘Principios de contratación responsable: integración de la gestión de riesgos relativos a los derechos humanos en las negociaciones de contratos entre el Estado e inversores: orientación para negociadores’, desarrollados como parte de los Principios Rectores de la ONU, tienen como objetivo abordar estos retos. El objetivo de los diez principios es contribuir a la integración de los derechos humanos en las negociaciones de contratos de proyectos de inversión entre entidades de Estados receptores y los inversionistas extranjeros y abarcan una gama de temas, incluidas las siguientes: normas operativas, cláusulas de estabilización, cumplimiento y supervisión, mecanismos de transparencia y de reivindicaciones para terceros. Los principios abordan las obligaciones y responsabilidades tanto del Estado como del inversionista.

¿Qué pueden hacer las INDH? Las INDH pueden, iniciar un diálogo con el departamento correspondiente del Estado con respecto a la aplicación de los principios de contrataciones responsables en negociaciones contractuales; usar los principios como base para supervisar proyectos sujetos a un contrato entre el Estado y un inversionista, o promover los principios en la capacitación de los abogados que participan en las negociaciones de dicho tipo de contratos.

Naciones Unidas, *Principles for Responsible Contracts: Integrating the management of human rights risks into State-investor contract negotiations – Guidance for negotiators*, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie (A/HRC/17/31/Add.3, 2011).

COMERCIO Y DESARROLLO

No son nuevas las consideraciones sobre la manera en que los derechos humanos se relacionan con el comercio y el desarrollo pero la atención se ha vuelto a centrar en ellas a la luz de la crisis financiera mundial. A nivel de la ONU, por ejemplo, la atención se ha centrado en los vínculos entre la deuda soberana y los derechos humanos, incluida la consideración de la obligación del Estado como prestamista y prestatario, señalada en los Principios sobre promoción de otorgamiento y toma responsable de préstamos soberanos de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y por el Experto independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y otras obligaciones internacionales relacionadas de los Estados.

Otro ejemplo es la manera en que los organismos de desarrollo colaboran con el sector privado. Por ejemplo, a nivel regional europeo, el Programa para el Cambio de la Comisión Europea (2011) insta a una mayor colaboración entre los sectores público y privado con miras a la asignación de bienes públicos.²³ En las situaciones en que dichos llamamientos se traduzcan en acciones, existirá la necesidad de garantizar que la colaboración entre organismos estatales y empresas se enmarque y se aplique de tal manera que refleje la obligación del Estado de proteger y la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, *Principios sobre promoción de otorgamiento y toma responsable de préstamos soberanos de la UNCTAD* (2011).

Naciones Unidas, *Principios rectores sobre la deuda externa y los derechos humanos*, Informe del Experto independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y las obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales, Cephaz Lumina (A/HRC/20/23, 2012).

EL ESTADO AL ACTUAR EN CALIDAD DE MIEMBRO DE UNA INSTITUCIÓN MULTILATERAL QUE TRATA CUESTIONES RELACIONADAS CON LAS EMPRESAS

Los Principios Rectores de la ONU reiteran que los Estados conservan sus obligaciones dimanantes de las normas internacionales de derechos humanos

cuando participan en instituciones multilaterales, como las instituciones comerciales y financieras internacionales.

Esto significa, en primer lugar, que los Estados deben garantizar que dichas instituciones no limiten la capacidad de los estados miembros de cumplir sus obligaciones de proteger los derechos humanos ni de poner trabas a la observancia de los derechos humanos por parte de las empresas. En segundo lugar, los Estados deben alentar a esas instituciones a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización (Principio rector 10).

La Corporación Financiera Internacional es una institución financiera internacional que ha respondido recientemente a los Principios Rectores de la ONU, en la su revisión de la CFI de las normas de desempeño del 2012. Actualmente el Banco Mundial lleva a cabo un examen de sus Políticas de salvaguardia.

¿Qué pueden hacer las INDH? Las INDH pueden, por ejemplo: participar en exámenes públicos de las normas de las instituciones financieras internacionales para garantizar que los derechos humanos se reflejen de manera adecuada o para ayudar a las personas y comunidades que reciben los efectos negativos de los proyectos respaldados por instituciones financieras multilaterales a presentar sus reivindicaciones ante el mecanismo que corresponda.

Corporación Financiera Internacional, *Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Social y Ambiental de la Corporación Financiera Internacional*. (2012).

4.5 ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS INDH PARA PROMOVER LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS?

Los Principios Rectores recalcan la importancia del papel de las INDH en relación con el pilar de obligación del Estado de proteger los derechos humanos (Principio Rector 2):

“Las instituciones nacionales de derechos humanos conformes a los Principios de París tienen un papel importante que desempeñar, ayudando a los Estados a determinar si las leyes pertinentes se ajustan a sus obligaciones de derechos humanos y se aplican eficazmente, y asesorando sobre derechos humanos también a empresas y otros agente no estatales.”

Las INDH pueden recurrir a las diversas funciones de sus mandatos para comprometerse con la obligación del Estado de proteger en relación con las empresas y los derechos humanos. A continuación se presentan algunos ejemplos ilustrativos, de la manera en que las INDH participan activamente en la obligación del Estado de proteger los derechos humanos:

- Asesorar al gobierno sobre los efectos reales y potenciales de las empresas sobre los derechos humanos dentro del territorio y jurisdicción del Estado; por ejemplo, resaltando para el Estado el impacto de una industria en particular;
- Asesorar al gobierno sobre leyes y políticas pertinentes; por ejemplo, la eficacia y/o la necesidad de revisar las leyes y reglamentos pertinentes a los derechos humanos y las empresas, como el derecho mercantil, los reglamentos en materia ambiental, contra la discriminación, el derecho inmobiliario y de propiedad, etc.;
- Comprobar el establecimiento de la reglamentación adecuada de las empresas estatales o controladas por el Estado;
- Asesorar al Estado sobre el grado de aplicación y el papel de la obligación del Estado de proteger con respecto a los servicios financieros como los provistos por los organismos de crédito a la exportación o mediante la participación del Estado en instituciones financieras multilaterales;
- Participando en el desarrollo de estudios de referencia nacionales sobre empresas y derechos humanos, y en la redacción y aplicación de planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos;
- Participando en el proceso del Examen Periódico Universal y en procesos de presentación de informes de otros órganos de tratados, para garantizar la cobertura de los asuntos relacionados con las empresas y los derechos humanos; y
- Asesorar y supervisar la disposición del Estado de contar con acceso eficaz a los mecanismos de reparación; por ejemplo, la efectividad y/o necesidad de la revisión de las disposiciones legislativas y administrativas con respecto a las reparaciones judiciales con el fin de garantizar que sean accesibles a los titulares de derechos y aplicables a las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales (véase también el Capítulo 6).

Los Sigüientes son algunos ejemplos prácticos de INDH relacionados con el deber del Estado de Proteger.

EL DEBER DE PROTECCIÓN DEL ESTADO: EJEMPLOS PRÁCTICOS DE INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

INSTITUTO DANÉS PARA LOS DERECHOS HUMANOS: ELABORACIÓN DE INFORMES SOBRE EL DEBER DE PROTECCIÓN DEL ESTADO

El Instituto Danés para los Derechos Humanos ha adoptado un papel de convocatoria, coordinación y facilitación con respecto a las empresas y los derechos humanos en Dinamarca. Esto incluye lo siguiente: seguimiento y asesoramiento al gobierno de Dinamarca sobre medidas políticas y estrategia;

colaboración con organizaciones que representan a empresas danesas, o directamente con compañías danesas, en el desarrollo de metodologías y herramientas; y cooperación con organizaciones de la sociedad civil danesa sobre asuntos relativos a las empresas y los derechos humanos.

Todos los años el Instituto elabora un informe de situación en materia de derechos humanos en Dinamarca, que incluye recomendaciones sobre las principales medidas que el Estado debe adoptar para mejorar la situación de los derechos humanos en el país. Dichas recomendaciones se presentan durante la comparecencia anual del Instituto ante el Parlamento danés. En la actualidad, el Instituto está trabajando en la elaboración de un capítulo sobre empresas y derechos humanos para incluirlo en dichos informes, así como en una mejor racionalización de los aspectos asociados a empresas y derechos humanos en todo el informe. El Instituto también ha elaborado un estudio de referencia nacional sobre el estado de la implantación de los Principios Rectores de la ONU en Dinamarca, que se ha utilizado para fundamentar el contenido del [Informe de 2012 sobre el estado de los derechos humanos en Dinamarca](#).²⁴

CENTRO FINLANDÉS PARA LOS DERECHOS HUMANOS: FORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS PARA LA AGENCIA DE CRÉDITO A LA EXPORTACIÓN

En 2013, la agencia finlandesa de crédito a la exportación contactó con el Centro finlandés para los Derechos Humanos para organizar un seminario de formación de un día sobre los derechos humanos. Dicho seminario reunió a aproximadamente 50 participantes de diversas organizaciones, incluidas la agencia de crédito a la exportación, así como los Ministerios de Comercio y de Asuntos Exteriores. El programa consistió en lo siguiente: introducción a las normas y valores que rigen los derechos humanos, los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, y un apartado especial centrado en el tema de las empresas y los derechos de la infancia. El seminario resultó una plataforma útil para el diálogo entre el Centro y algunos de los principales empresarios y agentes financieros de Finlandia.

COMISIÓN FRANCESA PARA LOS DERECHOS HUMANOS: PROPUESTAS PARA EL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

El gobierno francés ha solicitado a la Comisión Francesa para los Derechos Humanos que presente algunas propuestas con vistas a elaborar un plan de acción nacional para la implantación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. Este plan deberá estar listo durante el 2013 a instancias de la Comisión Europea. La Comisión posee sólidos conocimientos y experiencia en esta área, con la adopción en el 2008 de un dictamen que incluía 87 recomendaciones relativas a la estrategia francesa sobre responsabilidad corporativa en materia de derechos humanos, así como acciones nacionales e internacionales por parte de Francia en este campo.

Para llevar a cabo esta nueva e importante labor, la Comisión ha creado un grupo de trabajo y ha organizado reuniones con varios expertos procedentes de empresas y sindicatos, profesores, ONGs, el representante francés de la OCDE a nivel nacional, la agencia francesa para el desarrollo y otros agentes. Las propuestas, que se están ultimando actualmente, se dirigen al gobierno y, por lo tanto, se centran principalmente en ampliar la obligación del Estado de proteger a las personas físicas frente a las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas, así como de garantizar un acceso eficaz a soluciones judiciales y extrajudiciales. Las propuestas han de adoptarse el 24 de octubre y están pensadas para orientar al gobierno en la elaboración de un plan de acción nacional relativo a empresas y derechos humanos.

CENTRO NACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS, JORDANIA: FORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS PARA EL MINISTERIO DE TRABAJO

El Centro Nacional Jordano para los Derechos Humanos ha celebrado varias sesiones de formación para que los inspectores del Ministerio de Trabajo se familiaricen con las normas internacionales en materia de derechos de los trabajadores. El objetivo de estas sesiones de formación es capacitar a los inspectores para que apliquen estas normas durante las inspecciones de fábricas y otras compañías que emplean trabajadores nacionales o extranjeros. Las sesiones también forman a los inspectores en seguimiento de violaciones de los derechos de los trabajadores y en la elaboración de informes de seguimiento.

COMISIÓN NACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE INDIA: ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y EN RÉGIMEN DE SERVIDUMBRE

El Tribunal Supremo indio ha solicitado a la Comisión Nacional para los Derechos Humanos de India que supervise la implantación de la Bonded Labour System (Abolition) Act - Ley (de Abolición) del Sistema de Trabajo en Régimen de Servidumbre. En septiembre de 2000, la Comisión creó un [Grupo de expertos para la implantación de la abolición del trabajo en régimen de servidumbre](#) con vistas a analizar la mejor manera de aplicar esta legislación, emitiendo por tanto un [Informe sobre la situación del trabajo infantil y en régimen de servidumbre \(2008\)](#) dirigido al Tribunal.²⁵ Posteriormente, la Comisión entabló conversaciones con el gobierno y con el Ministerio de Trabajo y en la actualidad participa en la formación y sensibilización de diversas autoridades gubernamentales. La labor de la Comisión en torno al trabajo infantil se centra primordialmente en industrias como la fabricación de pulseras, industria del vidrio, el sector de la seda, fabricación de ladrillos, el desguace de buques, obras de construcción y el tejido de alfombras. Se supervisa la utilización de mano de obra infantil mediante visitas in-situ, y se intenta sensibilizar al mundo empresarial respecto a este asunto, también a través de la coordinación tanto con el gobierno como con la sociedad civil. En marzo de 2008, el Informe Especial de la Comisión hizo un llamamiento al gobierno para lograr la participación activa de otros agentes, tales como ONGs y sindicatos, en aras de prevenir el trabajo infantil y en régimen de servidumbre, y para impartir formación y educación a los niños que trabajan.

COMISIÓN NACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE COREA: RECOMENDACIÓN DE REFORZAR EL PUNTO DE CONTACTO NACIONAL DE LAS DIRECTRICES DE LA OCDE

La Comisión Nacional para los Derechos Humanos de Corea ha presentado una *Recomendación al gobierno sobre el papel del Punto de Contacto Nacional para promover los derechos humanos en las empresas*.²⁶ La Recomendación aduce que es necesario mejorar la composición y operatividad del Punto de Contacto Nacional (NCP en inglés) establecido bajo las Directrices de la OCDE para compañías multinacionales, así como incrementar el acceso al NCP de las personas físicas, los empleados, las empresas y otras partes interesadas. La Comisión revisó las actividades realizadas por el NCP en Corea para determinar si éste cumplía las normas básicas de las Directrices de la OCDE y su función de prevenir y reparar los abusos de los derechos humanos cometidos por empresas. La Comisión concluyó que el Comité de Inversiones Extranjeras, que ejerce como NCP, estaba compuesto predominantemente por altos cargos gubernamentales y carecía de un marco de cooperación con agentes del sector privado. De hecho, una división del Ministerio de la Economía del Conocimiento ejercía la función del NCP en lugar del Comité. La Comisión también destacó que el NCP sólo había recibido ocho peticiones de investigación y había hecho solo una recomendación desde su constitución en 2001. La Comisión concluyó que el NCP no había sido eficaz a la hora de promover las Directrices de la OCDE a nivel nacional y recomendó que el Comité de Inversiones Extranjeras: coopere con el sector privado y otros grupos de interés; dé amplia difusión del procedimiento para gestionar consultas de investigación y lo ponga a disposición de los interesados; y garantice una mayor visibilidad, accesibilidad, transparencia y rendición de cuentas de su trabajo.

COMISIÓN NACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE MÉXICO: RECOMENDACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

En septiembre de 2012, la Comisión Nacional para los Derechos Humanos de México publicó una *Recomendación* en donde instaba al gobierno a garantizar la protección de los derechos del pueblo Wixárika en relación con las actividades mineras en Wirikuta, un lugar indígena sagrado.²⁷ Se habían presentado denuncias de violaciones de los derechos a la participación y la consulta, el uso de territorios indígenas, la identidad cultural y un entorno saludable. La Recomendación se dirige a varios agentes gubernamentales, incluidos el Ministerio de Economía, el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, la Comisión General de Desarrollo de las Comunidades Indígenas y los municipios de las áreas afectadas. En general, la Recomendación apunta a la urgencia de revisar los permisos de explotación minera en Wirikuta, y, de ser necesario, la paralización inmediata de las actividades mineras. También señala la necesidad de mejorar la legislación nacional y las prácticas respecto a los requisitos para consultar y negociar con las comunidades indígenas en relación con cualquier proceso que pueda afectar a sus derechos e intereses. La Recomendación apela a la creación de programas de protección y conservación que incorporen visitas de inspección y estudios de campo.

COMISIÓN DE IRLANDA DEL NORTE PARA LOS DERECHOS HUMANOS: PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

En 2013, la Comisión de Irlanda del Norte para los Derechos Humanos elaboró un estudio sobre cómo integrar más a fondo las consideraciones sobre derechos humanos en los procesos de contratación pública. El informe (que se publicará en noviembre de 2013) analiza hasta qué punto los actuales marcos de trabajo y prácticas de contratación pública en Irlanda del Norte se ajustan a los requisitos legales vigentes a nivel nacional, europeo e internacional. Asimismo, examina las buenas prácticas relevantes, evalúa hasta qué punto las prácticas, políticas y normas legales vigentes respetan los derechos humanos que deben disfrutar las personas, y hace recomendaciones para cubrir las posibles lagunas en protección de los derechos humanos dentro de la jurisdicción. Habida cuenta la reforma en curso de los servicios públicos de Irlanda del Norte y el consiguiente impacto sobre los convenios para la contratación pública, el informe de la Comisión es muy oportuno.

COMISIÓN SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE FILIPINAS: FACILITACIÓN DEL DIÁLOGO ENTRE EL GOBIERNO Y LA SOCIEDAD CIVIL SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

La Comisión sobre los Derechos Humanos de Filipinas lleva a cabo diversas actividades en el área de empresas y derechos humanos, entre las que se incluyen las siguientes: investigación de violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas y entidades corporativas, particularmente en la minería y otras industrias extractivas; colaboración en el suministro de la plataforma para el diálogo entre el gobierno y organizaciones de la sociedad civil sobre asuntos relativos a los derechos humanos y las industrias extractivas; realización de evaluaciones del impacto sobre los derechos humanos en las comunidades afectadas, incluidas las habitadas por pueblos indígenas; y dirección de un comité interagencias para formular un sistema nacional de seguimiento y arbitraje sobre la observancia de los derechos humanos en la industria minera. En 2011, la Comisión publicó una recomendación para el gobierno en relación con denuncias de violaciones de los derechos humanos relativas al pueblo indígena de Barangay Dipidio en Kasibu, Nueva Vizcaya. El gobierno ha firmado un Acuerdo de Asistencia Técnica y Financiera con una compañía extranjera, Oceana Gold Philippines. Ante las denuncias sobre presuntas violaciones de los derechos humanos, la Comisión recomendó que se revocara el Acuerdo y apeló a las agencias afectadas para que informaran de todas las medidas que habían adoptado para proteger a estas comunidades.

COMISIÓN SUDAFRICANA PARA LOS DERECHOS HUMANOS: COMENTARIO AL PARLAMENTO SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO

En noviembre de 2009, la Comisión Sudafricana para los Derechos Humanos remitió al Parlamento un *Comentario sobre el cambio climático y el derecho a un medio ambiente saludable*.²⁸ Este Comentario examina, entre otras cosas, la

protección constitucional del medio ambiente, la promoción de la conservación y el desarrollo sostenible y el uso de los recursos naturales. También examina el impacto del cambio climático sobre grupos concretos, incluidos las mujeres y los niños. El Comentario identifica los vacíos legales que existen actualmente y aboga por un marco normativo más amplio que incluya la evaluación de las políticas, la colaboración entre agencias, la coordinación entre la sociedad civil y el sector público, la participación pública en la toma de decisiones y la implantación de estrategias nacionales. En junio de 2009, la Comisión también presentó al Departamento de Comercio e Industria una versión preliminar de “Revisión del Marco de las Políticas de los Tratados Bilaterales sobre Inversiones: Papel sobre la Posición del Gobierno”. Este documento analizaba el contexto de los derechos humanos y las disposiciones de los tratados bilaterales sobre inversión, así como las obligaciones de las empresas respecto a los derechos humanos.



5. PILAR DOS: OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

El presente capítulo introduce el pilar dos del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar con respecto a la cuestión de las empresas y los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. El capítulo describe el concepto de diligencia debida de los derechos humanos y considera las oportunidades de las INDH de participar activamente en promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.



UNA VEZ QUE HAYA TERMINADO ESTE CAPÍTULO PODRÁ RESPONDER A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CLAVE:

- ¿Cuál es la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos?
- ¿En qué consiste la diligencia debida de los derechos humanos?
- ¿Cuáles efectos sobre los derechos humanos se espera que aborden las empresas?
- ¿Cómo se pueden evaluar los efectos que producen las empresas sobre los derechos humanos?
- ¿Qué deben hacer las empresas para brindar información sobre los efectos que producen en los derechos humanos y acerca de las medidas de diligencia debida?
- ¿Qué diferencia existe entre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y la responsabilidad social de las empresas?

5.1 LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DILIGENCIA DEBIDA

La **responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos**, como se expone en el pilar dos del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar exige que las empresas deban abstenerse de infringir los derechos humanos y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación. En resumen, las empresas tienen la obligación de identificar, prevenir, mitigar y remediar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que están involucrados con sus actividades empresariales (Principios Rectores 11, 13 y 17) y dar cuenta de la forma en la que cumplen con esta responsabilidad.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos abarca toda la gama de derechos humanos reconocidos a nivel internacional. Como mínimo, esto significa que las empresas deberán respetar todos los derechos humanos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los

derechos laborales estipulados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Según las circunstancias específicas y el contexto, se espera que las empresas tengan en cuenta normas adicionales. Por ejemplo, si la empresa realiza actividades que afectan a los pueblos indígenas, se deben tener en cuenta los derechos como los que se exponen en el Convenio 169 de la OIT y la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. De la misma manera, si la empresa lleva a cabo actividades en una zona afectada por conflicto, se deberá respetar el derecho internacional humanitario (Principio Rector 12).

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en virtud del pilar dos del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar, exige que se tengan en cuenta los actuales y posibles impactos sobre los derechos humanos que son producidos por la empresa, impactos que la empresa colabora a con y los efectos que están vinculados directamente, mediante relaciones comerciales, con las operaciones, productos o servicios de la empresa (Principio Rector 13) (véase el Recuadro 5).

RECUADRO 5. DIFERENTE TIPO DE IMPACTOS A LOS DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos de la ONU estipulan que la responsabilidad de las empresas por los impactos sobre los derechos humanos requiere tanto que las empresas eviten **causar o contribuir** a los impactos negativos sobre los derechos humanos y abordar los impactos adversos que se producen, y que las empresas tratan de evitar o mitigar los impactos que no han causado o contribuido a, pero que son **directamente vinculados a las actividades, productos o servicios de la empresa** a través de sus relaciones comerciales (incluida las relaciones contractuales y no contractuales). Por ejemplo²⁹:

- **Generación** de impactos sobre los derechos humanos: una empresa contamina las vías acuáticas locales, afectando así el derecho al agua y la salud de las comunidades. Por ejemplo, una empresa discrimina en sus prácticas de contratación al no emplear a personas de una minoría étnica en particular.
- Impactos sobre los derechos humanos a los cuales **contribuye** (incluidas las consecuencias imprevistas o los impactos acumulativos): la modificación de requisitos del producto con muy poco tiempo de antelación sin ajustar los plazos de producción, obligando de esta manera al proveedor a violar las normas laborales para poder entregar el producto a tiempo.
- Impactos **vinculados a las actividades, productos o servicios** de la empresa a través de sus relaciones comerciales: los efectivos de seguridad encargados de proteger las instalaciones de la empresa usan fuerza excesiva contra los manifestantes de la comunidad local. La facilitación de préstamos financieros para un proyecto que viola las normas establecidas de mutuo acuerdo y que genera contaminación ambiental, lo cual afecta la salud de las comunidades locales.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es una norma de referencia de la conducta que se debe esperar de las empresas (véase el Recuadro 6, a continuación). Esto significa que se aplica a todas las empresas, en cualquier situación. Esta afirmación es válida a pesar de que se reconoce que la escala y grado de complejidad de las medidas adoptadas por una empresa para cumplir con sus responsabilidades de respetar los derechos humanos variará en función de ciertos factores, como el tamaño de la empresa, el sector en que se desempeña y la gravedad de los impactos sobre los derechos humanos que pueden arrojar las actividades de la empresa (Principio Rector 14) incluso las pequeñas empresas pueden tener riesgos graves de los derechos humanos, por ejemplo, una compañía de seguridad que operan en zonas de alto riesgo o afectadas por el conflicto.

Según el Principio Rector 15, para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con lo siguiente:

- Un compromiso político de respetar los derechos humanos;
- Un proceso de diligencia debida; y
- Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado las actividades de la empresa.

RECUADRO 6. ¿ES UNA OBLIGACIÓN JURÍDICA LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS?

En virtud de los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar es una norma de conducta y no una obligación jurídica.

Sin embargo, esto no significa que la responsabilidad de las empresas de respetar no tenga relación alguna con las obligaciones jurídicas. Por ejemplo, las empresas tienen la obligación jurídica de respetar los derechos humanos en las situaciones en que se hayan incorporado a la legislación nacional mediante, por ejemplo, la ratificación de los instrumentos internacionales y la adopción de legislación de instrumentación. En ciertas circunstancias, puede que las empresas también estén sujetas a obligaciones en virtud del derecho internacional humanitario y el derecho penal internacional (véase el Capítulo 2).

La **diligencia debida** en materia de derechos humanos es un proceso que una empresa debe emprender para identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos. Según los Principios Rectores de la ONU, un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos debe comprender los siguientes elementos (Principio Rector 17):

- Evaluar el impacto real y potencial de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos;
- Dar seguimiento a las conclusiones de dicha evaluación mediante, entre otras acciones, la integración en sus políticas y prácticas internas de las medidas apropiadas para hacer frente al impacto potencial;
- Registrar el grado de eficacia de las medidas aplicadas para prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos; y
- Dar a conocer públicamente el proceso de diligencia debida y los resultados.

El Diagrama 1 siguiente, da un panorama visual de los elementos que componen la responsabilidad corporativa de respetar y la diligencia debida de los derechos humanos. El resto de este capítulo describe cada uno de estos cuatro elementos de diligencia debida respectivamente. Posteriormente considera la forma en que las INDH pueden fomentar la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y la aplicación, de un proceso eficaz de diligencia debida en materia de derechos humanos por las empresas.

En el Capítulo 6 se expone la responsabilidad de las empresas de prever medidas para reparar o colaborar en la reparación de las consecuencias negativas que causan o contribuyen.

DIAGRAMA 1. LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE RESPETAR Y LA DILIGENCIA DEBIDA DE LOS DERECHOS HUMANOS





RECURSOS GENERALES SOBRE LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DILIGENCIA DEBIDA

Red del Pacto Mundial de Alemania, *Respeto de los derechos humanos - Instrumento para Evaluar la Capacidad Organizativa*.

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación* (2012).

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, *Guía para elaborar una política de derechos humanos* (2011).

Oficina del Pacto Mundial y Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, *Traducción de los derechos humanos: una guía de referencia para las empresas* (2008).

Instituto de Derechos Humanos y Empresas, *Estado actual de la situación - La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en las relaciones comerciales* (2012).

Pacto Mundial de los Países Bajos, *¿Cómo entablar negocios y respetar los derechos humanos: una herramienta de orientación para las empresas* (2010).

5.1.1 DILIGENCIA DEBIDA (1): EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

Según los Principios Rectores de la ONU, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación. Al evaluar el impacto sobre los derechos humanos, una empresa deberá (Principio Rector 18):

- Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;
- Incluir consultas sustantivas con los titulares de derechos potencialmente afectados y otras partes interesadas (véase el Recuadro 7);
- Ser sensible a la dimensión de género y prestar especial atención a las consecuencias concretas sobre los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos expuestos a un mayor riesgo de vulnerabilidad o de marginalización; y
- Repetir la identificación y evaluación de riesgos a intervalos regulares (p. ej., antes de emprender una nueva actividad, antes de adoptar decisiones importantes sobre cambios de actividades y periódicamente durante el ciclo de vida de un proyecto).

RECUADRO 7. PARTICIPACIÓN DE LOS TITULARES DE DERECHOS EN LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

La participación de los titulares de derechos constituye un requisito clave de cualquier proceso de evaluación del impacto sobre los derechos humanos. El Principio Rector 18 de la ONU expone lo siguiente:

“Para evaluar el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos de forma precisa, las empresas deben tratar de comprender las preocupaciones de las partes interesadas potencialmente afectadas consultándolas directamente y teniendo en cuenta la cuestión del idioma y otros factores que puedan dificultar una comunicación efectiva. Cuando no sea posible proceder a estas consultas, las empresas deben considerar alternativas razonables, como consultar a expertos solventes e independientes, incluidos defensores de los derechos humanos y otros actores de la sociedad civil.”

La idea y práctica de la ‘evaluación del impacto sobre los derechos humanos’ por las empresas es un desarrollo relativamente reciente. Si bien los Principios Rectores de la ONU requieren que las empresas evalúen el impacto que tienen sobre los derechos humanos, no especifican en detalle exactamente qué tipo de ejercicio de proceso o evaluación del impacto deben usar. Por tal motivo y en consonancia con el contexto específico, las empresas pueden escoger con legitimidad una gama de métodos como los siguientes: integrar en procesos de evaluación del impacto ambiental y/o social ya establecidos la consideración del impacto sobre los derechos humanos, encargar la realización de una evaluación por separado del impacto sobre los derechos humanos, integrar los derechos humanos en evaluaciones de especialistas como los derechos laborales o evaluaciones de seguridad.

Sin embargo, sea cual fuere el modelo de evaluación que se use, los principios bien establecidos en relación con el enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos, establecen parámetros sobre la forma en se deben llevar a cabo dichas evaluaciones con respecto al proceso que se debe seguir, el alcance de la evaluación y sus resultados (véase la Tabla 3).

TABLA 3. RESUMEN DE LOS CRITERIOS DE LOS IMPACTOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

PROCESO	Participación	Participación sustantiva de los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados durante todas las etapas del proceso de evaluación del impacto, incluidos análisis del alcance, evaluación de impactos, diseño y supervisión de medidas de mitigación.
	No discriminación	Los procesos de participación activa y de consultas son integradores, sensibles a la dimensión de género y tienen en cuenta las necesidades de personas y grupos en riesgo de ser vulnerables o marginalizados.
	Empoderamiento	Se acomete el desarrollo de la capacidad de personas y grupos en riesgo de ser vulnerables o marginalizados con el propósito de garantizar su participación sustantiva.
	Transparencia	El proceso de evaluación de impactos debe ser lo más transparente posible para los titulares de derechos afectados, o potencialmente afectados, sin generarles riesgos a su seguridad y bienestar ni a la de otros participantes, como las ONG. Los resultados de la evaluación de impactos se comunican al público de la manera correspondiente.
	Rendición de cuentas	El equipo de evaluación de impactos recibe el apoyo de expertos en derechos humanos y se asignan los papeles y responsabilidades de evaluación, mitigación y supervisión de dicha evaluación y se les otorga el financiamiento adecuado. La evaluación identifica las prestaciones de los titulares de derechos y los deberes y responsabilidades de los titulares de obligaciones pertinentes, por ejemplo, empresas, contratistas, proveedores, autoridades gubernamentales locales, etc.
CONTENIDO	Punto de referencia	La evaluación de impactos y las medidas de mitigación y para situaciones de gravedad, se evalúan comparándolas con las normas de derechos humanos pertinentes a nivel internacional, regional y nacional.
	Alcance	La evaluación incluye los impactos reales y potenciales que genera la empresa o a los cuales contribuye.
	Relaciones comerciales	La evaluación aborda los impactos reales y potenciales vinculados al proyecto o actividad a través de las relaciones comerciales de la empresa, por ejemplo, con los proveedores, contratistas, socios de empresas en participación, clientes u organismos gubernamentales.
	Impactos acumulativos	La evaluación considera todos los impactos del proyecto generados por el efecto agregativo o acumulativo de las actividades de varios proyectos en la misma área.

Problemas heredados	La evaluación identifica los impactos heredados y vinculados al proyecto o actividad, por ejemplo, los reasentamientos que el gobierno haya realizado de manera deficiente antes de que la empresa adquiriera el terreno.
Acceso a mecanismos de reparación	Los titulares de derechos afectados cuentan con mecanismos mediante los cuales pueden presentar inquietudes o quejas con respecto al proceso de evaluación de impactos y los resultados. La evaluación y gestión de impactos garantiza que el proyecto prevea el acceso a los mecanismos de reparación, o colabore en el acceso a los mismos, por parte de los titulares de derechos afectados.



RECURSOS SOBRE DILIGENCIA DEBIDA: EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

Instituto Danés de Derechos Humanos, *Evaluación de Cumplimiento de los Derechos Humanos*.

Corporación Financiera Internacional, *Guía para la evaluación y gestión de impactos sobre los derechos humanos* (2010).

Olga Lenzen y Marina d'Engelbronner, *Guía de las herramientas de evaluación de los impactos que producen las empresas sobre los derechos humanos* (2009).

On Common Ground, *Evaluación de los Derechos Humanos de la Mina Marlin de Goldcorp* (2010).

Rights and Democracy, *Derechos y democracia, los pasos correctos: guía para la evaluación de impactos sobre los derechos humanos* (2011).

Naciones Unidas, *Evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos: Resolución de cuestiones metodológicas esenciales*, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (A/HRC/4/74, 2007).

5.1.2 DILIGENCIA DEBIDA (2): INTEGRACIÓN DE LOS RESULTADOS EN LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA EMPRESA Y ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS CORRESPONDIENTES

Una vez evaluados los efectos que la empresa produce sobre los derechos humanos, esta debe integrar sus respuestas a los resultados de la evaluación de los mismos en sus políticas y procedimientos, con el fin de prevenir

consecuencias negativas potenciales sobre los derechos humanos, y al mismo tiempo abordar todo impacto negativo real que haya sido identificado (Principio Rector 19). Es posible que sea necesario realizar ajustes en una gama de áreas de actividad comercial, lo mismo que dentro de una gama de sus áreas funcionales, por ejemplo: recursos humanos, salud y seguridad, medidas de protección, jurídica y de cumplimiento, comercialización, gestión ambiental, contratación pública o en cualquier otra área (véase el Recuadro 8).

El examen de las políticas y prácticas comerciales con el objeto de asegurarse de que cumplen plenamente con los derechos humanos es, normalmente, una tarea significativa para las empresas. Es posible que requiera, por ejemplo, la contratación o capacitación de personal para estar seguro de que la compañía cuenta con los conocimientos especiales sobre derechos humanos. A continuación, la responsabilidad sobre el área de derechos humanos debe asignarse claramente al personal del nivel adecuado de antigüedad dentro de la organización. Será necesario establecer medidas que garanticen que todo el personal de la empresa tome en serio sus responsabilidades de derechos humanos y que rinda cuentas de las mismas. Un ejemplo de como promover esto sería, incluir los derechos humanos en los indicadores clave de rendimiento del personal y brindándoles a estos la capacitación pertinente. La empresa también deberá asignar internamente fondos suficientes y otros recursos para llevar a cabo actividades de diligencia debida en materia de derechos humanos, y la supervisión y gestión de manera continua del impacto sobre los derechos humanos.



RECUADRO 8. EJEMPLOS DE LA FORMA EN QUE LOS DERECHOS HUMANOS PODRÍAN SER PERTINENTES PARA LAS DISTINTAS FUNCIONES DE UNA EMPRESA

Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • En las contrataciones la empresa discrimina contra los pueblos indígenas locales. • La empresa no paga un salario mínimo vital.
Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • El personal de seguridad de la empresa no está capacitado en el uso adecuado de la fuerza. • Las fuerzas de seguridad pública emplazadas para proteger las instalaciones de la empresa detienen de manera ilegal a miembros de las comunidades locales.
Salud, seguridad y medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa no proporciona equipo de protección suficiente a los trabajadores. • La empresa contamina el agua potable de las comunidades locales.
Relaciones con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Solo se consulta a los dirigentes de sexo masculino en relación con el impacto que tiene la empresa y, como consecuencia, el impacto que sufren las mujeres y los niños sobre sus derechos no se tiene en cuenta en el proceso de consulta. • La empresa no ha establecido un mecanismo de reclamación.
Relaciones con el gobierno	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa no cuenta con un protocolo o directrices con respecto a la manera en que el personal debe interactuar con los funcionarios gubernamentales, lo cual la pone en riesgo de involucrarse en situaciones de soborno y corrupción. • La empresa se dedica a ejercer presión de manera que podrían resultar en impactos negativos sobre los derechos humanos, por ejemplo, oponiéndose a la legislación laboral destinada a proteger los derechos de los trabajadores
Desarrollo comercial	<ul style="list-style-type: none"> • Los procedimientos iniciales de ingreso a un país y las evaluaciones de riesgos no tienen en cuenta las cuestiones en materia de derechos humanos.
Adquisiciones	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa no incluye la cuestión de derechos humanos ni las normas laborales en los contratos con los proveedores y no supervisa la actuación de estos ni de los contratistas con respecto a los derechos humanos.

Al determinar las acciones adecuadas para hacer frente a los impactos, se espera que la empresa tenga en cuenta (Principio Rector 19):

- Si produce o contribuye a los efectos negativos, o si solo participa porque el impacto está directamente vinculado con sus operaciones, productos o servicios por una relación comercial; y
- El alcance de su **influencia** para abordar el impacto negativo (véase el Recuadro 9).

En resumen:

- El impacto **producido** por la empresa: Cabe suponer que la empresa prevendrá y dejará de producir el efecto negativo; asimismo, deberá prever medidas de reparación de las consecuencias negativas reales que produzca o colaborar en dicha reparación;
- El impacto al que **contribuye** la empresa: Cabe suponer que la empresa prevendrá y dejará de contribuir al impacto con acciones en las que ejerza su influencia, adopte medidas para incrementar dicha influencia, si fuese necesario, y además deberá prever o colaborar en la reparación de los efectos negativos; y
- El impacto **vinculado con las relaciones comerciales a operaciones, productos o servicios de la empresa**: Cabe suponer que la empresa usará su influencia para prevenir y dejar de producir el impacto, adoptando medidas para incrementar dicha influencia si fuese necesario. La empresa no tiene la obligación de prever medidas de reparación, aunque puede desempeñar un papel para hacerlo.

Cabe suponer que la empresa aborde todos los impactos que produce sobre los derechos humanos. Sin embargo, cuando sea necesario, se considera que es aceptable dar prioridad a las medidas con las que se hará frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos. Las empresas deberán ante todo tratar de prevenir y atenuar los impactos de mayor gravedad o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata (Principio Rector 24).

El Recuadro 9, a continuación, provee más pautas sobre la manera de determinar las medidas adecuadas para hacer frente a los impactos vinculados a las relaciones comerciales.



RECURSOS SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN EN LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA EMPRESA Y ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS CORRESPONDIENTES

Foro Internacional de Líderes en Negocios, Corporación Financiera Internacional, y el Pacto Mundial de la ONU, *Guía para la evaluación y gestión de impactos sobre los derechos humanos* (2010).

RECUADRO 9. LA INFLUENCIA Y LA DETERMINACIÓN DE MEDIDAS ADECUADAS PARA HACER FRENTE A LOS IMPACTOS VINCULADOS A LAS RELACIONES COMERCIALES

Los Principios Rectores de la ONU sugieren que al determinar las medidas adecuadas para hacer frente a los impactos vinculados a las relaciones comerciales, se deben tener en cuenta los siguientes factores:

- ¿Qué influencia tiene la empresa sobre la entidad en cuestión?;
- ¿Qué tan crítica es la relación para la empresa?;
- La gravedad del abuso; y
- Si la terminación de la relación misma supondría consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

Se considera que la empresa tiene influencia cuando es capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño. Si la empresa tiene influencia, debe ejercerla o, si carece de la misma, debe encontrar la forma de potenciarla, por ejemplo, ofreciéndole a la entidad en cuestión, fomento de la capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores para influir en el comportamiento de la parte que genera el impacto (Principio Rector 19).

5.1.3 DILIGENCIA DEBIDA (3): SUPERVISIÓN DE LA EFICACIA DE LAS RESPUESTAS DE LA EMPRESA A LOS IMPACTOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

Las empresas necesitan supervisar la efectividad de las medidas adoptadas para abordar los impactos sobre los derechos humanos. Por ejemplo, si una empresa que cuenta con antecedentes pésimos con respecto a la salud y seguridad comienza a brindar capacitación y equipo de protección personal sin cargo alguno a los empleados, esta debe llevar un control para saber si las medidas tienen el efecto previsto de reducir accidentes y/o cuasi accidentes en el centro de trabajo.

Según el Principio Rector 20 de la ONU, esta supervisión debe basarse en información proveniente de fuentes pertinentes, tanto externas como internas de la empresa y utilizar indicadores ambos cualitativos y cuantitativos para medir la eficacia de manera uniforme, por ejemplo, con el transcurso del tiempo (véase Recuadro 10, a continuación).

La Global Reporting Initiative ha propuesto que, para medir la eficacia de las medidas de diligencia debida, los indicadores deben incluir³⁰:

- 1. Indicadores de proceso internos:** Estos evalúan la medida en que la organización ha establecido procesos y procedimientos para la gestión de

RECUADRO 10. TIPO DE INDICADORES

Los **indicadores cuantitativos** se refieren a los atributos de una situación, proceso, o actividad a la que se puede asignar un número, porcentaje o proporción que refleje su condición en un momento dado. Los indicadores cuantitativos se pueden obtener de datos y registros que han sido recopilados durante un estudio o un proceso de planeación.

Los **indicadores cualitativos** se refieren a los atributos de una situación, proceso o actividad cuyo estado o condición está determinado por opiniones, percepciones o criterios, o por la calidad de la experiencia – no por números.

Con frecuencia los indicadores se pueden desarrollar en consulta con grupos de la comunidad.

riesgos de los derechos humanos (p. ej., ¿Ha establecido la empresa un mecanismo de reclamación?);

2. Indicadores de incidentes: Estos miden la frecuencia con que las actividades de una empresa derivan en incidentes que producen o podrían producir violaciones de derechos humanos (p. ej., ¿Cuál es el índice de accidentes relacionados con el cansancio?);

3. Indicadores de resultados: Estos miden los cambios en materia de derechos humanos relacionados con las áreas que afectan la calidad de vida de los grupos de titulares de derechos. Pueden ser medidos en términos de rendimiento o resultados (p. ej., ¿Qué porcentaje de la comunidad local tiene acceso a agua potable?).

Un elemento crítico de este tercer paso del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos es que la información de la supervisión se debe reflejar en las políticas y procesos internos de la empresa, por ejemplo, en las decisiones con respecto a la renovación de contratos de los proveedores, en los exámenes, encuestas y auditorías de contratos basados en el desempeño. Asimismo, es importante contar con la participación de los titulares de derechos y otros interesados en el seguimiento y la evaluación de medidas de atenuación de impactos. Por ejemplo, mediante el desarrollo de indicadores de supervisión en consulta con grupos de la comunidad, o el establecimiento de un equipo de supervisión conjunto entre la empresa y la comunidad. También será útil para la empresa que aproveche los conocimientos de expertos externos en derechos humanos, conforme sea necesario, para respaldar el seguimiento y la evaluación de las medidas de atenuación de impactos.



RECURSOS SOBRE EL SEGUIMIENTO DE LA EFICACIA DE LAS RESPUESTAS DE LA EMPRESA A LOS IMPACTOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

Naciones Unidas, *Indicadores de derechos humanos* (2012).

Erik Andre Andersen and Hans-Otto Sano, *Indicadores de los derechos humanos a nivel de programa y proyecto - Directrices para la determinación de la supervisión y evaluación de los indicadores* (2006).

La Oficina del Ombudsman y Asesor en materia de Observancia (CAO), *Monitoreo Participativo del Agua Guía para Prevenir y Manejar el Conflicto* (2008).

5.1.4 DILIGENCIA DEBIDA (4): COMUNICACIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES CON RESPECTO AL IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DILIGENCIA DEBIDA

Como parte de la diligencia debida en materia de derechos humanos, se espera de las empresas explicar la forma en que hacen frente a los impactos de dichas medidas sobre los derechos humanos y a los resultados de las mismas. Esto incluye la comunicación con los titulares de derechos afectados al igual que la elaboración de informes públicos sobre los derechos humanos.

RECUADRO 11. ACCESO A LA INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

El acceso a la información es un derecho humano. Asimismo, es un elemento importante del derecho a la participación. Esto significa que los titulares de derechos deben tener acceso a información que sea oportuna, adecuada, accesible y apropiada antes de que pueda existir, entre la empresa y los titulares de derechos, una participación sustantiva y un diálogo basado en los derechos. Por consiguiente, los titulares de derechos no solo tienen derecho a recibir información de manera 'pasiva'. Todo lo contrario, deben poder usar información pertinente con el fin de participar en los procesos de toma de decisiones y ejercer influencia en los resultados.³¹

De conformidad con el Principio Rector 21, sin excepción alguna, una empresa debe publicar la información acerca de la diligencia debida y el impacto sobre los derechos humanos según los siguientes criterios:

- a) La información debe publicarse en una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios. Por ejemplo, las comunicaciones de la empresa acerca de los impactos debe abordar las cuestiones de idioma

y alfabetización entre los titulares de derechos afectados. Las empresas también deben, por ejemplo, garantizar que la información llegue a todas las comunidades remotas cuyos derechos humanos sean afectados por sus actividades;

- b) La comunicación y los informes deben aportar suficiente información que permita realizar la evaluación de la respuesta de la empresa a algún impacto específico sobre los derechos humanos; y
- c) La empresa debe asegurarse de que la información que se publique no presente riesgos para los titulares de derechos ni para otras personas (p. ej., defensores de derechos humanos, periodistas, funcionarios públicos locales, personal de la empresa). Asimismo, la empresa debe respetar los requisitos legítimos de confidencialidad comercial.

Según los Principios Rectores de la ONU, la comunicación de la empresa acerca del impacto sobre los derechos humanos y el proceso de diligencia debida puede presentarse de diversas formas. A saber: reuniones en persona, diálogos en línea, reuniones o procesos de consulta con los titulares de derechos afectados e informes públicos oficiales.

La Iniciativa mundial de presentación de informes sugiere que los informes de la empresa acerca de los impactos sobre los derechos humanos y la diligencia debida deben abordar lo siguiente³²:

- **Cuestiones esenciales:** Abarcan todas aquellas que son pertinentes a los impactos de la empresa u operación sobre los derechos humanos, teniendo en cuenta su sector y ubicación;
- **Diligencia debida en materia de derechos humanos:** Información sobre las siguientes áreas: su proceso de evaluación de los derechos humanos; la política sobre derechos humanos; asignación de la responsabilidad de los asuntos sobre derechos humanos al interior de la organización; medidas para promover la sensibilización sobre los derechos humanos como la capacitación; control de los impactos de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos; medidas de la empresa para efectuar actividades de seguimiento y reparación de los impactos que se detecten sobre los derechos humanos; y
- **Indicadores de desempeño:** Esto se refiere a que la empresa debe incluir indicadores que permitan que se pueda medir la eficacia de su proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos y su reparación.

Es posible que algunas empresas se muestren renuentes a presentar informes públicos acerca de los impactos sobre los derechos humanos y los procesos de diligencia debida por razones relacionadas con las sensibilidades comerciales, la responsabilidad legal potencial o los riesgos a su reputación. Si bien tales consideraciones se pueden aprovechar para determinar el alcance y contenido exactos de las comunicaciones públicas en torno a la diligencia debida en

materia de derechos humanos, aún existe la expectativa general, en virtud de los Principios Rectores de la ONU, de que las empresas deben comunicar y presentar informes sobre los derechos humanos de la manera como se indicó más arriba. Por ejemplo, el Principio Rector 21 de la ONU declara que: “Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto”. El comentario abunda en el tema de la siguiente manera:

“También la información oficial está evolucionando, desde los tradicionales informes anuales y los informes sobre la responsabilidad/sostenibilidad empresarial hacia la inclusión de actualizaciones en línea e informes integrados financieros y no financieros. Se espera de las empresas que elaboren informes oficiales cuando hay riesgo de graves violaciones de los derechos humanos, ya sea en razón de la naturaleza de las operaciones comerciales o por su contexto operacional. Los informes deberían abarcar temas e indicadores sobre la forma en que las empresas identifican y responden a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. La verificación independiente de los informes sobre derechos humanos puede mejorar su contenido y su credibilidad. Los indicadores sectoriales específicos pueden proporcionar detalles adicionales de gran utilidad”.



RECURSOS SOBRE COMUNICACIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES CON RESPECTO AL IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DILIGENCIA DEBIDA

Iniciativa mundial de presentación de informes, Realizing Rights, y el Pacto Mundial de la ONU, *Guía de recursos en materia de presentación de informes sobre derechos humanos* (2009).

5.2 ¿DE QUÉ MANERA CAMBIA CON EL CONTEXTO LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS?

No son poco comunes los conflictos entre las legislaciones nacionales y los derechos humanos internacionales. Por ejemplo, es posible que la ley nacional de un Estado impida el establecimiento o las actividades de sindicatos independientes. Es posible que las leyes de sucesión no les otorguen a las mujeres los mismos derechos de propiedad que a los hombres. Además, en un gran número de jurisdicciones no se reconoce a los pueblos indígenas ni sus derechos humanos específicos en virtud de instrumentos especializados como el de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

En estos casos, las empresas pueden tener la opción de cumplir con las leyes nacionales o respetar los derechos humanos internacionales. ¿Cómo deben responder ante tales situaciones?

De acuerdo con los Principios Rectores de la ONU, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es la misma en todos los contextos: para todas las empresas, grandes o pequeñas, en todas las jurisdicciones, e independientemente del sector industrial o de las actividades comerciales en cuestión. Por consiguiente, se espera de todas las empresas, en todos los contextos, que cumplan con las leyes aplicables y que respeten los derechos humanos internacionales. Esto incluye buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos aun cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas (Principio Rector 23). Por lo general se presentan estas dos situaciones:

1. La ley nacional no se pronuncia con respecto a un estándar o principio

internacional en particular de derechos humanos: En esta situación a la empresa no se le impide estrictamente que respete la norma internacional de derechos humanos y deberá esforzarse por hacerlo. En la práctica, esto supone el análisis de la medida en que las leyes y prácticas nacionales son coherentes con los derechos humanos internacionales, la identificación de lagunas y elementos incongruentes y la adopción de medidas para seguir las más altas normas de derechos humanos (p. ej., derecho nacional o internacional); y

2. La ley nacional contradice los derechos nacionales internacionales:

En esta situación, se espera de las empresas que respeten el espíritu y el propósito de los principios de derechos humanos internacionales sin violar las leyes locales. Por ejemplo, si no se permite la existencia de sindicatos independientes, puede que sea posible encontrar otros medios que propicien el establecimiento de un diálogo sustantivo y constructivo entre los obreros y la dirección.

5.3 PROYECTOS DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE)

El Pilar II del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, hace frente a las consecuencias negativas que producen las empresas sobre los derechos humanos. Claro, es cierto que las empresas pueden ejercer, y efectivamente ejercen, impactos positivos sobre los derechos humanos de diversas maneras. Y lo más importante es que las empresas pueden hacerlo proporcionando bienes y servicios esenciales, y empleo. Además, las empresas pueden aportar elementos positivos a los derechos humanos mediante proyectos de desarrollo comunitarios y medidas en materia de responsabilidad social de la empresa. La creación de empleo, el desarrollo de infraestructura, el establecimiento de servicios públicos como el de la electricidad y el agua, la estimulación de cambios positivos en las condiciones del mercado laboral y la contribución al desarrollo de la pequeña empresa, todas estas medidas pueden ayudar a crear condiciones en las que se puede cumplir con los derechos humanos.

Sin embargo, los Principios Rectores de la ONU enuncian claramente que las aportaciones positivas de las empresas hacia el cumplimiento de los derechos

humanos no pueden usarse para compensar ningún impacto negativo sobre los derechos humanos, ni pueden sustituir las medidas de diligencia debida en materia de derechos humanos. Por ejemplo, si una empresa apoya proyectos de desarrollo comunitario, como la construcción o financiamiento de una clínica de salud o de una escuela, esto no exime a la empresa de su responsabilidad —ni disminuye dicha responsabilidad— de los efectos negativos que produce sobre los derechos humanos. Del mismo modo, las aportaciones positivas a la economía local mediante la creación de empleos, no atenúan la responsabilidad de la empresa con respecto a las violaciones de derechos humanos generadas por procesos de contratación discriminatorios o por no proporcionar a los trabajadores un salario mínimo vital.

Otro punto importante es que la planificación y ejecución de los proyectos de desarrollo comunitarios y otras actividades RSE emprendidas por las empresas, deben basarse en los derechos humanos con el fin de evitarles cualquier efecto negativo (véase el Recuadro 12). Las empresas deben asegurarse de que cualquier aportación que hagan al desarrollo local sea estable y que refuerce la capacidad de los actores locales, incluidos los organismos gubernamentales, en vez de reemplazar o socavar dichos actores.

RECUADRO 12. ENFOQUE DEL DESARROLLO BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS

Un enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos incluye los principios de participación, no discriminación, transparencia, rendición de cuentas y empoderamiento. La oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos define el enfoque basado en los derechos humanos como: “Un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano basado normativamente en las normas de derechos humanos internacionales y dirigido operacionalmente a la promoción y protección de los derechos humanos”.³³

El enfoque basado en los derechos humanos tiene su origen en la práctica del desarrollo internacional pero también puede ser útil para sustentar el proceso de diligencia debida de la empresa y los proyectos de desarrollo de la comunidad. Por ejemplo, a la hora de evaluar impactos sobre los derechos humanos, la empresa debe aplicar los principios del enfoque basado en los derechos. Asimismo, el enfoque puede sustentar la manera en que la empresa diseña y ejecuta un proyecto de desarrollo comunitario, por ejemplo, garantizando que las personas y comunidades afectadas participen en el diseño del mismo, que la estructura de gobernanza sea transparente y que las personas vulnerables puedan participar en el proyecto y reciban los beneficios de éste.

En resumen, un enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos se fundamenta en los siguientes principios³⁴:

- **Vínculo explícito con los derechos humanos:** Un enfoque basado en los derechos humanos supone que las prácticas están orientadas por las normas y

principios de dichos derechos. Por ejemplo, si bien es posible que los enfoques ordinarios de adquisición de terrenos solo prevean la indemnización de los titulares legales, un enfoque basado en los derechos humanos tendría en cuenta los impactos sobre los derechos y el sustento de todas las personas afectadas, incluidos los titulares legales y no oficiales y los derechos de uso y paso de los que no son propietarios;

- **No discriminación e igualdad:** Esto incluye prestar atención especial a los individuos y los grupos vulnerables y marginalizados, al igual que a la cuestión de género. También supone adoptar medidas para garantizar que todas las mujeres, hombres, niñas y niños afectados estén habilitados para comprender y participar en las decisiones que los afectan;
- **Participación y empoderamiento:** En un enfoque basado en los derechos humanos, la participación es tanto un objetivo como un medio de desarrollo. El objetivo de la participación debe ser que la gente realmente se sienta comprometida con el proceso de desarrollo en el que participa y que la afecta. Hacia este fin, la participación debe ser 'activa, libre y provechosa'. Desde una perspectiva basada en los derechos, la participación no es solo una consulta o un complemento técnico de las actividades de desarrollo; es más bien una parte esencial que sirve para dar forma a dichas actividades; y
- **Rendición de cuentas, transparencia y el estado de derecho:** Un enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos, considera al desarrollo como un *derecho* y no como un acto de *caridad*. Este punto de vista presenta importantes ramificaciones con respecto a la forma en que la empresa se relacionaría con los interesados de la comunidad. Por ejemplo, en un enfoque basado en derechos, las personas afectadas por el proyecto serían consideradas como *titulares de derechos* y no como *interesados*, es decir, como personas que tienen derechos en virtud de los cuales pueden responsabilizar al correspondiente titular de obligaciones. Un enfoque basado en los derechos distingue entre los titulares de derechos y los titulares de obligaciones y se esfuerza por asegurar que los primeros tengan la capacidad de reivindicar sus derechos, y que los titulares de obligaciones respeten dichos derechos.

5.4 ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS INDH PARA PROMOVER LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS?

Las INDH pueden utilizar su mandato para promover la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos de diversas maneras, a saber:

- Entablando diálogos directamente con las empresas para informarles de los Principios Rectores de la ONU, y para desarrollar su capacidad de hacer frente a los impactos sobre los derechos humanos; por ejemplo, brindando capacitación a las empresas sobre derechos humanos o bien desarrollando o difundiendo las herramientas de derechos humanos;

- Convocando y facilitando el diálogo entre varios interesados con respecto a los Principios Rectores de la ONU y asuntos específicos de derechos humanos y las empresas;
- Participando y promoviendo organizaciones que trabajan en asuntos de derechos humanos y las empresas, como las Redes Locales del Pacto Mundial de la ONU;
- Haciendo un seguimiento de las actividades de las empresas con respecto a los impactos sobre los derechos humanos o emprendiendo investigaciones de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales;
- Emprendiendo una clasificación a nivel nacional de los asuntos de derechos humanos y las empresas y desarrollando un plan de acción para abordar los riesgos clave; y
- Emprendiendo actividades de educación sobre derechos humanos con los titulares de derechos para promover el conocimiento y entendimiento de los marcos pertinentes y la participación en los procesos de diligencia debida y en actividades afines (p. ej., evaluación de impactos, supervisión y elaboración de informes).

Los siguientes son algunos ejemplos prácticos de INDH relacionados con el la responsabilidad corporativa de respetar.

LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE RESPETO: EJEMPLOS PRÁCTICOS DE INDH

COMISIÓN AUSTRALIANA PARA LOS DERECHOS HUMANOS: PROMOCIÓN DE LA NO DISCRIMINACIÓN Y DE LA DIVERSIDAD ENTRE LOS EMPLEADOS

La Comisión Australiana para los Derechos Humanos ha emprendido una serie de iniciativas aplicables a empresas y derechos humanos. Por ejemplo, la Comisión lanzó un [proyecto de colaboración con el Mercado de Valores Australiano \(ASX\)](#), tras los resultados de un censo de 2008 sobre Liderazgo de Mujeres Australianas, según el cual las mujeres sólo presiden el consejo de administración, o la mitad de los puestos de consejero delegado, en el 2% de las 200 principales compañías cotizadas en el ASX. Como resultado de esta colaboración, desde 2011 las compañías ASX200 informan públicamente del cumplimiento de objetivos voluntarios de diversidad de género. La finalidad de estos objetivos es crear una mayor transparencia y responsabilidad en el papel que se asigna a las mujeres en el sector empresarial australiano. Entre enero y junio de 2010, el 24% de todos los miembros designados a los consejos de compañías ASX200 fueron mujeres, en comparación con sólo el 5% en 2009.

La Comisión también ha desarrollado un conjunto de materiales y recursos sobre derechos humanos para empresas llamados *Buenas Prácticas, Buenas Empresas*, que incluyen orientación sobre la lucha contra la discriminación y el acoso laboral, así como accesibilidad para personas con discapacidades.³⁵ En el

área de la igualdad de género, el Comisionado contra la Discriminación Sexual ha trabajado con grandes empresas para crear un grupo llamado [Campeones Masculinos por el Cambio](#). Este grupo tiene el compromiso de colaborar con los consejeros delegados y miembros de los consejos de administración de grandes empresas australianas para garantizar que la igualdad de género sigue siendo un asunto central. La Comisión también ha trabajado con las empresas para abordar la menor proporción de personas con discapacidad entre el personal. Como parte de esta iniciativa, ha publicado una guía de buenas prácticas, [Trabajadores con salud mental: Una guía práctica para los gestores \(2010\)](#), a fin de abordar la salud mental en el trabajo.³⁶ También ha colaborado con empresas y otros organismos para demostrar que las ventajas derivadas de los ajustes realizados en el entorno laboral para las personas con discapacidad superan a los costes, así como para aclarar conceptos erróneos sobre las personas con discapacidad en el trabajo.

COMISIÓN CANADIENSE PARA LOS DERECHOS HUMANOS: DESARROLLO DE HERRAMIENTAS DE DILIGENCIA DEBIDA SOBRE DERECHOS HUMANOS

La Comisión Canadiense para los Derechos Humanos ha desarrollado varias herramientas de diligencia debida para sensibilizar y asesorar a organizaciones reguladas federalmente sobre asuntos relacionados con los derechos humanos, por ejemplo, el [Modelo de Madurez de los Derechos Humanos \(HRMM\)](#), que se centra en eliminar la discriminación en las organizaciones.³⁷ El HRMM es un marco de trabajo de gestión empresarial diseñado para favorecer el cambio organizativo. Esta herramienta presenta un enfoque de colaboración, proactivo y escalonado para incrementar la sensibilización y el respeto a los derechos humanos dentro y fuera del lugar de trabajo. El modelo se centra en prestar asistencia a las empresas para que no se limiten solo a cumplir los requisitos básicos a través del liderazgo. Una vez que la organización se compromete a utilizar el HRMM, procede a evaluar su propio estatus actual mediante un sistema online. Hasta ahora, 54 organizaciones tanto del sector público como privado se han registrado para utilizar el sistema online desde el lanzamiento del HRMM en febrero de 2012, lo cual podría tener repercusiones para más de 500.000 empleados en todo Canadá. La Comisión también ofrece formación a gestores y empleados sobre la prevención de violaciones de los derechos humanos, mecanismos de compensación alternativos y cualquier otro tipo de formación que la organización considere beneficioso.

INSTITUTO DANÉS PARA LOS DERECHOS HUMANOS: DESARROLLO DE HERRAMIENTAS PARA LAS EMPRESAS

El Instituto Danés para los Derechos Humanos trabaja con empresas y asociaciones sectoriales sobre cómo integrar los derechos humanos en las políticas y prácticas de las empresas. Esto lo hace, por ejemplo, mediante revisiones de políticas, evaluaciones de impactos, formación y desarrollo de herramientas. Una de estas herramientas es la [Herramienta de Evaluación del Cumplimiento de los Derechos Humanos](#), que incluye preguntas e indicadores que permiten a las empresas evaluar su grado de cumplimiento con las normas y principios internacionales sobre derechos humanos.³⁸ Estas preguntas e indicadores abarcan una gran variedad de funciones empresariales, incluidos recursos humanos, medio ambiente y comunidades, gestión de la seguridad, aprovisionamiento y asuntos jurídicos y administrativos.

Otro ejemplo es la [Herramienta de Autoevaluación del Pacto Mundial de la ONU](#), que el Instituto lanzó en 2010, junto con Industrias Danesas, el Danish Industrialisation Fund for Developing Countries (Fondo danés de industrialización para los países en desarrollo, IFU) y la Danish Business Authority.³⁹ En 2013, la Herramienta se actualizó para garantizar una mayor armonización con acontecimientos recientes, como la adopción de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. El Instituto jugó un papel clave en la actualización del contenido sobre los derechos humanos y laborales, así como de la nueva sección de gestión de la Herramienta, diseñada para permitir a las compañías medir sus resultados en diligencia debida.

COMISIÓN NACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE KENIA: CONVOCATORIA DE SEMINARIOS PARA DIVERSOS GRUPOS DE INTERÉS SOBRE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

La Comisión Nacional Keniana para los Derechos Humanos ha puesto en marcha un [programa sobre empresas y derechos humanos dentro de su Departamento de Derechos Culturales, Sociales y Económicos](#), estableciendo al mismo tiempo un centro de coordinación para empresas y derechos humanos.⁴⁰ En el marco de este programa, la Comisión convoca mesas redondas y seminarios sobre empresas y derechos humanos en las que participan autoridades públicas, el sector privado y la sociedad civil. Por ejemplo, en 2012, la Comisión organizó un foro de consulta para los grupos de interés con el fin de debatir cuestiones de diligencia debida en materia de derechos humanos para las industrias extractivas de Kenia. Esta consulta se celebró con vistas a capacitar a las organizaciones de la sociedad civil y racionalizar su participación en la diligencia debida de las industrias extractivas. En ocasiones, la Comisión también imparte formación dirigida a empresas sobre el mundo empresarial y los derechos humanos.

COMISIÓN NACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE COREA: COLABORACIÓN CON LA RED DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU

En diciembre de 2008, la Comisión Nacional para los Derechos Humanos de Corea y la Red Coreana del Pacto Mundial organizaron conjuntamente una conferencia internacional sobre derechos humanos e inversiones socialmente responsables. En 2009, la Comisión colaboró con la Red Coreana del Pacto Mundial y con la Fundación para los Derechos Humanos de Corea para organizar en conjunto una [mesa redonda empresarial](#), en la cual se abordó la adopción de los Principios del Pacto Mundial de la ONU en un contexto de dificultades en la gestión de empresas. La mesa redonda contó con 15 participantes de empresas.

COMISIÓN PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE MALASIA: INVESTIGACIÓN NACIONAL SOBRE LOS DERECHOS A TIERRAS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Entre diciembre de 2010 y junio de 2012, la Comisión para los Derechos Humanos de Malasia llevó a cabo una [Investigación Nacional sobre los Derechos a Tierras de los Pueblos Indígenas](#), en respuesta a numerosas y persistentes denuncias recibidas por la Comisión durante muchos años de los orang asli de Malasia peninsular y de los aborígenes de los estados de Sabah y Sarawak, llamados colectivamente Pueblos Indígenas u orang asal de Malasia.⁴¹ Cuando tomaron la

decisión de llevar a cabo esta investigación, la primera que emprende la Comisión, los miembros que la componen consideraron que la mejor forma de abordar este problema sistémico y arraigado desde hace tiempo, que afectaba a los Pueblos Indígenas del país, era adoptando un enfoque amplio y exhaustivo, con vistas a comprender mejor los problemas, sus causas subyacentes, los efectos sobre las comunidades indígenas y las maneras más eficaces de resolverlos en aras de promover y proteger los derechos humanos de dichas comunidades. La Investigación concluyó que las violaciones de los derechos sobre la tierra de los Pueblos Indígenas adoptan muchas formas y las perpetran una serie de agentes que, mayoritariamente a sabiendas, llevan a cabo actividades económicas en busca del desarrollo que conllevan la usurpación de las tierras de la comunidad, dando lugar al desalojo de sus ocupantes o a su traslado a otras áreas menos adecuadas, alterando y perjudicando así su modo de vida tradicional como comunidad. En su mayor parte, estas actividades perturbadoras corresponden a actividades empresariales como la plantación y tala de árboles, la explotación de canteras, la minería, la edificación de viviendas y otros proyectos de infraestructuras, incluidos la construcción de autopistas, la recalificación de tierras en reservas forestales y/o de parques nacionales o estatales, cuencas acuíferas, etc., que se llevan a cabo en áreas donde la comunidad ha vivido durante generaciones, o en parcelas de tierra que dichas comunidades consideran parte de su área de forraje tradicional. El informe resultante de la Investigación contiene una serie de recomendaciones para que el gobierno las estudie y actúe en consecuencia.

COMISIÓN NACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE MONGOLIA: SEGUIMIENTO DEL IMPACTO DE LA MINERÍA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS COMUNIDADES AFECTADAS

La Comisión Nacional para los Derechos Humanos de Mongolia realiza un seguimiento regular del impacto de las industrias extractivas sobre los derechos humanos visitando a las comunidades y personas afectadas, e informando públicamente sobre los resultados de estas visitas de seguimiento. La Comisión también ha participado en investigaciones basadas en hechos sobre el impacto medioambiental de las actividades mineras en áreas rurales. En octubre de 2012, la Comisión convocó una Conferencia Internacional sobre Minería y Derechos Humanos en Mongolia, a la cual asistieron participantes del gobierno, compañías mineras, organizaciones de la sociedad civil nacionales e internacionales del campo de los derechos humanos y el medio ambiente, INDH del Foro de Asia Pacífico, pastores que se ven afectados por la minería y miembros del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. La Conferencia se tradujo en un conjunto de [Recomendaciones de la Conferencia Internacional “Minería y Derechos Humanos en Mongolia”](#) dirigidas al gobierno, las empresas y la sociedad civil sobre la mejora del sector minero en relación con la protección y el respeto a los derechos humanos.⁴²

COMISIÓN NEOZELANDESA PARA LOS DERECHOS HUMANOS: SEGUIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA GUBERNAMENTAL, PROFESIONAL Y PÚBLICA

En su [Censo de la Participación de las Mujeres de 2012](#), de carácter bianual, la Comisión Neozelandesa para los Derechos Humanos informó de un ligero

incremento de la participación de las mujeres (dos o tres puntos porcentuales) en muchas áreas de la vida pública y profesional.⁴³ Pese a esto, la representación de las mujeres seguía siendo reducida en los puestos de responsabilidad de los consejos y la alta dirección. El informe de la Comisión criticó los nada ambiciosos objetivos y las continuas barreras sistémicas como factores que contribuían a la falta de progreso de las mujeres. El Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación Contra las Mujeres señaló a Nueva Zelanda en 2012 afirmando que “...los objetivos, metas y calendarios... no son suficientes y pueden ser un síntoma de regresión en lugar de avance en la representación de las mujeres.”

OMBUDSMAN DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE PERÚ: RECOMENDACIONES SOBRE LA GESTIÓN DE CONFLICTOS SOCIOECONÓMICOS RELATIVOS A LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

En 2007, el Ombudsman de la Defensoría del Pueblo de Perú presentó un informe extraordinario ante el Congreso, *Conflictos socio-medioambientales debido a las industrias extractivas en Perú (2007)*.⁴⁴ Este informe incluía recomendaciones para las compañías extractivas y la sociedad civil sobre cómo se pueden mejorar las relaciones y evitar la escalada de violencia en torno a los conflictos. Las recomendaciones dirigidas a las empresas de industrias extractivas se centraban en el cumplimiento de las obligaciones sociales y medioambientales derivadas de la legislación nacional y de las políticas medioambientales de las empresas. Las recomendaciones para el gobierno giraban en torno a la reforma y el refuerzo del gobierno medioambiental a nivel institucional, mediante la creación de una autoridad medioambiental independiente de otras agencias estatales, así como a través del establecimiento de un mecanismo formal de denuncias de fácil acceso para la sociedad civil. La oficina del Ombudsman recomendaba encarecidamente a la sociedad civil la promoción del diálogo y de una participación responsable para evitar y gestionar los conflictos sociales y medioambientales.

COMITÉ PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE QATAR: DESARROLLO DE UN MANUAL DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El Comité para los Derechos Humanos de Qatar ha elaborado un Manual de Derechos de los Trabajadores basado en la legislación laboral qatarí y en otras leyes pertinentes. Este manual se redactó en árabe y se ha traducido al inglés, farsi, hindi, indonesio, tagalo y nepalés. El Comité, junto con socios del Centro Americano para la Solidaridad Laboral Internacional, ha llevado a cabo seminarios de formación para formadores sobre derechos y obligaciones laborales en Qatar, que se han impartido a más de 2.000 personas. Debido a la creciente inquietud en torno a los derechos de los trabajadores inmigrantes en Qatar, el Comité ha participado activamente en campañas de sensibilización con organizaciones de derechos humanos y sindicatos en los países de origen de dichos inmigrantes. Este trabajo de sensibilización ha incluido visitas a India, Sri Lanka, Filipinas y Nepal para distribuir el *Manual de los Derechos de los Trabajadores (2009)*, así como reuniones con representantes del gobierno de Nepal, Sri Lanka y Filipinas en Qatar.⁴⁵

6. PILAR TRES: ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN

Este capítulo introduce el pilar Acceso a mecanismos de reparación del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar con respecto a la cuestión de las empresas y los derechos humanos, describe el papel de los mecanismos judiciales y extrajudiciales, y considera las oportunidades en las que pueden participar las INDH asegurando de esa manera que las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas tengan acceso a medidas de reparación eficaces.



UNA VEZ QUE HAYA TERMINADO ESTE CAPÍTULO PODRÁ RESPONDER A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CLAVE:

- ¿Qué papel desempeñan los mecanismos judiciales y del Estado en la reparación de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales?
- ¿Qué tipos de mecanismos extrajudiciales existen para la reparación de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales?
- ¿Cuáles son los criterios de eficacia de los Principios Rectores de la ONU con respecto a los mecanismos de reivindicación extrajudiciales?
- ¿Cómo pueden utilizar las INDH el mandato de los Principios de París, incluidas las funciones de tramitación de quejas, para garantizar el acceso a las medidas de reparación eficaces?

6.1 VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS RELACIONADAS CON ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y ACCESO A LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN

En un número de instrumentos sobre derechos humanos internacionales se consagra el derecho a acceder a mecanismos de reparación eficaces ante violaciones a los derechos humanos.⁴⁶ En virtud del pilar tres del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar, tanto los Estados como las empresas tienen la obligación de asegurar que las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales tengan acceso a mecanismos de reparación eficaces.

Los Principios Rectores de la ONU indican que el acceso a mecanismos de reparación eficaces se puede brindar mediante lo siguiente:

- Mecanismos judiciales estatales;
- Mecanismos estatales extrajudiciales; y

- Mecanismos de reivindicación no estatales, incluidos los proporcionados por las empresas, asociaciones industriales, grupos de diversos interesados y organismos internacionales.

Si bien cada una de las categorías mencionadas arriba desempeña un papel para asegurar el acceso a los mecanismos de reparación, se enuncia claramente en los Principios Rectores de la ONU que los mecanismos judiciales eficaces son los que deben desempeñar un papel fundamental para garantizar dicho acceso ante violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, mientras que los mecanismos extrajudiciales desempeñan un papel complementario y auxiliar (Principio Rector 26).

6.2 MECANISMOS DE REPARACIÓN JUDICIALES

El pilar tres del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar, enuncia que los Estados tienen la obligación de asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales al abordar las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales (Principio Rector 26). Esto incluye, por ejemplo, considerar la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación. Si bien son diferentes los contextos nacionales, las investigaciones han indicado que existe un número de obstáculos recurrentes que enfrentan las víctimas y que les impiden usar los tribunales nacionales para tener acceso a los mecanismos de reparación con respecto a las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Las siguientes son algunas de las barreras comunes que se han identificado y que enfrentan los mecanismos de reparación judiciales⁴⁷:

- **Atribución de responsabilidades entre miembros de un grupo empresarial:** Dado que las empresas matrices y filiales constituyen personas jurídicas aparte, puede resultar difícil atribuir responsabilidades a una empresa matriz por violaciones de derechos humanos relacionadas con una filial. Al mismo tiempo, podría ser difícil responsabilizar a una filial cuando esta se encuentre en una jurisdicción receptora donde el sistema judicial carezca de recursos o se vea afectado por actos de soborno o corrupción;
- **Retrasos y duración del proceso judicial:** En un sistema judicial que no cuente con suficientes recursos, los retrasos en el proceso judicial pueden representar una importante barrera a la justicia. Además, el proceso judicial correspondiente a las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales puede tomar años, provocando importantes retrasos en el acceso a los mecanismos de reparación por parte de las víctimas;
- **Aplicación limitada de los fallos:** Un gran número de causas relacionadas con los derechos humanos y las empresas se resuelven extrajudicialmente en vez de culminar en un fallo del tribunal; por tal motivo se limita el desarrollo de precedentes judiciales para casos futuros;

- **Dinámica del Estado de origen y del Estado receptor:** En el Estado de origen, el acceso a los mecanismos de reparación puede verse limitado si la ley no prevé suficientes recursos adecuados para presentar una reclamación. En un Estado de origen, la presentación de una reclamación puede verse complicada por argumentos como el de 'forum non-conveniens' (o sea que la reclamación debe ser vista en un foro más adecuado, por lo general el Estado receptor);
- **Presiones de corrupción, económicas o políticas:** Es posible que tanto el Estado como las empresas puedan estar involucrados en actos de corrupción o en los que ejerzan presión política hacia los demandantes, o los abogados, fiscales y jueces que intervienen en las causas de derechos humanos y actividades empresariales. Esto podría derivar en el temor de represalias contra las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, o sus representantes; y
- **Costos:** Los procesos judiciales pueden resultar caros, representando un desincentivo para las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Además, pueden ser limitadas las opciones para presentar reclamaciones conjuntas o establecer procedimientos de representación (p. ej., las demandas civiles colectivas y otros procedimientos de acción colectiva). Esto a su vez, incrementaría los costos potenciales o reales de las personas que deseen presentar una denuncia.

Los siguientes son algunos ejemplos ilustrativos de vías de acceso a los mecanismos de reparación judicial por violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.

EJEMPLOS DE VÍAS DE ACCESO A LOS MECANISMOS DE REPARACIÓN JUDICIALES

TRIBUNALES NACIONALES

En una jurisdicción nacional, las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales pueden estar enmarcadas en una gama de legislaciones aplicables, como las correspondientes al medio ambiente, al trabajo, las establecidas contra el soborno y la corrupción o contra la discriminación. Tanto las disposiciones penales como civiles, pueden ser relevantes. Los tribunales nacionales constituyen un punto de acceso lógico a los mecanismos de reparación para las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales y su uso para este propósito es cada vez mayor.

Por ejemplo, recientemente un jurado de acusación de los EE. UU. formuló cargos de trabajo forzado contra cuatro empleados de Global Horizons, una empresa de contratación de trabajadores con base en los EE. UU: cientos de trabajadores de Tailandia fueron trasladados a los EE. UU. y les hicieron creer que si no trabajaban para los acusados, podrían ser detenidos y deportados.⁴⁸ Otro ejemplo es el de un fiscal argentino que presentó una demanda contra los ejecutivos de Ford Motor Argentina aduciendo que habían colaborado con el régimen militar de 1976-83 y que eran cómplices de la detención, tortura y desaparición de trabajadores de Ford.⁴⁹

TRIBUNALES NACIONALES PARA RECLAMACIONES EXTRATERRITORIALES

En algunos países podría ser posible presentar una denuncia sobre una violación específica de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales que hayan ocurrido en una jurisdicción distinta. Por ejemplo, las disposiciones del derecho penal y de las leyes contra el soborno y la corrupción, con frecuencia se aplican a las acciones de ciudadanos nacionales aun cuando estas acciones sucedan en el extranjero. Sin embargo, en numerosas instancias es difícil responsabilizar a las empresas por violaciones a los derechos humanos que suceden en el extranjero (véase también el Capítulo 4).

Una vía que ha sido objeto de mucha atención es la Alien Tort Claims Act (ATCA) (la ley de los EE. UU. conocida como Ley de reclamación por agravios civiles contra extranjeros). Este estatuto permite a la parte acusadora demandar a las empresas registradas en los EE. UU. por supuestas violaciones al derecho internacional sin importar el lugar donde hayan ocurrido estas. En la última década, un número de causas han sido presentadas por grupos de derechos humanos contra empresas multinacionales. En la mayoría de las causas de la ATCA están involucradas empresas de las industrias de recursos naturales y un grupo reducido de causas se resolvieron con indemnización monetaria. En la actualidad, la Suprema Corte de los EE. UU. está examinando la aplicabilidad continua de la ATCA en relación con la implicación de las empresas en violaciones de derechos humanos en el extranjero.⁵⁰

TRIBUNALES REGIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Los tribunales vinculados a instrumentos regionales de derechos humanos pueden brindar una vía de acceso a los mecanismos de reparación por violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Por ejemplo, en la causa de *Fadeyeva v Rusia* el Tribunal Europeo de Derechos Humanos resolvió que el Gobierno de Rusia violó el Artículo 8 del Convenio Europeo de los Derechos Humanos al no reglamentar la contaminación ambiental producida por una fundidora de hierro.⁵¹

6.2.1 COMPLICIDAD EMPRESARIAL EN LAS VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS

El término 'complicidad' en el contexto de los derechos humanos tiene una acepción jurídica y otra no jurídica. En un contexto no jurídico, las organizaciones y defensores de los derechos humanos, los encargados de formular la política internacional, los expertos gubernamentales y las propias empresas, con frecuencia usan el término 'complicidad de las empresas en las violaciones de derechos humanos' para describir lo que en su opinión, consideran que es la participación no deseada de las empresas en violaciones de derechos humanos.⁵² Los siguientes son ejemplos de acciones u omisiones de la empresa que puedan suscitar acusaciones de complicidad: empresas que se apoderan de los terrenos de personas que han sido desplazadas a la fuerza por el gobierno, insuficiente gestión de la cadena de suministro, como en los casos en que se emplean niños en la cadena de suministro, pero que también se aplica a situaciones en que se otorgan ingresos de la empresa a un Estado opresor.

Si bien las acusaciones de complicidad pueden derivar en consecuencias significativas, por lo general las sanciones jurídicas civiles o penales solo surgen en los casos en que se pueda establecer que la empresa:⁵³

- *Provocó o contribuyó* a provocar las violaciones de derechos humanos al propiciarlas, exacerbarlas o facilitarlas;
- *Sabía* o debió haber *previsto* que existía la posibilidad de que su conducta provocaría violaciones a los derechos humanos; y
- Tenía factores de *proximidad* con las violaciones de derechos humanos, ya sea geográficamente o mediante la solidez, duración o tono de sus relaciones.

Según la jurisdicción y la ley en particular que se use para presentar la reclamación (p. ej., ambiental, empresarial, contra el soborno y la corrupción, etc.), se podría imputar responsabilidad legal a la empresa como persona jurídica y/o a un funcionario de la empresa en particular.

Los Principios Rectores de la ONU instan a tener en cuenta las instancias de complicidad jurídicas y no jurídicas, reales y potenciales, reconociendo que legalmente, la contribución a los daños es pertinente tanto en el derecho penal como civil. El Principio rector 23 establece que las empresas deben tratar el riesgo de causar o contribuir a los abusos graves contra los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen. El comentario al Principio Rector 23 señala lo siguiente:

“En algunos entornos operacionales, como las zonas afectadas por conflictos, puede haber mayores riesgos de complicidad de las empresas en vulneraciones graves de los derechos humanos cometidas por otros actores (las fuerzas de seguridad por ejemplo). Las empresas deben considerar este riesgo como una cuestión de cumplimiento de la ley, dadas las crecientes responsabilidades legales de las empresas como resultado de demandas civiles extraterritoriales y de la incorporación de las disposiciones del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional en jurisdicciones que reconocen la responsabilidad penal de las empresas. Por otro lado, los directores, directivos y empleados de las empresas pueden incurrir en responsabilidades legales por actos que equivalen a graves violaciones de derechos humanos.”

6.3 MECANISMOS DE REPARACIÓN EXTRAJUDICIALES

En virtud de los Principios Rectores de la ONU, los mecanismos de reparación extrajudiciales por violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales pueden incluir:

- Los mecanismos estatales, como los tribunales laborales, las INDH, los Centros Nacionales de Contacto establecidos con arreglo a las Directrices de la OCDE, o las oficinas públicas del ombudsman (Principio Rector 27); y

- Mecanismos no estatales, como los mecanismos de las asociaciones industriales, o los mecanismos de reclamación de la empresa a nivel de proyecto (Principios Rectores 28, 29 y 30).

Los Principios Rectores enuncian claramente que los mecanismos extrajudiciales deben complementar y no reemplazar ni socavar, los mecanismos judiciales. Asimismo, exponen ocho criterios de eficacia de los mecanismos estatales y mecanismos extrajudiciales no estatales. Los criterios de eficacia se centran en que la aplicación de las debidas garantías procesales y los resultados sean justos y transparentes, incluido el énfasis en la participación activa y el diálogo, donde

RECUADRO 13. CRITERIOS DE EFICACIA DE LOS MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EXTRAJUDICIALES DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS (PRINCIPIO RECTOR 31)

- (a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- (b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;
- (c) Previsibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
- (d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- (e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- (f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- (g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

- (h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

sea necesario, con el desarrollo de capacidades de los participantes de modo que puedan participar de manera trascendental en el proceso de resolución de reclamaciones (véase el Recuadro 13).

Los siguientes son algunos ejemplos ilustrativos de vías de acceso extrajudiciales a los mecanismos de reparación por violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.

EJEMPLOS DE VÍAS DE MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EXTRAJUDICIALES QUE SE OCUPAN DE LAS VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS RELACIONADAS CON ACTIVIDADES EMPRESARIALES

CENTROS NACIONALES DE CONTACTO ESTABLECIDOS CON ARREGLO A LAS DIRECTRICES PARA LAS EMPRESAS MULTINACIONALES DE LA OCDE

Las Directrices para las Empresas Multinacionales de la OCDE reciben el apoyo de los Centros Nacionales de Contacto, los cuales proporcionan plataformas de mediación y conciliación para la resolución de cuestiones prácticas que surgen de la aplicación de las Directrices. Todos los países que se rigen por las Directrices de la OCDE deben contar con un Centro Nacional de Contacto, aunque la forma y gobernanza de los centros varía según el país.

Los centros tienen la doble función de promover las Directrices de la OCDE, al igual que tramitar las quejas, denominadas “instancias específicas”, de situaciones de incumplimiento de la Guía por parte de una empresa. Varios actores instaron a que se reforzara el papel y la capacidad de los Centros Nacionales de Contactos. Para ello, se reforzaron las disposiciones relativas al papel que desempeñan los centros, lo cual quedó reflejado en las Directrices revisadas.

Sitio web de los Puntos de contactos nacionales para Directrices de la OCDE:
<http://www.oecd.org/corporate/mne/ncps.htm>

INDUSTRIA ASOCIADA

Un número de iniciativas u organizaciones de la industria han asociado mecanismos para la tramitación de reclamaciones. El grado de aplicabilidad de dicho mecanismo se basa, por lo general, en la participación voluntaria de la empresa en la iniciativa (p. ej., el compromiso de la empresa de participar en la iniciativa de la industria), o bien en un requisito contractual de aplicar ciertas normas (p. ej., la empresa deberá aplicar cierta norma para poder recibir financiamiento).

Por ejemplo, en el sector financiero el Ombudsman y Asesor en materia de Observancia de la Corporación Financiera Internacional (CFI) y el Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones (OMGI) es responsable de la tramitación de denuncias de personas y comunidades que sufren las consecuencias negativas de un proyecto que ha recibido financiamiento de la CFI o OMGI.⁵⁴

En el sector de la confección, la Asociación para el Trabajo Justo tiene la tarea de

investigar y resolver reclamaciones en situaciones en las que se pueden presentar acusaciones contra una empresa que se ha comprometido a respetar las Normas Laborales de la Asociación para el Trabajo Justo.⁵⁵

En el Ministerio de Asuntos Exteriores y Comercio Internacional de Canadá, el papel del [Consejero de Responsabilidad Social Corporativa](#) es el de actuar de asesor y facilitador imparcial para abordar, mediante un proceso de examen, los problemas y conflictos en los que se vean involucradas las empresas mineras, petroleras o de gas canadienses en relación con sus actividades fuera de Canadá.⁵⁶

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN DE NIVEL OPERACIONAL

En virtud de los Principios Rectores de la ONU, la participación en un mecanismo de reclamación de nivel operacional es una parte integral del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos de una empresa. Se espera de las empresas que establezcan o que colaboren en el establecimiento de los mecanismos para remediar los efectos negativos que hayan provocado o a los cuales hayan contribuido (Principio Rector 22). En respuesta, numerosas empresas están desarrollando y mejorando sus propios mecanismos de reclamación a nivel operacional mediante los cuales las comunidades afectadas pueden presentar sus inquietudes y denuncias en relación con las operaciones y actividades de la empresa.

Estos mecanismos pueden desempeñar un doble papel para brindar acceso a las medidas de reparación, lo mismo que para mejorar el diálogo entre la comunidad y la empresa con miras a identificar y hacer frente a los puntos de conflicto en las primeras etapas antes de que se intensifiquen. Los mecanismos a nivel operacional también se pueden vincular con otros mecanismos de reparación. El mecanismo de reclamación a nivel operacional de la mina Newmont Ahafo en Ghana, por ejemplo, cuenta con un procedimiento de derivación por jerarquía, el cual primero se vincula con la Comisión de Derechos Humanos, posteriormente, con el sistema judicial.⁵⁷

Por lo general, se considera apropiado proporcionar por separado los mecanismos de reparación —uno para los empleados y otro para las comunidades afectadas— aunque algunas empresas pueden decidir combinarlos en uno solo. Asimismo, cabe mencionar que un mecanismo de reclamación a nivel operacional, de conformidad con los Principios Rectores de la ONU, no es solo una ‘línea directa’ para la presentación de reclamaciones ni nada por el estilo, sino que requiere que exista un enfoque mediante el cual las partes puedan entablar un diálogo para la resolución de controversias y reclamaciones. Este tipo de mecanismos puede ser un complemento para los procesos de participación de los interesados, los procesos de negociación colectiva y otros mecanismos judiciales y extrajudiciales, pero no deben socavar ni impedir el acceso a estos. (Principio Rector 29)

Caroline Rees and David Vermijs, [Trazado de mecanismos de reclamación en la esfera empresarial y de derechos humanos](#) (2008).

La Oficina del Ombudsman y Asesor en materia de Observancia (CAO), de la Corporación Financiera Internacional (CFI) y el Organismo Multilateral de Garantía

de Inversiones (OMGI) *Guía para el diseño y aplicación de mecanismos de reclamación para proyectos de desarrollo* (2008).

International Federation for Human Rights, *Corporate Accountability For Human Rights Abuses - A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms* (2010).

6.4 ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS INDH PARA PROMOVER EL ACCESO A LOS MECANISMOS DE REPARACIÓN?

Los Principios Rectores de la ONU y la Declaración de Edimburgo identifican de manera explícita el mandato de las INDH en relación con los mecanismos de reparación extrajudiciales. Esto puede referirse a las propias funciones de las INDH para la tramitación, investigación y mediación de reclamaciones.

En un contexto más amplio, las INDH conformes a los Principios de París deben tener el mandato y la oportunidad de adoptar una variedad de medidas para promover la eficacia de las reparaciones judiciales y extrajudiciales que se ocupan de las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Por ejemplo, las INDH pueden:

- Identificar y asesorar al Estado sobre la forma de abordar las barreras que impiden el acceso a la reparación judicial;
- Contactar y asesorar a las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales sobre la manera de tener acceso a los mecanismos de reparación judiciales en los países de origen y receptores;
- Alentar o brindar formación y capacitación a profesionales en asuntos jurídicos sobre el acceso a los mecanismos de reparación judicial que se ocupan de las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.
- Dialogar con representantes del Estado, la judicatura, la abogacía y otras entidades, sobre temas particulares relacionados con las reparaciones judiciales, como por ejemplo la complicidad y la aplicación extraterritorial de las leyes relativas a las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales;
- Ofrecer apoyo a la función de tramitación de reclamaciones del Centro Nacional de Contacto local mediante el intercambio de información sobre metodologías de resolución de causas y controversias;
- Desarrollar materiales de orientación para las empresas sobre el desarrollo y aplicación de mecanismos de reclamación a nivel de proyecto;
- Aplicar las funciones de la INDH para la tramitación, investigación y mediación de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales; y

- Facilitar el acceso de las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales a los mecanismos extrajudiciales disponibles mediante programas de extensión, educación y derivación.

Los siguientes son algunos ejemplos prácticos de INDH relacionados con el acceso a mecanismos de reparación.

ACCESO A SOLUCIONES: EJEMPLOS PRÁCTICOS DE INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

INSTITUTO ALEMÁN PARA LOS DERECHOS HUMANOS: ESTUDIOS MODELO DE REFERENCIA NACIONAL

El Instituto Alemán para los Derechos Humanos está preparando dos estudios que reflejan el estado actual de la transposición en Alemania de los Pilares I y III de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. En cada estudio, se lleva a cabo un análisis exhaustivo de las áreas legislativas afectadas por los Principios Rectores de la ONU, junto con propuestas de reformas concretas donde se han identificado diferencias entre el estado actual de las leyes nacionales y los estándares exigidos por los Principios Rectores de la ONU. En cada caso, la cooperación de las INDH a nivel transnacional es un asunto prioritario de las propuestas. Los estudios se centran en Alemania, pero su fin primordial es desarrollar una estructura para estudios de referencia nacionales que otras INDH puedan luego adoptar y aplicar en sus propios países. Ambos estudios seguramente se publicarán a comienzos de 2014.

COMISIÓN INDONESIA PARA LOS DERECHOS HUMANOS: INVESTIGACIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DE EXPLORACIÓN GASÍSTICA Y PETROLÍFERA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

La Comisión Indonesia para los Derechos Humanos investigó las actividades de exploración gasística desarrolladas por PT Lapindo Brantas Inc en Porong, Sidoarjo, al este de Java, que causaron el desalojamiento de miles de familias. La Comisión concluyó que tanto el Estado como la compañía habían cometido violaciones de los derechos humanos. La Comisión pidió que el Estado otorgase una indemnización a las víctimas.

COMISIÓN PARA LOS DERECHOS HUMANOS Y LA JUSTICIA ADMINISTRATIVA, GHANA: INVESTIGACIÓN DEL IMPACTO DE LA MINERÍA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

En 2008, la Comisión para los Derechos Humanos y la Justicia Administrativa publicó un informe sobre El Estado de los Derechos Humanos en las Comunidades Mineras de Ghana.⁵⁸ A juicio de la Comisión, las compañías mineras que operaban en Ghana eran responsables de abusos de los derechos humanos en las comunidades anfitrionas. En el Informe, la Comisión reveló que lleva investigando la violación de los derechos humanos en áreas mineras desde 2001. Un problema esencial que emergía era la falta de entendimiento mutuo entre las compañías mineras y las comunidades. Una misión de inspección emprendida por un equipo de investigadores de la Comisión a las comunidades mineras en 2006 confirmó algunas de las denuncias de abusos violentos generalizados de los derechos

humanos por parte de representantes de las compañías mineras y las empresas de seguridad contratadas por ellas. El Informe hizo un llamamiento al gobierno para que contribuyera a atajar estas violaciones, y hacía recomendaciones concretas a los organismos y agencias gubernamentales.

COMISIÓN NACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE KENYA: INVESTIGACIÓN PÚBLICA DEL IMPACTO DE LAS COMPAÑÍAS DE EXTRACCIÓN DE SAL SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

La Comisión Nacional Keniana sobre los Derechos Humanos ha utilizado sus facultades formales de investigación para abordar presuntos abusos de los derechos humanos en relación a diversos sectores empresariales. Por ejemplo, en 2005, la Comisión llevó a cabo una investigación pública de los presuntos abusos de los derechos humanos cometidos por compañías de extracción de sal en connivencia con las autoridades públicas en Magarini, distrito de Malindi. La Investigación dio lugar a la publicación de un informe especial, *Intereses económicos frente a la justicia social: Investigación pública de la producción de sal en Magarini, distrito de Malindi* (2006), que se presentó ante el presidente y la Asamblea Nacional.⁵⁹ En 2012, la Comisión celebró reuniones de seguimiento con las comunidades locales para identificar si se habían adoptando las recomendaciones hechas en el Informe. Posteriormente, en 2013 la Comisión ejerció su poder de litigar en pro del interés público e interpuso una demanda contra las compañías en cuestión relativa a las violaciones de los derechos sobre la tierra y el derecho a un medio ambiente limpio.

COMISIÓN PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE SIERRA LEONA: DESARROLLO DE UNA HERRAMIENTA DE MONITORIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS PARA LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La Comisión para los Derechos Humanos de Sierra Leona ha emprendido una serie de iniciativas sobre la actividad empresarial y derechos humanos, incluida una investigación formal sobre los abusos de los derechos humanos relacionados con la minería en Bumbuna, distrito de Tonkolili en 2012. La investigación realizada por la Comisión consistió en una revisión de documentos, declaraciones verbales y escritas de las personas afectadas y opiniones de expertos, así como reuniones de grupos de estudio y una audiencia pública. Citando los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, la investigación concluyó que la compañía había desatendido las preocupaciones de los trabajadores durante demasiado tiempo. El *Informe final de la HRCSL sobre la Investigación Pública de Bumbuna (2012)* publicado por la Comisión también determina que el gobierno y todos los demás organismos estatales deben solucionar los problemas sistémicos que conducen a situaciones como ésta, lo cual ayudaría en gran medida a combatir la violencia y la impunidad y a salvaguardar los derechos humanos de las comunidades mineras en el futuro.⁶⁰ Los incidentes que desembocaron en esta investigación, así como otros informes de la Comisión sobre abusos de los derechos humanos ligados a las empresas, indujeron a la Comisión a desarrollar una Herramienta de Monitorización que puede utilizarse en investigaciones futuras y en diálogos con las empresas, así como con otros agentes, para evaluar la conducta de los mismos frente a los estándares de los derechos humanos. El desarrollo de la Herramienta de Monitorización ha implicado dialogar con representantes del gobierno, de las empresas y de la sociedad civil.

Una vez finalizada, la Herramienta incluirá preguntas concretas e indicadores que describirán las leyes y estándares de los derechos humanos aplicables a diversas unidades y dptos. empresariales, entre ellos recursos humanos, medio ambiente y comunidades, seguridad, relaciones con el gobierno y aprovisionamiento.

COMISIÓN SUDAFRICANA PARA LOS DERECHOS HUMANOS: INVESTIGACIÓN SOBRE EL IMPACTO DE LA MINERÍA EN LOS DERECHOS HUMANOS

La Comisión Sudafricana para los Derechos Humanos ha llevado a cabo una serie de investigaciones y consultas en relación con denuncias vinculadas a operaciones mineras. Una de ellas ha sido la investigación del impacto sobre las comunidades locales causado por la mina de platino Potgietersrus emplazada en Limpopo, Mokopane. Un informe realizado por la ONG Action Aid en 2008 provocó que la Comisión decidiera llevar a cabo su propia investigación completa de los asuntos narrados. La investigación de la Comisión se centró tanto en supuestos abusos concretos de los derechos humanos como en problemas subyacentes sistémicos. *Informe de la SAHRC sobre la mina de platino Potgietersrus en Mokopane (2009)* reveló que el realojamiento estaba perjudicando a las comunidades afectadas.⁶¹ El Informe pretendía ser proactivo y constructivo, así como dar a conocer las buenas prácticas internacionales y evitar agravar la vulnerabilidad existente. Entre las recomendaciones que recogía dirigidas al gobierno y a empresas, destaca una que sugería el modo de ayudar a los titulares de derechos a capacitarles para reclamar sus derechos y mejorar los enfoques de la compañía hacia el realojamiento y la diligencia debida. Se informó de los resultados de la investigación a las comunidades afectadas, las autoridades públicas y la empresa. La Comisión siguió supervisando la implantación de sus recomendaciones durante dos años, lo cual reveló que se habían aplicado algunas de las recomendaciones dirigidas al gobierno y a la empresa.



7. CUESTIONES RELACIONADAS CON LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Este capítulo explora más detalladamente algunas de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos que se señalaron en los capítulos anteriores. Las cuestiones abordadas no pretenden ofrecer una explicación exhaustiva del campo de las empresas y los derechos humanos, sino servir como introducciones a partir de las cuales las INDH pueden continuar ampliando su propio conocimiento sobre una cuestión, que es especialmente relevante en su jurisdicción.

Las cuestiones de empresas y derechos humanos que se tratan son las siguientes:

1. Derechos del niño;
2. Medio ambiente y agua;
3. Género;
4. Áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos;
5. Pueblos indígenas;
6. Tierras y alimentos;
7. Cadenas de suministro; y
8. Condiciones de trabajo.

Para cada cuestión el capítulo ofrece lo siguiente:

- a) Una breve introducción;
- b) Identificación de los derechos humanos pertinentes;
- c) Normas y orientación acerca de la cuestión; y
- d) Oportunidades de participación para las INDH.

7.1 DERECHOS DEL NIÑO Y EMPRESAS

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño define al niño como todo ser humano menor de 18 años de edad. Las empresas pueden entrar en contacto con los niños en su calidad de consumidores, trabajadores, miembros de las familias de los empleados y miembros de la comunidad. Los niños son una de las partes interesadas más impotentes en cuanto a ejercer y gozar de sus derechos, y se está prestando cada vez más atención a los derechos del niño dentro de las empresas y los derechos humanos. Esto incluye una

atención especial al conjunto de derechos del niño y a los impactos adversos que las empresas pueden llegar a tener sobre los niños. Mientras que cuestiones tales como el trabajo infantil y la trata de niños y niñas vienen recibiendo atención dentro del mundo de las empresas desde hace tiempo, y siguen siendo cuestiones críticas, la atención ahora también se extiende a los impactos más amplios de las empresas en los niños.

EJEMPLOS DE FORMAS EN QUE LAS ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS PUEDEN AFECTAR A LOS DERECHOS HUMANOS DEL NIÑO

- **El derecho a la salud.** El desarrollo y las pruebas de productos pueden afectar particularmente la salud de los niños que se encuentran en la fase de desarrollo físico y psicológico. La comercialización de productos para niños también puede tener un efecto adverso cuando no están diseñados correctamente para las necesidades específicas de los niños y teniendo en cuenta su seguridad.
- **Derechos humanos relacionados con el medio ambiente.** Los niños son más sensibles a los riesgos ambientales, y la exposición a contaminantes en las primeras etapas de la vida puede causar daños irreversibles que no ocurrirían en los adultos.
- **Derechos laborales.** Los trabajadores jóvenes tienen derecho a normas especiales, en cuanto a la cantidad de horas de trabajo y al trabajo nocturno, y cuando éstas no se respetan, los derechos de los trabajadores jóvenes se ven afectados negativamente.
- **Derecho a la educación, al juego y a la vida familiar.** Cuando un niño está sometido al trabajo infantil, esto afecta varios derechos, incluso el derecho a la educación, al juego y a la vida familiar. Estos derechos también se pueden ver afectados negativamente cuando los padres deben trabajar durante una cantidad excesiva de horas, con la consecuencia de que el nivel de acceso del niño a educación, recreación y vida familiar se ve restringido excesivamente.
- **Derecho a no ser discriminado.** Los niños pueden verse enfrentados a diferentes problemas. Por ejemplo, los niños jefes de familia, las niñas, los niños de minorías étnicas y los niños indígenas pueden correr el riesgo particular de ser vulnerables o marginados.

LEYES CLAVE EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS QUE SON PERTINENTES A LOS NIÑOS, LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

La Convención sobre los Derechos del Niño señala varios derechos que se aplican expresamente a los niños. Además, la convención se basa en cuatro principios clave que se deben tener en cuenta en toda acción que afecte a un niño:

- No discriminación: los derechos se aplican a todos los niños;
- Interés superior del niño: la decisión se debe tomar basándose en el interés superior del niño y no en la conveniencia o el interés superior de los adultos o de otros actores, incluyendo las empresas;
- Respeto del derecho a la vida, a la supervivencia y al desarrollo: cada niño tiene el derecho de sobrevivir y prosperar en un ambiente de protección y seguridad; y
- Respeto de la opinión del niño: se debe ver y oír al niño.

RECUADRO 14. COMITÉ DE LOS DERECHOS DEL NIÑO, INDH Y DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

En 2002 el Comité de los Derechos del Niño, responsable de supervisar la aplicación de la Convención y los Protocolos Facultativos, publicó una Observación General (Nº 2) sobre el papel de las instituciones nacionales de derechos humanos en la promoción y protección de los derechos del niño, destacando la función específica que pueden desempeñar las INDH con relación a los derechos del niño, incluyendo el trabajo infantil.

El Comité está interesado desde hace mucho tiempo en la manera en que las actividades y operaciones de las empresas comerciales afectan los diferentes aspectos de la vida de los niños, y en 2013 presentó una Observación General (Nº 17) concretamente sobre los Derechos de Niño y las Empresas. La Observación General proporciona a los Estados un marco para la aplicación de la Convención en su conjunto en relación con el sector empresarial.



La Convención sobre los Derechos del Niño también tiene dos protocolos opcionales de posible importancia para las empresas:

- El Protocolo Facultativo relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía se dirige expresamente a las empresas solicitando que los estados adopten disposiciones que permitan hacer efectiva la responsabilidad de personas jurídicas por los actos que supongan la venta de un niño con fines de prostitución o participación en pornografía infantil.
- El Protocolo Facultativo relativo a la participación de niños en los conflictos armados, requiere que los estados adopten todas las medidas posibles para prevenir que los individuos menores de 18 años de edad participen directamente en hostilidades.

TRABAJO INFANTIL Y TRABAJADORES JÓVENES

Se estima que en el mundo hay 168 millones de niños que trabajan, y que de éstos alrededor de la mitad lo hacen en las peores formas de trabajo infantil, incluyendo la explotación sexual, la esclavitud, la servidumbre por deudas y el trabajo en entornos peligrosos.⁶² Desde muchos puntos de vista, los modelos de trabajo infantil reflejan el disfrute de los derechos humanos de comunidades y familias. Por ejemplo, la pobreza, el VIH/SIDA, los conflictos, la capacidad gubernamental limitada y la discriminación pueden ser factores que guardan relación con un mayor predominio de trabajo infantil. Los niños que trabajan por lo general son más vulnerables que los trabajadores adultos a la explotación y la violencia, incluso a la explotación sexual y al abuso en el lugar de trabajo. Como el trabajo infantil es más frecuente en los sectores informales y menos regulados, dichos factores se ven exacerbados. El trabajo infantil puede tener un impacto negativo permanente en el desarrollo físico y cognitivo del niño, con consecuencias permanentes en su salud, desarrollo y bienestar. El trabajo infantil también interfiere con el derecho a la educación o puede darse por falta de acceso a este derecho humano. Cuando este es el caso, se pueden perder oportunidades valiosas de romper el ciclo de pobreza en las comunidades⁶³.

El trabajo infantil y los derechos de los jóvenes trabajadores se abordan en las convenciones sobre los derechos humanos que se mencionaron anteriormente, así como en los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se citan a continuación:

- Convenio 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
- Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo.

El trabajo infantil se puede definir como un trabajo que:

- Es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral y social del niño; e

- Interfiere con su escolarización puesto que le priva de la posibilidad de asistir a clases; le obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o le exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

El Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo incluye disposiciones más detalladas. El Convenio 138 de la OIT se aplica a todos los niños menores de 18 años y proporciona pautas estrictas en cuanto a la edad y el tipo del trabajo que pueden realizar los niños. Los principios clave son los siguientes:

- Los niños menores de 12 años no están autorizados a trabajar;
- La edad mínima de admisión al empleo debe ser 15 años (posible excepción para países en vías de desarrollo: 14 años). Esta es la edad de finalización de la escolarización obligatoria;
- La edad mínima de admisión a un trabajo peligroso no deberá ser inferior a 18 años; y
- Los niños de entre 13 y 15 años de edad (posible excepción para países en vías de desarrollo: entre 12 y 14 años) podrán realizar trabajos ligeros (es decir, todo trabajo que no afecte la salud, la educación o el desarrollo del niño).

El Convenio 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil define las peores formas de trabajo infantil (Artículo 3) que abarcan:

- Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y
- El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (“trabajo peligroso”).

Los gobiernos establecen la edad de admisión al empleo y de conclusión de los estudios así como la definición de trabajo peligroso. La Recomendación 190 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación ofrece cierta orientación a los gobiernos sobre los tipos de factores que deben tener en cuenta para definir el trabajo peligroso (Párrafo 3):

- Trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
- Trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
- Trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas, trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud; y
- Trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

EJEMPLOS DE NORMAS Y DE ORIENTACIÓN RELACIONADOS CON LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS DEL NIÑO

NORMAS Y ORIENTACIÓN	DESCRIPCIÓN
Portal Empresas e Infancia del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos	El portal es un centro de información elaborado para ofrecer ayuda práctica a personas de todos los sectores en su trabajo y en la toma de decisiones, para lograr una mejor protección de los derechos y el bienestar del niño. Hay secciones sobre: temas, iniciativas positivas, denuncias de abusos, demandas judiciales contra empresas y guías prácticas.
Derechos del Niño y Principios Empresariales (2012)	Elaborados por UNICEF, el Pacto Mundial y Save the Children, estos principios son el primer conjunto completo destinado a orientar a las empresas sobre toda la variedad de medidas que pueden tomar en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad para respetar y promover los derechos del niño.
Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT (est. en 1992)	El objetivo general del IPEC es la erradicación progresiva del trabajo infantil, cometido que habría de alcanzarse fortaleciendo la capacidad de los países para ocuparse del problema y promoviendo un movimiento mundial de lucha contra este mal.
Comité de los Derechos del Niño de la ONU y Observación general N° 16 sobre las obligaciones del	El Comité es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño y los protocolos facultativos. En abril de 2013 el Comité publicó una observación general sobre las empresas y los derechos del niño. El objetivo de la Observación

Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño (2013)	General No. 16 es proporcionar a los Estados un marco para la aplicación de la Convención en su conjunto en relación con el sector empresarial.
--	---

Herramienta de evaluación de impacto de los Derechos del Niño de UNICEF (2013)	Elaborada por UNICEF y el Instituto Danés de Derechos Humanos esta lista de comprobación es una herramienta práctica destinada a ayudar a las empresas a encontrar y manejar el impacto que producen en los derechos del niño. La lista de comprobación contiene un conjunto de preguntas e indicadores que cubren los 10 Derechos del Niño y Principios Empresariales que abordan diferentes aspectos de las políticas y operaciones de las empresas y su impacto en los derechos del niño.
--	--

EJEMPLOS DE ESCENARIOS Y OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN DE LAS INDH EN CUESTIONES RELACIONADAS CON LOS DERECHOS DEL NIÑO Y LAS EMPRESAS

ESCENARIO	OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN PARA LAS INDH
El salario mínimo establecido por ley es tan bajo que en muchas familias los niños tienen que participar sustancialmente en las actividades generadoras de ingresos y sustento, en detrimento de la asistencia escolar regular.	<p>Trabajar con las comunidades locales a fin de crear conciencia en la comunidad empresarial sobre la insuficiencia del salario mínimo y fomentar una mayor concientización sobre la necesidad de pagar un salario mínimo vital.</p> <p>Supervisar sistemáticamente el impacto del salario mínimo bajo en los derechos del niño y sus familias, y comunicar las conclusiones y recomendaciones al gobierno.</p>
Una empresa obtiene componentes de un proveedor particular que se ha comprobado que utiliza mano de obra infantil. La empresa está incorporada en un país de la OCDE.	<p>Trabajar con la empresa y el proveedor para encontrar la forma de pasar los niños trabajadores al sistema de educación sin causar consecuencias involuntarias, tales como la pérdida de recursos para mantener los medios de subsistencia.</p> <p>Aplicar las disposiciones sobre la diligencia debida en la cadena de suministro de los Principios Rectores de la ONU y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales a fin de orientar a la empresa en cuanto a la manera de mejorar la atención específica al trabajo infantil cuando lleve a cabo la diligencia debida en su cadena de suministro.</p>

El Estado no ha ratificado los Protocolos Facultativos de la CDN	Presionar al gobierno para que ratifique los Protocolos Facultativos y los aplique en las leyes nacionales.
--	---

Una empresa utiliza productos químicos y fertilizantes que son perjudiciales para la salud de los niños. La empresa recibe financiación de una Corporación Financiera Internacional.	Ayudar a las comunidades locales a denunciar estos incidentes al mecanismo de quejas de la CFI, al Asesor de Cumplimiento o al Defensor del Pueblo. Solicitar que el ministerio gubernamental a cargo de la agricultura investigue inmediatamente el uso de productos químicos y fertilizantes y requerir a la empresa, que utilice productos químicos y fertilizantes alternativos que han sido establecidos como seguros para niños.
--	---

7.2 CUESTIONES DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA RELACIONADOS CON EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Las condiciones y la protección del medio ambiente y los recursos naturales del mundo, incluso el agua, son aspectos que se perciben como relacionados inextricablemente con el goce de los derechos humanos. La comunidad internacional trató esta relación por primera vez en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, que se celebró en Estocolmo en 1972. En la conferencia se discutió principalmente del deterioro creciente del medio ambiente y la manera en que esto afecta: “la condición del hombre, su bienestar físico y mental, su dignidad y su goce de los derechos humanos básicos tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados”⁶⁴.

Las empresas y la industria han sido percibidas generalmente como las principales causantes de la degradación del medio ambiente y de las violaciones de los derechos humanos, debido al efecto adverso que las actividades recurrentes de las empresas han tenido en el medio ambiente y en el ecosistema sostenible.

EJEMPLOS DE LA MANERA EN QUE LAS ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS PUEDEN AFECTAR LOS DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS CON EL MEDIO AMBIENTE Y EL AGUA

- **Derecho a la salud.** Por ejemplo, cuando las actividades comerciales hacen que recursos tales como el agua, el suelo, el aire, los alimentos y otras partes del medio ambiente arrastren patógenos que son perjudiciales para el medio ambiente, causando trastornos y enfermedades.
- **Derecho de acceso a la información.** Por ejemplo, una empresa minera no notifica ni brinda a los habitantes del lugar información a la que puedan acceder fácilmente sobre los riesgos considerables para la salud asociados

con la exposición a los desechos producidos por las actividades mineras, o no proporciona información adecuada durante el proceso de evaluación de los impactos ambientales y sociales.

- **Derecho al agua.** Por ejemplo, una fábrica textil vierte en una red fluvial cercana las aguas residuales de sus actividades, aguas que contienen productos químicos perjudiciales, contaminando de esta manera el suministro de agua potable y la red hídrica de la comunidad.
- **Derechos del niño.** Los niños son especialmente vulnerables a los efectos tóxicos de los pesticidas que se emplean, por ejemplo, en alguna tierra agrícola.

LEYES CLAVE SOBRE DERECHOS HUMANOS QUE SON PERTINENTES PARA EL MEDIO AMBIENTE, EL AGUA, Y LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Hay varias leyes, protocolos y principios internacionales que abordan expresamente la cuestión del medio ambiente y los derechos humanos, por ejemplo:

- La Declaración de Estocolmo sobre el Medio Humano (1972);
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (“Declaración de Río”);
- El Convenio de Aarhus sobre acceso a la información, participación del público en la toma de decisiones y acceso a la justicia en materia de medio ambiente (1998); y
- La Convención marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático (1992) y el Protocolo de Kyoto (1997).

RECUADRO 15. DERECHO HUMANO A UN MEDIO AMBIENTE LIMPIO

El derecho al medio ambiente ha surgido por sí mismo como un derecho humano ampliamente reconocido. El principio 1 de la Declaración de Estocolmo reconoce el derecho fundamental a:

“...la libertad, la igualdad y el disfrute de condiciones de vida adecuadas en un medio de calidad tal que le permita llevar una vida digna y gozar de bienestar, y [el hombre] tiene la solemne obligación de proteger y mejorar el medio para las generaciones presentes y futuras.”

Este derecho fue afirmado en la Declaración de Río, que además reconoció la necesidad de los estudios de impacto ambiental y el derecho de acceso a la información, participación y justicia.⁶⁵

Estas leyes son pertinentes en el área de las empresas y los derechos humanos ya que muchas de las disposiciones afectan a las actividades comerciales cuando se aplican en las legislaciones nacionales. Por ejemplo, las disposiciones del Convenio de Aarhus están relacionadas directamente con la consulta realizada por el gobierno o las empresas en cuanto a los impactos ambientales de los proyectos, incluso los procesos de evaluación de los impactos ambientales y sociales.

El principio de precaución y el principio de quien contamina paga también son procedentes con respecto a los impactos sobre los derechos humanos, que se producen a consecuencia del daño ambiental que causan las actividades relacionadas con las empresas. El principio de precaución tiene como objeto garantizar que, cuando se sospecha, pero no se puede probar científicamente, que una acción puede llegar a ser peligrosa para el medio ambiente o el público, la parte que está realizando la acción tiene la carga de probar que la acción no es perjudicial. El principio de quien contamina paga tiene como objeto garantizar que el costo de la prevención, control y reducción de contaminación sean soportados por el generador de la contaminación, en lugar de la sociedad en general. Estos dos principios han sido aplicados en varios acuerdos internacionales, incluida la Declaración de Río, así como en legislación y normas nacionales.⁶⁶

EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL

Durante la fase de preparación de un proyecto comercial se debe realizar una evaluación del impacto ambiental y social (ESIA por su sigla en inglés) para predecir, establecer, evaluar y mitigar los efectos adversos que el proyecto podría llegar a tener en el medio ambiente y la población humana circundantes. El objetivo clave de la evaluación del impacto es aportar información para los procesos de toma de decisiones de las empresas y ayudar en la aplicación de estipulaciones ambientales, sociales y en materia de salud, tales como la ubicación de infraestructuras y el uso de ciertas tecnologías y materiales, a fin de evitar, minimizar o mitigar las posibles consecuencias. El alcance de la evaluación debería incluir una consulta con la participación de la empresa, sus trabajadores, sus proveedores y contratistas, y las personas que gozan de los derechos y se podrían ver afectadas por las actividades de la empresa, y otras partes interesadas.

Los impactos ambientales y sociales, incluyendo los impactos sobre los derechos humanos, se deben manejar y supervisar en el transcurso del ciclo de vida del proyecto. Por lo tanto, una ESIA eficaz debería⁶⁷:

- Reflejar la naturaleza y escala del proyecto;
- Contar con el apoyo pleno de la dirección y con el consenso de las partes interesadas pertinente;
- Adoptar un enfoque metodológico para gestionar los riesgos e impactos ambientales y sociales; e

- Intentar impulsar el progreso de un desempeño ambiental y social firme y sostenible.

Es relevante señalar que los requisitos ESIA varían notablemente entre los contextos nacionales. A nivel internacional, la convención ESIA del 1991, sobre la evaluación del impacto ambiental en el contexto transfronterizo es pertinente. Sin embargo a que se aplica a los impactos transfronterizos en el contexto Europeo. El convenio provee ejemplos de provisiones que también podrían ser incluidas en otras leyes nacionales de evaluación ambiental. La convención da contenido al artículo 17 de la declaración de Rio, que exige ESIA como instrumento nacional para evaluar y gestionar los impactos ambientales, incluidas las actividades de las empresas.

ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS Y DERECHO AL AGUA Y AL SANEAMIENTO

El derecho al agua y al saneamiento incluye el derecho de todas las personas a tener acceso a agua que sea apta para uso personal, incluso para beber, cocinar y realizar su aseo personal. Este derecho fue reconocido por la Asamblea General de las Naciones Unidas como derecho fundamental en 2010⁶⁸. Hay criterios específicos que definen el significado, el alcance y el contenido del derecho⁶⁹:

- Calidad: El agua debe ser segura para su consumo;
- Disponibilidad: El agua deberá estar disponible en cantidad suficiente;
- Accesibilidad: El agua debe estar al alcance físico y ser igualmente accesible para mujeres, niños, hombres y personas de diferentes clases sociales; y
- Asequibilidad: El agua no debe que ser necesariamente gratuita, pero debe ser asequible para personas de diferentes ingresos.

La función de las empresas en la provisión de agua y servicios de saneamiento ha sido objeto de la atención del Relator especial de las Naciones Unidas, en la cuestión de las obligaciones en materia de derechos humanos relacionadas con el acceso al agua potable segura y al saneamiento. Por ejemplo, el Relator especial ha recomendado que los proveedores de servicios que no sean del Estado Parte ejerzan la diligencia debida para garantizar lar los proveedores de servicios de agua, que estén de acuerdo con las normas de derechos humanos.⁷⁰

/// Los Estados Partes deberán adoptar las medidas apropiadas para cerciorarse de que, al desarrollar sus actividades, el sector de la empresa privada y la sociedad civil conozcan y tengan en cuenta la importancia del derecho al agua”.

CESCR, Observación General N° 15: El Derecho al Agua, en [49].



EJEMPLOS DE NORMAS Y DE ORIENTACIÓN RELACIONADOS CON EL MEDIO AMBIENTE, EL AGUA, Y LAS EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.

NORMAS Y ORIENTACIÓN	DESCRIPCIÓN
CEO Water Mandate (2011)	Puesta en marcha por la iniciativa de colaboración de la Naciones Unidas, por el pacto mundial de la ONU, el gobierno de Suecia y un grupo dedicado de empresas, el CEO Water Mandate es una iniciativa público-privada destinada a ayudar a las empresas a elaborar, aplicar y divulgar políticas y prácticas relacionadas con la sostenibilidad del agua. Cubre seis elementos principales: actividades directas, cadena de suministro y acción colectiva de gestión de vertientes de aguas, política pública, compromiso de la comunidad y transparencia.
Norma de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (CFI): Sostenibilidad Ambiental y Social (2012)	Las normas de desempeño de la CFI proporcionan orientación a las empresas sobre diligencia debida en materia ambiental y social. Varias de las normas son pertinentes para medio ambiente tales como: Evaluación y manejo de los riesgos e impactos ambientales y sociales (PS1), La eficiencia de recursos y la prevención de la contaminación (PS3), la salud, seguridad y protección comunitaria (PS4), y la conservación de la biodiversidad y gestión de los recursos naturales vivos sostenibles (PS6).

<p>Institute for Human Rights and Business: Draft-Business, Human Rights & the right to water- Challenges, dilemmas and Opportunities, Roundtable Consultative Report (2009)</p>	<p>Este informe resume la opinión de varias partes interesadas sobre cuestiones relacionadas con el derecho al agua, incluso estudia el alcance de la responsabilidad de una empresa de respetar el derecho humano al agua, la aplicabilidad del enfoque basado en los derechos humanos en cuanto al manejo de cuestiones relacionadas con el agua y el estudio económico para ocuparse de las cuestiones relacionadas con el agua.</p>
<p>Serie de normas ISO 14000 sobre sistemas de gestión ambiental</p>	<p>Desarrollada por la organización internacional de Normalización, la serie de normas ISO 14000 ofrece a las empresas y organizaciones una serie de herramientas para ayudarlas con sus sistemas de gestión ambiental. El objetivo clave de estas normas es animar a los diferentes actores a reducir el impacto negativo que sus actividades pueden tener sobre los recursos naturales, tales como el aire, el agua o la tierra.</p>
<p>Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho humano al agua potable y al saneamiento (est. en 2008)</p>	<p>Entre otras cuestiones, el mandato del Relator Especial estudia la regulación del sector privado en el contexto de la provisión privada de agua potable segura y de saneamiento.</p>
<p>Global Water Tool (2007)</p>	<p>Elaborada por el World Business Council for Sustainable Development, esta herramienta está pensada para que las empresas y organizaciones puedan representar gráficamente el agua que consumen, incluso los riesgos asociados con el uso de agua de la cadena mundial de suministro.</p>

EJEMPLOS DE ESCENARIOS Y OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN DE LAS INDH EN CUESTIONES RELACIONADAS CON EL MEDIO AMBIENTE, EL AGUA, LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS.

ESCENARIO	OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN PARA LAS INDH
<p>El acceso de las comunidades al agua se ve afectado negativamente por varias empresas que operan en el área.</p>	<p>Facilitar un diálogo entre las diversas partes interesadas en el que intervengan las comunidades, las empresas y el gobierno, a fin de escuchar y abordar las inquietudes de las comunidades.</p>

<p>Las comunidades afectadas no pueden apelar las decisiones que toman los organismos gubernamentales en cuanto a los permisos y las aprobaciones de proyectos.</p>	<p>Sobre la base de lo dispuesto en el Convenio de Aarhus, solicitar que el gobierno adopte disposiciones de modo que las partes interesadas puedan participar en los procesos de adopción de decisiones.</p> <p>Cuando sea necesario, trabajar con las comunidades locales para apelar o solicitar que los tribunales apropiados revisen las decisiones específicas de permiso.</p>
<p>El daño ambiental causado por un proyecto hidroeléctrico requiere el traslado de una comunidad local.</p>	<p>Colaborar con el gobierno y las empresas a fin de asegurar que se haya llevado a cabo una evaluación oportuna y adecuada del impacto ambiental y social, y que se realicen consultas con la comunidad antes de proceder a su traslado.</p>
<p>Los pesticidas que se emplean en un proyecto agrícola contaminan las fuentes locales de irrigación y destruyen los cultivos de los que dependen las comunidades locales.</p>	<p>Asesorar al gobierno en como asegurar de que la reglamentación de sustancias peligrosas sea adecuada mente cumplida.</p> <p>Ayudar a las ONG locales a que planteen esta cuestión en un informe paralelo al proceso de Examen Periódico Universal del país.</p>

7.3 GÉNERO, EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Las mujeres y los hombres muchas veces experimentan los impactos de los derechos humanos relacionados con las empresas de modos diferentes. Con frecuencia, las mujeres soportan una carga desproporcionada de impactos negativos, a la vez que tienen menos acceso a las ventajas que puede generar el desarrollo del sector privado. Por ejemplo, los derechos de la mujer a la propiedad pueden estar inadecuadamente reconocidos, lo que significa que ellas tendrán menos probabilidades de opinar sobre la transferencia de una propiedad o de recibir una compensación por la pérdida de la propiedad. Las mujeres también pueden experimentar impactos sobre los derechos humanos específicos a su sexo o género, por ejemplo, impactos sobre la salud asociados con los derechos reproductivos de la mujer. En algunas situaciones, la posición de la mujer y de las niñas puede significar que son vulnerables a ciertos impactos o que se vean marginadas; por ejemplo, es posible que a las mujeres no se las incluya en los procesos de consulta y contratación de empresas del mismo modo que a los hombres, con la consecuencia de que no se reconocen ni atienden sus necesidades y sus experiencias relacionadas con los impactos sobre los derechos humanos.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas piden la atención expresa al género. Por ejemplo:

- **Obligación del estado de Proteger:** En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben prestar atención al género cuando orientan a las empresas, así como a la violencia de género, como a la violencia sexual, cuando fomenta el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en zonas afectadas por conflictos (Principios Rectores 3 y 7); y
- **Responsabilidad Corporativa de respetar:** Al proceder con la diligencia debida en materia de derechos humanos y mostrar respeto por los derechos humanos, las empresas deben tener presentes los diferentes riesgos que pueden afrontar las mujeres y los hombres, incluso mediante la recopilación y el uso de datos desglosados por sexo (Principios Rectores 18 y 20).

EJEMPLOS DE LA FORMA EN QUE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS PUEDEN VERSE AFECTADOS POR LAS ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS

- **Derechos laborales y derecho a la no discriminación.** Las mujeres pueden afrontar discriminación en el pago, los beneficios, la contratación y los ascensos. Las mujeres y las niñas también tienden a estar sobrerrepresentadas en el mercado laboral informal y en el ocasional, lo que aumenta su exposición a sueldos, salarios y condiciones de trabajo inadecuadas.
- **Derecho a la propiedad y a un nivel de vida adecuado.** Cuando las mujeres tienen responsabilidades agrícolas primarias es probable que deban soportar una carga desproporcionada de impactos negativos asociados con la adquisición y el uso de las tierras, o los impactos ambientales, como, por ejemplo, cuando el uso de la tierra por parte de la empresa restringe la agricultura de subsistencia.
- **Derecho a la salud y derechos reproductivos.** La exposición a contaminantes y productos químicos puede afectar especialmente el derecho de la mujer a la salud, incluso la salud reproductiva.
- **Derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas.** Es posible que las mujeres y las niñas afronten un riesgo desproporcionado de experimentar violencia de género, incluso violencia sexual, perpetrada, por ejemplo, por las fuerzas de seguridad que protegen los bienes de la empresa.

LEYES CLAVE SOBRE DERECHOS HUMANOS QUE SON PERTINENTES PARA EL GÉNERO, LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Al igual que todos los derechos humanos de aplicación general, los derechos humanos de las mujeres se reconocen en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979). La

Convención hace un llamamiento a los Estados Partes para que consagren, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada, el principio de igualdad del hombre y de la mujer, y aseguren la eliminación de la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas, incluso por medio de la legislación y medidas especiales temporales. La Convención afirma los derechos reproductivos de la mujer y considera la cultura y la tradición como fuerzas influyentes que forjan los roles de género y las relaciones familiares. Los Estados que la han ratificado CEDAW, tienen la obligación de poner en práctica las disposiciones de la Convención en sus legislaciones nacionales. Las disposiciones de no discriminación se pueden encontrar en la constitución, en las leyes laborales nacionales y en las leyes nacionales contra la discriminación y de igualdad de trato, y las empresas estarán obligadas a realizar sus actividades de acuerdo con estas disposiciones.

EJEMPLOS DE NORMAS Y DE ORIENTACIÓN RELACIONADOS CON EL GÉNERO, LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

NORMAS Y ORIENTACIÓN	DESCRIPCIÓN
<p>Normas fundamentales del trabajo de la OIT sobre la eliminación de la discriminación y la oficina de la OIT para la igualdad de género (GENDER)</p>	<p>La eliminación de la discriminación abarca una de las cuatro áreas principales de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que comprende las normas fundamentales del trabajo de la OIT. La OIT integra al género en todo su trabajo con el objeto de lograr la igualdad de género como una característica fundamental del trabajo decente. Esto puede incluir servicios consultivos, investigación y difusión de información, formación y desarrollo de capacidades.</p>
<p><i>Oxfam Australia, Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment (2009)</i></p>	<p>Esta guía está destinada a informar al personal de las empresas mineras sobre los posibles impactos que los proyectos extractivos pueden tener en el género, e introduce algunas herramientas y métodos que se pueden utilizar para realizar una evaluación del impacto en términos de género.</p>
<p>Principios para el empoderamiento de las mujeres (2010)</p>	<p>Fruto de la colaboración entre ONU Mujeres y el Pacto Mundial, los Principios para el empoderamiento de las mujeres son un conjunto de principios que ofrece a las empresas orientaciones prácticas sobre la forma de empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad.</p>

EJEMPLOS DE ESCENARIOS Y OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN DE LAS INDH EN CUESTIONES RELACIONADAS CON EL GÉNERO, LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

ESCENARIO	OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN PARA LAS INDH
<p>Usted ha recibido una queja sobre una empresa donde las mujeres que tienen niños tienen menos oportunidades de desarrollo profesional, incluso ascensos, que los empleados que no tienen niños.</p>	<p>Utilizar el mecanismo para presentar quejas de las INDH y el mandato de igualdad de trato para escuchar y atender la queja y/o enviar a las empleadas al tribunal del trabajo correspondiente.</p> <p>Trabajar con la empresa y los representantes sindicales a fin de ofrecer formación al personal de recursos humanos de la empresa en materia de eliminación de la discriminación e igualdad de oportunidades, prestando especial atención a los derechos de la mujer.</p>
<p>Las leyes nacionales sobre la propiedad y la herencia discriminan a la mujer.</p>	<p>Trabajar con la Comisión de Reforma Legislativa para abogar por el cambio en la ley a fin de ajustarla a las normas internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación.</p> <p>Ofrecer orientación práctica a las empresas para que puedan reconocer y apoyar las leyes nacionales sobre la propiedad y la herencia de las mujeres, sin violar la legislación nacional.</p>
<p>Los procesos de consulta de la empresa se realizan con líderes de la comunidad y propietarios que son todos hombres.</p>	<p>Trabajar con mujeres y organizaciones locales representativas de la mujer para lograr que se escuche la opinión de las mujeres en los procesos de consulta.</p> <p>Aconsejar a la empresa sobre la forma adecuada de participar conjuntamente con mujeres y niñas en el contexto cultural local.</p>
<p>Se ha descubierto que las fuerzas de seguridad pública que protegen los bienes de la empresa acosan a las mujeres en las comunidades locales, lo que incluye acoso sexual y violencia sexual.</p>	<p>Apoyar a mujeres y niñas afectadas para que informen de estos casos a las autoridades pertinentes, así como a la empresa, y supervisar los casos.</p> <p>Utilizar los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos como base para dialogar con la empresa sobre su responsabilidad e influencia en la conducta de las fuerzas de seguridad pública, por ejemplo, mediante un Memorando de Acuerdo y medidas para denunciar los casos de indecencia, que incluyan el acoso sexual y la violencia de género.</p>

Trabajar con los organismos públicos judiciales y policiales para implementar o reformar los Programas de Violencia Sexual y de Género, incluyendo en ello la formación del personal de seguridad pública en materia de acoso sexual y violencia de género.

7.4 EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN ÁREAS DE ALTO RIESGO Y AFECTADAS POR CONFLICTOS

Las actividades y la responsabilidad de las empresas en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos han recibido mucha atención, y se reconoce que tales circunstancias pueden incrementar la probabilidad de que las actividades comerciales causen abusos y violaciones de los derechos humanos, o contribuyan a hacerlo.

■ ■ Algunas de las violaciones más graves de los derechos humanos en que intervienen las empresas se producen en el contexto de conflictos por el control de territorios, de recursos o del mismo gobierno, en los que no cabe esperar un funcionamiento adecuado del régimen de derechos humanos.”

Principio rector 7.

Aunque no existe una definición única de lo que constituye un área de “alto riesgo”, los factores siguientes pueden ser indicativos⁷¹:

- Guerra y otros conflictos armados;
- Transición de conflicto a paz;
- Presencia de un gobierno ilegítimo o no representativo;
- Soberanía popular limitada y falta de participación política;
- Capacidad y/o voluntad política limitada del gobierno para hacer cumplir la norma jurídica y proveer servicios e infraestructura básicos a los ciudadanos; y/o
- Corrupción endémica, incluso administración deficiente de los ingresos.

En los Principios Rectores de las Naciones Unidas se presta especial atención a las áreas de alto riesgo, por ejemplo:

- **Obligación del Estado de proteger:** Los Estados deben: colaborar con las empresas para ayudarlas a determinar y tratar los riesgos para los derechos

humanos; negar el acceso al apoyo y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos; y asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir el riesgo de que las empresas se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos (Principio Rector 7); y

- **Responsabilidad de las empresas de respetar:** Se reconoce que en algunos entornos operacionales, como las zonas afectadas por conflictos, pueden haber mayores riesgos de complicidad de las empresas en vulneraciones graves de los derechos humanos cometidas por otros actores (las fuerzas de seguridad, por ejemplo). Las empresas deben considerar este riesgo como una cuestión de cumplimiento de la ley, dadas las crecientes responsabilidades legales de las empresas como resultado de demandas civiles (Principio Rector 23).

EJEMPLOS DE LA FORMA EN QUE LAS ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS PUEDEN AFECTAR NEGATIVAMENTE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS ÁREAS DE ALTO RIESGO Y AFECTADAS POR CONFLICTO

- **Derecho a la propiedad, a un nivel de vida adecuado, al agua y a alimento y vivienda.** Cuando una empresa adquiere tierras a un precio inferior al valor de mercado de las cuales se ha desplazado a la gente debido a un conflicto, o cuando se desplaza a la gente de sus tierras cultivables y, como resultado de ello, ya no pueden asegurar su subsistencia.
- **Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad personal y a la ausencia de tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos y degradantes.** cuando las fuerzas de seguridad públicas o privadas que protegen los bienes y el personal de la empresa usan fuerza excesiva o cometen actos de violencia sexual.
- **Derechos humanos y cadena de suministro.** Las actividades de la cadena de suministro de la empresa pueden estar apoyando a facciones armadas, como, por ejemplo, cuando se obtienen minerales de tierras raras de un proveedor de un área que está experimentando un conflicto violento, y esto puede suscitar acusaciones de complicidad en violaciones graves de los derechos humanos.
- **Impactos en los derechos humanos asociados con corrupción y gestión de ingresos.** La interacción de las empresas con los gobiernos (por ejemplo, pago de impuestos, exigencia de permisos, arreglos contractuales) donde hay altos niveles de corrupción y mala gestión de los ingresos, puede estar asociada con un impacto adverso sobre el derecho de participar en el gobierno, y sobre los derechos asociados con servicios públicos tales como la salud, la educación, el juicio imparcial y los recursos.

LEYES CLAVE DE DERECHOS HUMANOS QUE SON PERTINENTES PARA LAS EMPRESAS EN ÁREAS DE ALTO RIESGO Y AFECTADAS POR CONFLICTOS

En situaciones de conflicto armado, los derechos humanos se complementan con el derecho internacional humanitario, comúnmente conocido como “el derecho de guerra”; reglas establecidas por tratados o costumbres que regulan los medios y métodos de guerra para proteger a los civiles, incluso: crímenes de guerra, crímenes contra la humanidad y genocidio. Mientras que los derechos humanos son sólo de cumplimiento obligatorio para los estados, el derecho internacional humanitario debe ser aplicado tanto por los Estados como por los actores no estatales, entre los cuales cabe mencionar a los dirigentes y a las personas de las empresas cuyas actividades estén estrechamente relacionadas con un conflicto armado⁷². Las actividades en las cuales las empresas pueden ser cómplices incluyen, por ejemplo, la trata de seres humanos, la financiación de conflictos armados o el comercio ilegal de armas.

El Derecho Internacional Penal establece la responsabilidad legal por la participación en crímenes de guerra, crímenes contra la humanidad y genocidio. La Corte Penal Internacional (CPI), establecida en 2002, establece la responsabilidad legal internacional directa de las personas naturales involucradas en tales crímenes internacionales, que pueden incluir al personal de la empresa (véase el Capítulo 6).

Ejemplos de normas y de orientación relacionados con las actividades comerciales en áreas de alto riesgo y afectadas por conflicto



EJEMPLOS DE NORMAS Y DE ORIENTACIÓN RELACIONADOS CON LAS ACTIVIDADES COMERCIALES EN ÁREAS DE ALTO RIESGO Y AFECTADAS POR CONFLICTO

NORMAS Y ORIENTACIÓN	DESCRIPCIÓN
<i>International Alert, Práctica Empresarial Sensible al Conflicto: Guía para la Industria Extractiva (2005)</i>	International Alert (IA) es una ONG de consolidación de la paz que trabaja con civiles y otras partes interesadas afectadas en las áreas de conflictos. Esta guía está destinada a las empresas del sector extractivo, a las que aconseja sobre las prácticas comerciales sensibles a los conflictos y sobre la manera en que pueden contribuir a la consolidación de la paz.
<i>International Alert and Fafo, Red Flags: Liability Risks for Companies Operating in High-Risk Zones (2008)</i>	Red Flags trata sobre las actividades ilícitas de las empresas conforme a las leyes internacionales y nacionales. El objetivo de la iniciativa es definir claramente los tipos de actividades —realizadas por las empresas o con colaboración de éstas— que representan violaciones del derecho internacional humanitario y del derecho internacional penal.
<i>Informe del Panel de Expertos Juristas de la Comisión Internacional de Juristas sobre Complicidad Empresarial en Crímenes Internacionales (2008)</i>	Este informe compuesto por tres volúmenes reúne las conclusiones del Panel de Expertos Juristas de la CIJ y las recomendaciones en cuanto a la responsabilidad legal de la empresa por complicidad en crímenes internacionales, tanto conforme al derecho penal como civil.
<i>The Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, (Pub.L 111-203), 2010 (USA).</i>	Al artículo 1502 de la Ley exige que las empresas públicas y privadas revelen el uso en sus productos de cualquier mineral proveniente de un área en conflicto, y promueve una mayor transparencia y disuade a las empresas de participar en actividades comerciales que pueden apoyar los conflictos regionales.
<i>Comité Internacional de la Cruz Roja, Empresas y derecho internacional humanitario (2006)</i>	La Guía explica las obligaciones de las empresas comerciales de conformidad con el derecho internacional humanitario, incluso señala las diferencias pertinentes entre las normas internacionales de derechos humanos y el derecho internacional humanitario.

<p><i>OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (2013)</i></p>	<p>Orientación para empresas en el sector de la minería sobre la manera en que las empresas pueden respetar los derechos humanos, permitir cadenas transparentes de suministro de minerales y evitar contribuir al conflicto relacionado con el contexto por sus operaciones.</p>
<p>Pacto Mundial de las Naciones Unidas, <i>Doing business while advancing peace and development (2010)</i></p>	<p>Esta publicación presenta varios casos prácticos que ilustran la forma en que las empresas de diferentes sectores están enfrentado desafíos y contribuyendo a desarrollo en ambientes propensos al conflicto o postconflicto.</p>
<p>Pacto Mundial y Principios para la Inversión Responsable, <i>Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos (2010)</i></p>	<p>Estos lineamientos ofrecen ejemplos de buenas prácticas a las empresas que operan en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos. La publicación está destinada a ayudar a las empresas a implementar los Diez Principios del Pacto Mundial en diversos contextos, incluso países, áreas o regiones.</p>
<p>Los principios voluntarios y la guía orientativa de implementación de los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos (2012)</p>	<p>Los Principios Voluntarios se establecieron por medio de un diálogo entre varias partes interesadas. Los Principios dirigen y sirven como guía de referencia para el sector de las industrias extractivas sobre la gobernanza de la evaluación del riesgo para la seguridad y la gestión de medidas de seguridad públicas y privadas. La guía orientativa de implementación, proporciona una guía practica para ls implementación de los principios voluntarios en contextos operacionales.</p>

EJEMPLOS DE ESCENARIOS Y OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN DE LAS INDH EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN ÁREAS DE ALTO RIESGO Y AFECTADAS POR CONFLICTOS

ESCENARIO	OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN PARA LAS INDH
El estado usa ingresos generados por las actividades comerciales para financiar el conflicto armado.	<p>Presionar al gobierno para que pase a ser miembro de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas.</p> <p>Trabajar con las empresas para implementar prácticas responsables de gestión de la cadena de suministro.</p>
Una empresa adquiere grandes extensiones de tierra para explotarla durante un conflicto civil en el que muchas personas han sido desplazadas.	<p>Utilizar las Directrices de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra para lograr la intervención del gobierno y de los actores comerciales conforme a sus deberes y responsabilidades en cuanto a la administración de las tierras.</p> <p>Emprender una revisión independiente de la tenencia de la tierra y del uso y la compensación, en el área afectada, y comunicar las conclusiones al gobierno, a las empresas y a la sociedad civil.</p> <p>De ser necesario, trabajar con los individuos y las comunidades afectadas para rebatir el proceso de adquisición de las tierras en el tribunal.</p>
Una empresa emplea minerales de tierras raras en sus productos.	Utilizar la Guía de la OCDE para solicitar que la empresa cumpla las normas de diligencia debida pertinentes relacionadas con la compra y gestión de la cadena de suministro de minerales de tierras raras, que posiblemente provienen de un área afectada por conflictos.
Los guardias de la empresa de seguridad privada que emplea la empresa hacen uso excesivo de la fuerza para disolver las protestas de la comunidad.	Trabajar con la empresa para asegurar que las normas de seguridad pertinentes, estén integradas en los procesos de adquisición de la empresa, como los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y el Código de Conducta Internacional para los Proveedores de Servicios de Seguridad Privada,. Además, procurar que todo el personal de seguridad privada que se contrate se someta a un control de antecedentes policiales y se capacite en el uso apropiado de la fuerza y que la empresa aplique un sistema de control para analizar la conducta de los guardias de seguridad privada.

7.5 PUEBLOS INDÍGENAS, EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

En algunos países, los pueblos indígenas están reconocidos formalmente conforme a la ley nacional. En tales casos estos grupos pueden gozar de protecciones y derechos especiales conforme a la ley nacional, por ejemplo, la reclamación de un área particular de la tierra. Estas disposiciones se pueden traducir en obligaciones legales para las empresas que realizan actividades con los pueblos indígenas. O bien, algunos países han dejado de implementar o reconocer los derechos de los pueblos indígenas conforme a la ley nacional, y por consiguiente ofrecen un bajo nivel de protección de los derechos de los pueblos indígenas contra los impactos adversos de las operaciones comerciales.

Mientras que los derechos de los pueblos indígenas se pueden ver afectados por cualquier actividad comercial, se ha notado que algunos sectores industriales son más propensos a afectar negativamente los derechos de los pueblos indígenas; por ejemplo, las industrias que dejan gran huella ecológica, como, por ejemplo, la minería, el petróleo y el gas, las presas, la silvicultura, la pesca, la agricultura y otros proyectos de infraestructura de gran escala.⁷³

RECUADRO 16. ¿QUIÉNES SON LOS PUEBLOS INDÍGENAS?

Entre 300 y 400 millones de indígenas viven en todas las regiones del mundo. No hay una definición establecida de lo que es un pueblo indígena, pero se han descrito en líneas generales varias características:⁷⁴

- Autoidentificación de un grupo como indígena;
- Experiencia compartida de opresión o colonización;
- Continuidad histórica con una región dada antes de la colonización o anexión;
- Apego a tierras, territorios y recursos naturales;
- Sistemas sociales, económicos y políticos diferentes;
- Lenguas, tradiciones espirituales, cultura, creencias y conocimientos diferentes;
- Sectores no dominantes de la sociedad; y
- Deseo compartido de mantener una identidad común y característica.

EJEMPLOS SOBRE LA FORMA EN QUE LAS ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS PUEDEN AFECTAR LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

- **Derechos a las tierras, territorios y aguas que tradicionalmente han poseído y utilizado los pueblos indígenas.** Por ejemplo, cuando un proyecto de minería afecta las tierras tradicionales o restringe el acceso a los sitios de patrimonio cultural o los destruye.
- **Derecho a un nivel de vida adecuado, al agua y a tener alimento y vivienda.** Por ejemplo, cuando las actividades de las empresas requieren el reasentamiento de las comunidades indígenas y esto afecta los sustentos y la generación de ingresos, o cuando las actividades de las empresas causan la contaminación y el daño del medio ambiente y los recursos hídricos que se emplean para mantener los medios de subsistencia.
- **Derechos laborales.** Las prácticas discriminatorias de empleo o cuando las empresas no apoyan el empleo y el perfeccionamiento de las capacidades técnicas de las comunidades indígenas locales.
- **Consulta y consentimiento libre, previo y con conocimiento de causa.** Cuando los procesos de consulta que realiza el estado o las empresas con respecto al desarrollo de recursos naturales, no satisface las normas exigidas, tal como se señalan en el derecho internacional en materia de derechos humanos.

LEYES CLAVE SOBRE DERECHOS HUMANOS QUE SON PERTINENTES PARA LA INTERACCIÓN DE LAS EMPRESAS CON LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Los pueblos indígenas gozan de todos los derechos humanos universales, así como de derechos humanos adicionales conforme al derecho internacional, derechos que tratan de conservar la individualidad de los pueblos indígenas como grupo. Estos derechos adicionales están reconocidos en varios instrumentos legales internacionales⁷⁵, en particular en los los siguientes dos instrumentos:

- Convenio N° 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989); y
- La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007) (DNUDPI).

Concretamente, estos dos instrumentos reconocen los vínculos inextricables entre las relaciones de los pueblos indígenas con sus tierras y territorios, y el goce de una amplia variedad de derechos humanos. Estos instrumentos también señalan la importancia de la consulta con los pueblos indígenas en cuanto a las decisiones que los afectan, incluso la condición, en algunos casos, del consentimiento previo, libre y con conocimiento de causa (véase el Recuadro 17).

RECUADRO 17. CONSENTIMIENTO LIBRE, PREVIO Y CON CONOCIMIENTO DE CAUSA

El principio del consentimiento libre, previo y con conocimiento de causa (CLPC) deriva del derecho a la libre determinación. El CLPC está reconocido por la DNUDPI, que establece que el CLPC se debe aplicar a las decisiones relacionadas con:

- El desplazamiento de tierras y territorios (Artículo 10);
- La privación de los bienes culturales, intelectuales, religiosos y espirituales (Artículo 11);
- La adopción y aplicación por parte del Estado de medidas legislativas o administrativas que afecten a los pueblos indígenas (Artículo 19);
- La utilización o el daño de las tierras, los territorios y los recursos que tradicionalmente hayan poseído, ocupado o utilizado (Artículo 28);
- El almacenamiento de materiales peligrosos en tierras o territorios de comunidades indígenas (Artículo 29); y
- La aprobación de proyectos que afecten las tierras o territorios y otros recursos, particularmente en relación con el desarrollo, la utilización o la explotación de recursos minerales, hídricos o de otro tipo (Artículo 32).

El CLPC también se ve reflejado en algunas leyes nacionales. En la versión 2012 de las Normas de Desempeño de la CFI se reconoce que las siguientes circunstancias requieren un CLPC: impacto sobre las tierras y los recursos naturales sujetos al régimen de propiedad tradicional o bajo uso consuetudinario; reubicación fuera de sus tierras y recursos naturales sujetos al régimen de propiedad tradicional o bajo uso consuetudinario; y patrimonio cultural crítico⁷⁶.

No existe una definición universalmente aceptada del consentimiento previo, libre y con conocimiento de causa, pero se han señalado los elementos siguientes⁷⁷:

- Libre: sin coerción, intimidación o manipulación;
- Previo: asegurar que la consulta se realiza mucho antes de tomar las decisiones del proyecto y de que ocurran los impactos; y dar una cantidad de tiempo suficiente para que la gente participe en la toma de decisiones;
- Con conocimiento de causa: basado en información oportuna, pertinente y adecuada., presentada de forma comprensible, accesible y culturalmente apropiada; y

- Consentimiento: se aplican procesos eficaces de toma de decisiones para permitir que los pueblos indígenas den o nieguen su consentimiento; los procesos de toma de decisiones tienen en cuenta las preferencias de la comunidad y las decisiones que se toman se respetan.

De acuerdo al actual Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos y libertades fundamentales de los indígenas, James Anaya, el CLPC se debe ver como un proceso para asegurar el acuerdo mutuo en un diálogo donde ninguna de las partes impone su voluntad a la otra. Esto incluye que el proceso de consulta sea de mutuo acuerdo y tenga en cuenta el desequilibrio de poder entre las partes, procurando que los pueblos indígenas reciban información oportuna, completa y objetiva sobre todos los aspectos del proyecto, y la ayuda financiera, técnica y de otro tipo que necesiten para participar en la consulta⁷⁸. El deber de consultar recae sobre el Estado, que debe emprender, o seguir cuidadosamente la marcha de la consulta y supervisarla.

DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS EN RELACIÓN CON EL DEBER DE RESPETAR LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos y libertades fundamentales de los Indígenas ha establecido cinco aspectos de los derechos de los pueblos indígenas que son de importancia particular para la diligencia debida de las empresas⁷⁹:

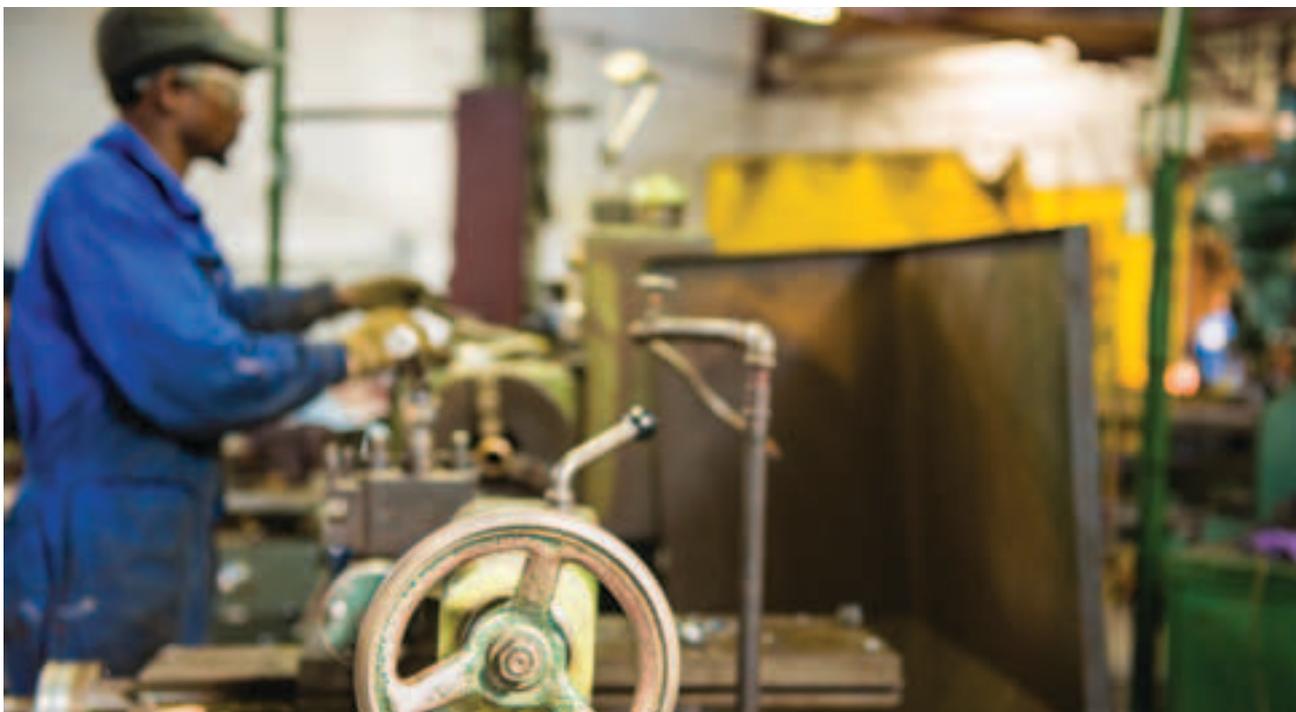
1. **Reconocimiento de los pueblos indígenas:** corresponde a las empresas la responsabilidad de establecer de antemano la existencia de pueblos indígenas y reconocerlos como tales incluso en ausencia de reconocimiento oficial.

RECUADRO 18. PUEBLOS INDÍGENAS, RECURSOS NATURALES E IMPACTO SOBRE LOS ACUERDOS DE PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS

El apego excepcional que los pueblos indígenas tienen por sus tierras y recursos a veces está visto como una relación rica y diversa, basada en la profunda conexión espiritual que guardan con el medio ambiente, y con frecuencia la dependencia en el medio ambiente y sus recursos para sostener los medios de vida. Cada vez más se espera o exige que las empresas aseguren la participación desde el principio y constante de los pueblos indígenas, así como su participación en la toma de decisiones en relación con la explotación de los recursos naturales.

En algunas jurisdicciones, los acuerdos formales de uso de la tierra, tales como los acuerdos de participación en los beneficios o los acuerdos sobre la utilización de las tierras indígenas, pueden formar parte integral de la interacción entre las empresas y los pueblos indígenas. Tales acuerdos pueden regir varios aspectos, como: acceso a las tierras y utilización de las mismas, preservación de sitios y tradiciones culturales locales, participación en los beneficios, formación y empleo, y oportunidades de desarrollo económico de las comunidades locales.

2. **Derechos sobre tierras, territorios y recursos naturales:** cuando hay pueblos indígenas presentes, la empresa debe definir las tierras, los territorios y los recursos naturales que reclaman, y respetarlos.
3. **Deber estatal de consulta y responsabilidades empresariales conexas:** los Estados tienen el deber de consultar a los pueblos indígenas antes de llevar a cabo actividades que puedan afectar sus derechos. Las empresas deben asegurarse de que el Estado ha consultado debidamente a los pueblos indígenas, y de entablar consultas complementarias constantes y colaborar con dichos pueblos.
4. **Estudios de impacto y medidas de compensación:** los estudios de impacto de las empresas, incluso los de impacto ambiental y/o social, deben incluir la evaluación y remediación de impactos potenciales en los derechos humanos, incluso impactos sobre los derechos de los pueblos indígenas.
5. **Participación en los beneficios:** los pueblos indígenas tienen derecho a participar en los beneficios derivados de las actividades, incluso la extracción de recursos naturales, en sus tierras tradicionales. Sin embargo, cuando los Estados no garantizan la participación en los beneficios, las empresas deben tomar medidas para asegurar que sí se haga, por ejemplo, a través de proyectos de desarrollo comunitario o de creación de empleo.



EJEMPLOS DE NORMAS Y DE ORIENTACIÓN RELACIONADOS CON LA INTERACCIÓN DE LAS EMPRESAS CON LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

NORMAS Y ORIENTACIÓN	DESCRIPCIÓN
Forest Peoples Programme (est. en 1990)	Creado en 1990, el programa se dedica a apoyar a los pueblos indígenas de los bosques en su lucha por defender sus tierras y los derechos humanos. El FPP trabaja directamente con las comunidades indígenas, ayudándolas a desarrollar sus propias capacidades y ejercer sus derechos humanos.
Norma de Desempeño 7 de la CFI: Pueblos Indígenas (2012)	La Norma de Desempeño 7 y la guía que la acompaña ofrecen instrucciones para que los proyectos del sector privado puedan respetar los derechos humanos de los pueblos indígenas siguiendo los requisitos indicados.
Consejo Internacional de Minería y Metales, <i>Guía de Buenas Prácticas: Los Pueblos Indígenas y la Minería</i> (2010)	El ICMM es la organización industrial para el sector de la minería y los metales. La guía ofrece consejos a las empresas sobre la manera de establecer relaciones más constructivas con los pueblos indígenas y las comunidades, y también define la manera en que las empresas pueden intervenir eficazmente en el ciclo de vida de un proyecto.
Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas (est. en 1968)	El IWGIA es una organización internacional de derechos humanos que se especializa en los derechos de los pueblos indígenas. El IWGIA trabaja para aumentar el entendimiento y conocimiento de los derechos de los pueblos indígenas y el compromiso con los mismos, a través de publicaciones, programas de defensa y apoyo a proyectos locales.
Declaración de Manila de la Conferencia Internacional sobre Industrias Extractivas y Pueblos Indígenas (2009)	Se trata de una declaración en nombre de los pueblos indígenas y las organizaciones de apoyo de 35 países, que instan a los diferentes grupos de las partes interesadas, tales como las empresas extractivas, las organizaciones comunitarias y de la sociedad civil, a respetar y defender los derechos reconocidos de los pueblos indígenas.
Fundación Tebtebba (Centro Internacional de los Pueblos Indígenas para la Investigación en materia de Políticas y la Educación)	El objetivo principal de la fundación es trabajar en pos del respeto, la protección y la realización de los derechos de los pueblos indígenas y la operacionalización del desarrollo sostenible autodeterminado de los pueblos indígenas. La fundación ofrece varios recursos pertinentes en

	<p>cuestiones tales como el conocimiento tradicional y los sustentos tradicionales, la biodiversidad y el cambio climático.</p>
<p>Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas de la ONU (UNPFII) (est. en 2000)</p>	<p>El Foro se formó para asesorar al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sobre varias cuestiones relacionadas con los derechos de los pueblos indígenas, como, por ejemplo, el desarrollo económico y social, la cultura, la educación, el medio ambiente, la salud y los derechos humanos.</p>
<p>Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los Indígenas (est. en 2001)</p>	<p>El mandato del Relator Especial consiste en asesorar sobre la situación de los derechos humanos de los pueblos indígenas y supervisarla. Esto incluye informes de países, promoción de buenas prácticas, ocuparse de las violaciones pertinentes de los derechos humanos y contribuir a los estudios temáticos sobre temas relacionados con los pueblos indígenas.</p>

EJEMPLOS DE ESCENARIOS Y OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN DE LAS INDH EN LOS PUEBLOS INDÍGENAS, EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.

ESCENARIO	OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN PARA LAS INDH
<p>El estado delega los procesos de consulta con los pueblos indígenas al sector privado, sin seguir cuidadosamente la marcha de dichos procesos o supervisarlos.</p>	<p>Trabajar con las comunidades indígenas y a sus organizaciones representativas a fin de denunciar cualquier insuficiencia en las consultas y en la supervisión de las mismas ante el gobierno nacional así como en el ámbito internacional, por ejemplo, a través del proceso del EPU.</p>
<p>Los pueblos indígenas no están reconocidos conforme a la ley nacional.</p>	<p>Presionar al gobierno para que reconozca formalmente a los pueblos Indígenas y sus derechos con relevancia a las normas y regulaciones.</p>
<p>Una empresa no emplea trabajadores indígenas locales porque muchos de ellos no cuentan con el nivel de formación necesario para trabajar en la empresa.</p>	<p>Sensibilizar a la empresa sobre los desafíos que afrontan los individuos indígenas para perfeccionar sus competencias para el empleo y sobre la función de las medidas especiales para asegurar la eliminación de la discriminación. Apoyar a la empresa para que estudie la forma de desarrollar la capacidad y las competencias de los trabajadores indígenas locales a fin de que puedan solicitar un puesto de trabajo en la empresa.</p>

Las operaciones de la empresa restringen el acceso de las comunidades indígenas locales a los sitios de patrimonio cultural ubicados en las tierras que arrienda la empresa.	<p>Denunciar las prácticas de la empresa al ente oficial pertinente, por ejemplo, el ministerio de tierras o el organismo gubernamental a cargo de la lucha contra la discriminación.</p> <p>Hacer que la empresa examine las evaluaciones de impacto y las políticas de gestión de tierras a fin de integrar las cuestiones relacionadas con el patrimonio cultural.</p>
--	---

7.6 DERECHOS HUMANOS Y CUESTIONES COMERCIALES RELACIONADOS CON LAS TIERRAS Y LA ALIMENTACIÓN

Cuando las empresas interfieren en la tenencia, el acceso y la utilización de las tierras, las actividades que realizan a menudo afectan los derechos humanos de los individuos y las comunidades. Por ejemplo, cuando una empresa arrienda tierras para la explotación agrícola, esto puede afectar las prácticas agropecuarias de subsistencia de la comunidad local, que a su vez afectan sus derechos a un nivel de vida adecuado, y otros derechos humanos relacionados entre sí (Educación, Salud, etc.). Esto ilustra la importancia de reconocer la relación de los derechos humanos como ha señalado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales advierte que: “Accesibilidad de los alimentos significa que los grupos socialmente vulnerables, como las personas sin tierras y otros segmentos particularmente empobrecidos, pueden requerir atención especial... Son especialmente vulnerables muchos grupos de pueblos indígenas cuyo acceso a las tierras ancestrales puede verse amenazado”⁸⁰.

“... todos los miembros de la sociedad,... y el sector empresarial privado, tienen responsabilidades en la realización del derecho a una alimentación adecuada. El Estado debería crear un medio que facilitara el ejercicio de esas responsabilidades. El sector empresarial privado, tanto nacional como transnacional, debería actuar en el marco de un código de conducta en el que se tuviera presente el respeto del derecho a una alimentación adecuada, establecido de común acuerdo con el gobierno y la sociedad civil”.

CESCR, Observación General N° 12: El derecho a una alimentación adecuada, párrafo 20.

EJEMPLOS DE LA MANERA EN QUE LAS ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS PUEDEN AFECTAR NEGATIVAMENTE LOS DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS CON LAS TIERRAS Y LA ALIMENTACIÓN

- **Derecho a la propiedad.** Cuando una empresa compra o arrienda tierras sin llevar a cabo una consulta adecuada con los propietarios o usuarios formales o informales y / o sin pagar una remuneración justa.
- **Derecho a un nivel de vida adecuado.** Cuando las comunidades se reasientan debido a un proyecto comercial y los sitios de reasentamiento se ubican en tierras menos cultivables que afectan la capacidad de las comunidades de cultivar alimentos y mantener los medios de subsistencia.
- **Derecho a participar en la vida cultural.** cuando una empresa interfiere o destruye sitios que tienen importancia cultural y espiritual.
- **Derecho al agua y al saneamiento.** Cuando una empresa emplea agua y agota las fuentes locales de agua que utilizan las comunidades, o contamina los suministros de agua potable.

/// El propio Estado deberá abstenerse de llevar a cabo desalojos forzosos y garantizar que se aplique la ley a sus agentes o a terceros que efectúen desalojos forzosos". Esto significa que los Estados Partes deben asegurar que "las medidas legislativas y de otro tipo sean adecuadas para prevenir y, llegado el caso, castigar los desalojos forzosos que lleven a cabo particulares o entidades privadas sin las debidas garantías".

CESCR, Observación General N° 12: El derecho a una vivienda adecuada, párrafo 8.

REASENTAMIENTO Y DERECHOS HUMANOS

Sobre la base del derecho a la propiedad, no se puede privar arbitrariamente a la gente de su propiedad, ni tampoco puede el Estado o un tercero desplazarlas de su propiedad y de sus tierras sin respetar el proceso reglamentario. Cuando el gobierno o las empresas provocan el reasentamiento de individuos y comunidades por proyectos de desarrollo del sector privado, son varios los derechos que se pueden ver afectados negativamente. Se pueden producir pérdidas por reasentamiento a través de la adquisición de tierras, la expropiación u otras medidas reglamentarias destinadas a obtener las tierras.

El reasentamiento a menudo trae repercusiones particulares en materia de derechos humanos para aquellas personas que no tienen derechos legales formales sobre las tierras, por ejemplo los ocupantes ilegales o los mineros artesanales, ya que la ocupación y el uso que hacen de las tierras pueden no estar suficientemente reconocidos. Con frecuencia, el reasentamiento también afecta de diferente manera a las mujeres y a los hombres. Los pueblos indígenas tienen

derechos específicos en cuanto al reasentamiento en reconocimiento a la relación especial que guardan con las tierras y los territorios, que incluyen la exigencia del consentimiento previo, libre y con conocimiento de causa de los pueblos indígenas en cualquier proceso de reasentamiento (véase también sección 7.5).

La Norma de Desempeño 5 de la CFI y la nota orientativa y el manual de reasentamiento que la acompaña constituyen una fuente de orientación sobre adquisición de tierras y reasentamiento involuntario. “El reasentamiento involuntario se refiere tanto al desplazamiento físico (reubicación o pérdida de vivienda) como al desplazamiento económico (pérdida de bienes o de acceso a bienes que ocasiona la pérdida de fuentes de ingreso u otros medios de subsistencia). El reasentamiento se considera involuntario cuando las personas o comunidades afectadas no tienen derecho a negarse a la adquisición de tierras o restricciones sobre el uso de la tierra que dan como resultado el desplazamiento físico o económico”⁸¹.

Los objetivos de la Norma de Desempeño 5 destacan la importancia de:

- Evitar y reducir al mínimo los impactos sociales y económicos adversos derivados de la adquisición o restricciones al uso de la tierra, incluso explorando alternativas al proyecto y ofreciendo indemnización;
- Garantizar que las actividades de reasentamiento se lleven a cabo con una adecuada divulgación de información, consulta y participación con conocimiento de causa de las personas afectadas; y
- La necesidad de mejorar o restablecer los medios de subsistencia y los niveles de vida de las personas desplazadas, incluso brindándoles vivienda adecuada con seguridad de tenencia en los lugares de reasentamiento.

Las personas desplazadas incluyen aquellas que no tienen derechos legales reconocibles sobre la tierra o bienes que ocupan o usan ni reclaman un derecho a esas tierras o bienes. En el caso de las personas cuyos medios de subsistencia dependen de la tierra, se debe proporcionar como opción prioritaria una compensación en forma de tierra que cuente con una combinación de potencial productivo y ventajas de ubicación como mínimo equivalentes a los de la tierra perdida. Reconociendo que, a menudo, el gobierno desempeña un papel central en el proceso de adquisición de tierras y reasentamiento, la Norma de Desempeño 5 también señala las responsabilidades del sector privado en un reasentamiento gestionado por el gobierno.

GÉNERO E IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS CON LA TIERRA

Con frecuencia, las cuestiones de derechos humanos relacionadas con la tierra tienen que ver con el derecho a la no-discriminación. Por ejemplo, cuando las mujeres y los hombres tienen diferentes derechos de posesión y uso formal e

informal de la tierra, es probable que sufran de diferente manera los impactos. A menudo las mujeres no poseen título de propiedad de las tierras. Esto puede tener una serie de consecuencias cuando el Estado o las empresas toman posesión de las tierras. Por ejemplo, es posible que no se consulte a las mujeres adecuadamente, o que no tengan un acceso igualitario a las indemnizaciones. Cuando las mujeres cargan con las principales responsabilidades agrícolas, es posible que también deban soportar una parte desproporcionada de los impactos negativos asociados a la confiscación de las tierras y el reasentamiento.

Las mujeres también tienden a representar un número excesivamente grande en los grupos que pueden ser especialmente vulnerables a los impactos negativos relacionados con la tierra, tales como las personas sin tierra, los hogares monoparentales o las personas muy pobres. Por lo tanto, es importante garantizar la igualdad de derechos para hombres y mujeres en materia de asuntos relacionados con la tierra, incluida la herencia y posesión de tierras.

■ El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que para asegurar un nivel de vida adecuado para las mujeres: “la mujer debe tener derecho de propiedad, usufructo u otra forma de intervención sobre la vivienda, la tierra y los bienes en plena igualdad con el hombre y acceder a los recursos necesarios a tal efecto”.

CESCR, Observación General N° 16 sobre la igualdad del derecho del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, párrafo 28.

EJEMPLOS DE NORMAS Y DE ORIENTACIÓN PERTINENTES PARA LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS CUESTIONES COMERCIALES RELACIONADOS CON LAS TIERRAS Y LA ALIMENTACIÓN

NORMAS Y ORIENTACIÓN	DESCRIPCIÓN
Directrices voluntarias sobre gobernanza responsable de la tenencia de la tierra - Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (2012)	Desarrolladas por la organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), las directrices promueven la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, la pesca y los bosques mediante la descripción de los principios y las normas internacionalmente aceptadas para la práctica de la gobernanza responsable de la tenencia. Las directrices orientan a los Estados y los actores no gubernamentales en materia de políticas, estrategias y actividades pertinentes.
Norma de Desempeño 5 de la CFI: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario y <i>Manual de Reasentamiento</i> (2002)	Las normas de desempeño de la CFI son contractualmente vinculantes en determinados proyectos financiados por la CFI. La Norma de Desempeño 5 está acompañada de una Nota de orientación y un Manual de reasentamiento que

	proporciona orientaciones detalladas sobre la gestión del reasentamiento y los impactos asociados.
Principios para una inversión responsable en la agricultura que respete los derechos, los medios de vida y los recursos (2010)	Estos siete principios forman una iniciativa conjunta de la UNCTAD, la FAO, el FIDA y el Banco Mundial, y abarcan todos los tipos de inversiones en agricultura, incluidas las que se realizan entre los principales inversores y los agricultores contratados. Los principios proporcionan un marco para los reglamentos nacionales, los acuerdos internacionales de inversión, las iniciativas mundiales de responsabilidad social de la empresa y los contratos de inversores individuales.

EJEMPLOS DE ESCENARIOS Y OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN DE LAS INDH EN CUESTIONES RELACIONADAS CON LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS CUESTIONES COMERCIALES RELACIONADOS CON LAS TIERRAS Y LA ALIMENTACIÓN

ESCENARIO	OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN PARA LAS INDH
Las empresas compran tierras en una zona donde el sistema de inscripción de títulos de tierras es poco claro y muchos “propietarios” de los terrenos no poseen títulos de propiedad.	<p>Colaborar con las ONG locales para apoyar el desarrollo de la capacidad comunitaria e iniciativas de concientización sobre los derechos de tierras.</p> <p>Presionar al gobierno para que actualice y mantenga el sistema de inscripción de títulos de tierras.</p> <p>Buscar en otras jurisdicciones ejemplos de mejores prácticas en el manejo de esta cuestión, y comunicar los resultados transferibles al gobierno, las empresas y las comunidades locales.</p>
Con el fin de promover el desarrollo económico, el gobierno arrendó recientemente a una empresa grandes extensiones de tierra que las comunidades utilizaban previamente para su subsistencia. Ahora estas comunidades no cuentan con medios suficientes para su sustento.	<p>Utilizar los Principios Rectores de la ONU y las Líneas Directrices de la FAO para lograr que el gobierno y las empresas asuman sus responsabilidades de proteger y respetar los derechos de las personas y las comunidades locales.</p> <p>Llevar a cabo una revisión de los planes y las estrategias de desarrollo del gobierno y utilizar los resultados para cuestionar las prácticas de arrendamiento de tierras del gobierno.</p>

<p>Una empresa reasienta a las personas sin una indemnización adecuada en tierras que no son tan cultivables como sus tierras anteriores.</p>	<p>Plantear la situación ante el gobierno para garantizar que se supervise debidamente el proceso de reasentamiento de la compañía.</p> <p>Solicitar a la compañía que revise el sistema de indemnización y alinee sus normas y practicas de reasentamiento con las normas internacionales de derechos humanos y con la norma de desempeño de la CFI sobre reasentamiento involuntario.</p>
<p>Las actividades de la empresa restringen el acceso de las comunidades locales a sitios protegidos de su patrimonio cultural.</p>	<p>Llevar a cabo una investigación para determinar si la empresa cumple con la legislación relativa al patrimonio cultural.</p> <p>Solicitar que la empresa examine las evaluaciones de impacto y las políticas de gestión de tierras a fin de integrar las cuestiones relacionadas con el patrimonio cultural.</p>
<p>Una empresa vinculada por las Líneas Directrices de la OCDE reasienta comunidades sin la debida consulta ni la debida diligencia.</p>	<p>Ayudar a las comunidades a plantear sus preocupaciones sobre el reasentamiento ante el Punto Nacional de Contacto de la OCDE en el país anfitrión o de origen.</p> <p>Plantear la situación ante la embajada del país de origen de la compañía.</p> <p>Obligar al gobierno a convocar a una evaluación multisectorial del impacto sobre los derechos humanos en el desarrollo de normas económicas, programas y políticas,</p>

7.7 EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y CADENAS DE SUMINISTRO

La globalización cambió significativamente la forma de hacer negocios en el siglo XXI, y provocó un aumento drástico en la diversidad de las relaciones comerciales que se llevan a cabo en muchos territorios diferentes. Si bien estas relaciones nuevas y diversas proporcionaron oportunidades interesantes a las empresas y a sus partes interesadas, también generaron una amplia gama de impactos sobre los derechos humanos relacionados. Por ejemplo, el drástico aumento de la cantidad de empresas que subcontratan determinadas operaciones a proveedores ubicados en países del hemisferio sur, incrementó el riesgo de que se violen los derechos humanos en las cadenas de suministro transfronterizas ya que algunos de los países en la cadena de suministro no cuentan con buena gobernabilidad en materia de derechos humanos o no se adhieren completamente a las normas internacionales de trabajo⁸².

/// El término “relación de negocios” incluye las relaciones con socios comerciales, entidades de la cadena de abastecimiento y toda otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones, productos o servicios comerciales de la empresa.”

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011).

En los Principios Rectores de las Naciones Unidas se señala que las empresas pueden verse inmersas en impactos negativos sobre los derechos humanos ya sea a través de sus propias actividades, o como resultado de las actividades de sus relaciones comerciales. Los principios rectores esperan que las empresas lleven a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos con el fin de identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de la forma en la que abordan los impactos negativos en los derechos humanos, incluyendo los que están directamente vinculados a las operaciones, productos o servicios comerciales, incluso si no han contribuido a dichos impactos (Vease capítulo 5).

EJEMPLOS DE IMPACTOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS ASOCIADOS CON LAS CADENAS DE SUMINISTRO

- **Derechos laborales.** Cuando los proveedores o contratistas tienen normas deficientes en materia de seguridad y salud, o condiciones de trabajo deficientes.
- **Derecho a la salud y derechos relacionados con el medio ambiente.** Cuando los proveedores o contratistas causan contaminación o daños ambientales y perjudican la salud de los trabajadores y/o las comunidades.
- **Impactos en los derechos humanos asociados con el cohecho y la corrupción.** Cuando los proveedores desempeñan actividades que constituyen soborno y corrupción, esto puede originar riesgos de complicidad para la empresa y puede contribuir a afectar negativamente los derechos humanos cuando los beneficios llegan a los beneficiarios previstos.

LEYES CLAVE DE DERECHOS HUMANOS QUE SON PERTINENTES PARA LAS CADENAS DE SUMINISTRO EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Las actividades de la cadena de suministro tienen el potencial de influir prácticamente en todos los derechos humanos, y determinados riesgos dependen de factores tales como la industria, la ubicación y la naturaleza de la cadena de suministro. Tradicionalmente, la diligencia debida de la cadena de suministro tendía a centrarse en los derechos laborales, pero se está expandiendo cada vez más hacia otras áreas en vista de la cantidad de impactos sobre los derechos humanos que pueden aparecer en la cadena de suministro. Por lo tanto, es importante

que como parte de su diligencia debida la empresa se comprometan a preveer cuidadosamente la cadena de suministro, para establecer dónde se pueden aparecer los principales riesgos y luego implementar sistemas y actividades de prevención, control y remediar los riesgos e impactos identificados.

NORMAS Y ORIENTACIÓN SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS RELACIONADAS CON LAS CADENAS DE SUMINISTRO

NORMAS Y ORIENTACIÓN	DESCRIPCIÓN
<p>Iniciativa de Comercio Ético (ETI) - Código Básico de la ETI (2012) y Principios de Implementación de la ETI (2009)</p>	<p>La ETI es una alianza de diferentes partes interesadas del ámbito empresarial, que promueven la aplicación de códigos de prácticas que abarcan las condiciones laborales de la cadena de suministro. La alianza está formada por empresas, organizaciones no gubernamentales y organizaciones sindicales. El código básico de la ETI se elaboró como código de práctica laboral, dirigido a las cadenas de suministro en general, y coincide con las principales normas internacionales de trabajo. En los principios de implementación de la ETI que lo acompañan se describen los requisitos necesarios para que los miembros empresariales apliquen el código básico de la ETI en sus cadenas de suministro, incluidos los compromisos, prácticas de gestión y comportamientos necesarios.</p>
<p>Institute for Human Rights and Business y Global Business Initiative on Human Rights, <i>State of Play: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships</i> (2012)</p>	<p>En el informe se examina la forma en que los Principios Rectores de las Naciones Unidas pueden contribuir y orientar a la compleja red de relaciones comerciales que existe en la economía mundial actual. En el informe se explora la manera en que las empresas de distintos tamaños están empezando a implementar las cuestiones de derechos humanos y los Principios Rectores de las Naciones Unidas a sus relaciones comerciales, tanto tradicionales como contemporáneas.</p>
<p>Portal de gestión responsable de la cadena de suministro (est. en 2008)</p>	<p>El Portal de gestión responsable de la cadena de suministro está destinado a apoyar a las empresas a mejorar las condiciones sociales y ambientales dentro de su cadena de suministro. El portal proporciona herramientas y orientación sobre varias cuestiones relativas a la cadena de suministro, tales como trabajo infantil, corrupción y discriminación. Además, en el portal también se detallan materiales de recurso específicos para el sector, así como la legislación correspondiente.</p>

EJEMPLOS DE ESCENARIOS Y OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN DE LAS INDH SOBRE CADENAS DE SUMINISTRO, EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.

ESCENARIO	OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN PARA LAS INDH
Un proveedor de la empresa no proporciona a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable, lo cual lleva a varias lesiones relacionadas con el trabajo.	<p>Establecer un foro con las distintas partes interesadas donde participe la empresa, los organismos de la industria y los proveedores, para abordar las cuestiones de salud y seguridad.</p> <p>Educar a la empresa sobre la manera de mejorar la gestión de la cadena de suministro en el área de la salud y la seguridad, por ejemplo mediante la inclusión de los proveedores clave en los foros de capacitación de la empresa sobre salud y seguridad.</p>
Se han encontrado en la cadena de suministro de una empresa cuestiones de discriminación contra una minoría étnica particular.	<p>Convocar a un entrenamiento con la oficina del país de la OIT sobre las normas laborales de no discriminación y las normas fundamentales de trabajo, focalizando a los proveedores en la cadena de suministro de la empresa.</p> <p>Utilizar la guía del pacto mundial de la ONU sobre las cadenas de suministro a trabajar con la empresa de hacer frente a una mejora de las disposiciones y prácticas de no discriminación en la cadena de suministro a través de cláusulas contractuales u de seguimiento.</p>
Las políticas de inmigración del Estado facilitan el empleo de los trabajadores migrantes en circunstancias en que sus condiciones de trabajo serán de un nivel inferior al que se admita para los trabajadores locales.	Trabajar con las organizaciones de la sociedad civil para plantear inquietudes con el gobierno al respecto de los efectos sobre los trabajadores migrantes de las políticas de inmigración y con instituciones multilaterales para considerar cuestiones políticas pertinentes a nivel internacional/ regional.

7.8 CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS

Las personas tienen el derecho humano a contar con condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Esto incluye aspectos tales como: horarios de trabajo, condiciones de empleo, períodos de descanso y vacaciones, salarios, libertad sindical y negociación colectiva, no-discriminación igualdad en el lugar de trabajo salud y seguridad. Las condiciones de trabajo también contribuyen, tanto positiva como negativamente, al logro de objetivos de desarrollo dentro de los países.

Además de los empleados directos de la empresa, empleos por contratos y otros trabajadores, los impactos sobre los derechos humanos asociados a las condiciones de trabajo inadecuadas pueden afectar a otros grupos, como pueden ser los niños y las personas dependientes de los trabajadores. En relación con la discriminación, condiciones de trabajo inapropiadas pueden afectar a los grupos vulnerables, incluidas las mujeres, minorías étnicas o religiosas, personas con discapacidades, minorías de género y minorías sexuales.

EJEMPLOS DE LA FORMA EN QUE LAS ACTIVIDADES COMERCIALES PUEDEN AFECTAR LOS DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO

- **Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.** Cuando una empresa paga un salario mínimo que no equivale a un salario mínimo vital, impone horarios de trabajo excesivos o no otorga a sus trabajadores suficientes períodos de descanso o vacaciones.

RECUADRO 19. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La OIT es el organismo normativo mundial en materia de derechos laborales, que se refieren a los derechos humanos de los trabajadores. Los convenios de la OIT son tratados internacionales que, al ratificarse por un país, se vuelven obligatorios para los gobiernos, que en ese caso deben adoptar leyes que los implementen. La OIT cumple la función de ayudar a promover el diálogo entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, y brinda asistencia y herramientas para entender mejor el aspecto laboral del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

Los programas de campo de la OIT son uno de los principales medios de acción para ayudar localmente a los votantes a promover condiciones de trabajo decentes para todos. La OIT cuenta con oficinas en países de África, las Américas, los Estados Árabes, Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central.

La OIT también cuenta con un servicio de asistencia para empresas sobre las normas internacionales de trabajo. Se trata de una unidad dentro del sistema de la OIT encargada específicamente de apoyar a las empresas en sus esfuerzos por cumplir con las normas internacionales de trabajo.

- **Derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.** Cuando una empresa impide que los trabajadores se afilien al sindicato que deseen, no reconoce los derechos de los representantes de las sindicatos de participar en los procesos de negociación colectiva o discrimina a los trabajadores que pertenecen a un sindicato.
- **Derecho de protección contra la esclavitud.** Cuando se retienen los documentos de identidad de los trabajadores o se les ponen límites físicos para salir del lugar de trabajo durante el horario laboral.
- **Derecho a la no-discriminación.** Cuando una empresa no contrata a los trabajadores de una determinada tribu u origen étnico, o cuando las instalaciones de la empresa no dan cabida a las personas con discapacidades físicas.
- **Derecho a la salud y la vida, la libertad y la seguridad de las personas.** Cuando una empresa no respeta las normas adecuadas de seguridad e higiene, y expone a los trabajadores a condiciones riesgosas y peligrosas que dañan la salud y causan lesiones o la muerte.

LEYES CLAVE DE DERECHOS HUMANOS QUE SON PERTINENTES PARA LOS DERECHOS LABORALES

Los derechos relacionados con el trabajo y las condiciones de trabajo están previstos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), así como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Además, los derechos laborales están descritos exhaustivamente en los convenios, recomendaciones normas y principios de la Organización Internacional del Trabajo (vease el Recuadro 19).

El organismo rector de la OIT encontró ocho convenios que abarcan temas que están considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Los derechos descritos en estos ocho convenios comprenden la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), que se nombra explícitamente en los Principios Rectores de las Naciones Unidas como parte de los derechos humanos básicos que las empresas deben respetar.

También es pertinente la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, que contiene recomendaciones para los gobiernos y las empresas para potenciar los aportes positivos que pueden hacer las empresas al desarrollo socioeconómico.

Entre los aspectos que abarcan los demás convenios de la OIT se cuentan: la protección de las disposiciones sobre salarios, salud y seguridad, los horarios de trabajo y otros. Los derechos relacionados con el trabajo y las condiciones de trabajo también se reflejan en varios convenios regionales, como el Convenio Europeo relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante, la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

EJEMPLOS DE NORMAS Y DE ORIENTACIÓN RELACIONADOS CON LOS DERECHOS LABORALES, LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS

NORMAS Y ORIENTACIÓN	DESCRIPCIÓN
Norma de Desempeño 2 de la CFI: Trabajo y condiciones laborales (2012)	La Norma de Desempeño 2 se orienta según las normas internacionales de trabajo, tal como lo indica la OIT, y abarca una serie de aspectos, entre los cuales se encuentran: los términos y condiciones de empleo, la no-discriminación, la salud y la seguridad y el trabajo forzoso. La Norma de Desempeño trata sobre los empleados, los trabajadores contratados por terceros y los trabajadores de la cadena de abastecimiento del cliente.
Organización Internacional del Trabajo	La Organización Internacional del Trabajo es el organismo de las Naciones Unidas encargado de elaborar y supervisar las normas internacionales de trabajo. La misión y los objetivos de la OIT son promover los derechos en el trabajo, fomentar las oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo sobre los asuntos relacionados con el trabajo.
Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011)	Las Líneas Directrices de la OCDE son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en los países adherentes o desde ellos. El capítulo 5 trata sobre el empleo y las relaciones industriales, y coincide con las normas internacionales de trabajo de la OIT.

EJEMPLOS DE ESCENARIOS Y OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN DE LAS INDH EN CUESTIONES RELACIONADAS CON LOS DERECHOS LABORALES, LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

ESCENARIO	OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN PARA LAS INDH
Las políticas de empleo del sector público no proporcionan oportunidades de ascenso igualitarias a los empleados con discapacidades.	<p>Hacer recomendaciones concretas al gobierno sobre cambios en las políticas para lograr que reflejen la no-discriminación y la igualdad.</p> <p>Implementar iniciativas de concientización pública y sensibilización para garantizar una comprensión generalizada de la igualdad en el lugar de trabajo y de los desafíos que enfrentan los empleados con discapacidades físicas o mentales.</p>
Al estudiar ascensos para los empleados a niveles jerárquicamente superiores, se da por sentado que los trabajadores indígenas no estarán dispuestos a trabajar más allá de los horarios usuales debido a otros compromisos culturales.	Colaborar con los sindicatos y los trabajadores indígenas afectados para plantear esta cuestión ante la empresa como ejemplo de discriminación.
Una empresa de ropa contrata costureras a un precio a destajo muy bajo, lo cual las obliga a trabajar demasiadas horas por día para ganar un salario mínimo.	Convocar un foro con las distintas partes interesadas, es decir, la empresa, las asociaciones empresariales correspondientes y el gobierno, sobre la importancia del salario mínimo y de los períodos de descanso y vacaciones adecuados, con el fin de establecer normas adecuadas para orientar el pago de los trabajadores a destajo.
Si un trabajador temporal o contratado plantea una queja sobre las condiciones de trabajo, la empresa la toma en cuenta al decidir sobre la extensión o renovación de su contrato. La empresa está incorporada en un país de la OCDE.	<p>Prestar asistencia al trabajador para que plantee una queja sobre esta práctica con el Punto Nacional de Contacto para las Líneas Directrices de la OCDE.</p> <p>Asesorar a la empresa para que revise sus prácticas en materia de recursos humanos, de manera que al decidir sobre la extensión o renovación de los contratos no se incorporen consideraciones sobre las quejas o críticas del trabajador sobre las condiciones de trabajo.</p>

8. ACTORES E INICIATIVAS INTERNACIONALES EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Este capítulo presenta algunos de los actores e iniciativas internacionales clave en materia de empresas y derechos humanos.



UNA VEZ HAYA TERMINADO ESTE CAPÍTULO, PODRÁ RESPONDER A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CLAVE:

- ¿Cuál es el mandato y la función del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos?
- ¿De qué manera la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos participa en las empresas y los derechos humanos?
- ¿Qué es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas?
- ¿Cuál es el papel de la Corporación Financiera Internacional en las empresas y los derechos humanos?
- ¿De qué manera la Organización Internacional del Trabajo participa en las empresas y los derechos humanos?

8.1 GRUPO DE TRABAJO DE LA ONU SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS

La tarea del Grupo de Trabajo de la ONU sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas es emprender una serie de actividades bajo su mandato⁸³:

- Promover la divulgación y aplicación efectiva y global de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU,
- Identificar, intercambiar y promover buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto a la aplicación de los Principios Rectores;
- Brindar apoyo a los esfuerzos para promover el fomento de la capacidad y el uso de los Principios Rectores, al igual que la asesoría para el desarrollo de legislación nacional;
- Llevar a cabo visitas al país;
- Explorar opciones para mejorar el acceso a reparaciones eficaces;
- Integrar una perspectiva de género y prestar atención especial a las personas que viven en situaciones vulnerables;

- Colaborar de manera estrecha con otros organismos internacionales importantes y organizaciones regionales de derechos humanos;
- Desarrollar un diálogo que se realice de manera regular con los gobiernos, al igual que con las corporaciones transnacionales y otras empresas comerciales, instituciones nacionales de derechos humanos, representantes de los pueblos indígenas, organizaciones de la sociedad civil y otras organizaciones internacionales a nivel regional y subregional;
- Guiar las labores del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos;
- Presentar un informe anual al Consejo de Derechos Humanos y a la Asamblea General.

Como parte de este mandato, al Grupo de Trabajo se le ha encomendado la tarea de consultar ampliamente con distintos interesados a través de varios medios, incluido el de un foro semestral abierto a la participación de los Estados, mecanismos de la ONU, empresas y asociaciones comerciales, y la sociedad civil, con el fin de examinar las tendencias y retos en la aplicación de los Principios Rectores de la ONU y promover el diálogo y la cooperación sobre cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos.

Sitio web del Grupo de Trabajo de la ONU sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx> (inglés)

8.2 OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS

El trabajo del ACNUDH sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas se centra en cuatro áreas clave:

1. Promoción por parte del Alto Comisionado, tanto para el desarrollo de las normas de derechos humanos aplicables al sector empresarial como para la aplicación de iniciativas voluntarias hacia la responsabilidad social de las empresas;
2. Dirección del programa de empresas y derechos humanos dentro del sistema de las Naciones Unidas y, en colaboración con el Grupo de Trabajo, que proporciona orientación sobre la interpretación de los principios rectores de las Naciones Unidas;
3. Apoyo para el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas; y
4. Participación activa en el Pacto Mundial de la ONU, la cual incluye su aportación al desarrollo y publicación de herramientas para empresas sobre la manera de comprender y aplicar los principios de derechos humanos del Pacto Mundial.

El apoyo y las actividades de divulgación para las INDH también constituyen un componente integral del papel del ACNUDH, creando un enlace valioso entre la ONU y las INDH en el ámbito de los derechos humanos y las empresas.

Sitio web del ACNUDH sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>

8.3 PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial es la iniciativa de la ONU con respecto a la responsabilidad empresarial. El Secretario General de la ONU lanzó esta iniciativa en el año 2000, con el fin de que los líderes empresariales promovieran y aplicaran, como parte de sus actividades empresariales y de manera voluntaria, 10 principios relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y contra la corrupción.

Principios del Pacto Mundial de la ONU sobre los derechos humanos:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia; y
2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Las empresas que se suman al Pacto Mundial deben integrar los 10 principios sobre gobernanza y toma de decisiones, y dar a conocer públicamente los avances de dicha aplicación. Las entidades no empresariales, como las organizaciones de la sociedad civil, también pueden participar activamente en el Pacto Mundial, por ejemplo, de la siguiente manera: a través de las redes locales del Pacto Mundial, incorporándose a una vertiente de trabajo o actividad en particular del Pacto Mundial, o bien, proporcionando comentarios a las empresas en relación con el tema de la Comunicación sobre los avances.

La aplicación y promoción del Pacto Mundial se realiza a través de una gama de actividades, a saber: materiales de orientación para los actores empresariales, intercambio, en línea y en persona, de las mejores prácticas y dilemas en torno a los derechos humanos y las empresas, aportación a iniciativas temáticas como los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres o los Derechos del Niño y los Principios sobre las empresas, y la Global Business Initiative on Human Rights (Iniciativa Empresarial Mundial sobre Derechos Humanos).

El Pacto Mundial se pone en práctica, en parte, a través de las redes locales, grupos de participantes que se reúnen para promoverlo dentro de un contexto geográfico en particular. Las redes locales pueden facilitar el avance de las empresas en la aplicación de los principios y en la creación de oportunidades para la participación activa y acción colectiva de múltiples interesados en torno al Pacto.

Las INDH y las redes locales del Pacto Mundial comparten el objetivo común de ayudar a las empresas a comprender y hacer efectivas sus responsabilidades de derechos humanos. El Grupo de Trabajo del CIC ha reconocido este objetivo compartido como un punto de partida estratégico para el diálogo y la colaboración entre las INDH y las redes del Pacto Mundial, en particular mediante el intercambio de las mejores prácticas e información con miras a mejorar el alineamiento estratégico.

Sitio web del Pacto Mundial de la ONU: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/index.html>

8.4 CORPORACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL

La Corporación Financiera Internacional (CFI) es miembro del Grupo del Banco Mundial y proporciona una gama de servicios financieros, incluidos el de inversión, asesoría y gestión de activos. La CFI cuenta con un Marco de Sostenibilidad que se aplica a todos los clientes de inversiones y asesoría.

Las Normas de Desempeño del Marco de Sostenibilidad definen los papeles y responsabilidades de los clientes para la gestión de sus proyectos y los requisitos para recibir y conservar el apoyo de la CFI. Estas normas incluyen los requisitos de divulgar información y relacionarse con un número de aspectos de los derechos humanos, incluidos: Evaluación y manejo de los riesgos e impactos ambientales y sociales (PS1), Trabajo y condiciones laborales (PS2), Pueblos indígenas (PS7). Las normas se revisaron en 2011 para responder a los cambios y desarrollos y ahora incluyen una cobertura mejorada del cambio climático y los derechos humanos. Las normas revisadas muestran estar en consonancia con los Principios Rectores de la ONU relativos a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y la diligencia debida. Las normas están acompañadas de las Notas de Orientación y Manuales que explican en detalle el contenido de dichas normas. Los bancos de desarrollo regional cuentan con marcos similares.

La CFI (y el Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones [OMGI]) también tiene un mecanismo de rendición de cuentas asociado, el Ombudsman y Asesor en materia de Observancia, responsable de tramitar las denuncias de las comunidades afectadas por los proyectos. La labor del CAO abarca la evaluación de conflictos y la resolución de controversias, auditoría de cumplimiento y brindar asesoría a la CFI y al OMGI sobre cuestiones sistémicas sociales y ambientales.

Sitio web del Marco de Sostenibilidad de la CFI: http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Multilingual_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Home_ES

Corporacion Financiera Internacional , Compliance Advisor/Ombudsman sitio web: <http://www.cao-ombudsman.org/languages/spanish/>

8.5 ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICOS

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se estableció con el fin de que los gobiernos colaboren en la promoción de políticas que mejoren el bienestar económico y social.

Las Directrices de la OCDE, aplicables a las empresas en los estados miembros de dicha organización (y algunos otros), requiere que las empresas respeten los derechos humanos, incluido el aspecto de la diligencia debida. Las Directrices constituyen recomendaciones abordadas por los estados miembros de la OCDE para las empresas multinacionales que operan en o desde países adheridos. Las Directrices abarcan: derechos humanos, publicación de información, empleo y relaciones profesionales, medio ambiente, ciencia y tecnología, competencia, sistemas fiscales, la lucha contra la corrupción y la protección del consumidor.

Las Directrices reciben el apoyo de los Centros Nacionales de Contacto, los cuales tienen el mandato de considerar 'instancias específicas', como por ejemplo, las cuestiones y acusaciones de organizaciones y particulares en relación con las violaciones a las Directrices por parte de una empresa. Todos los países que se adhieren a las Directrices de la OCDE deben contar con un Centro Nacional de Contacto, aunque la forma y gobernanza de los centros varía según el país.

Las Directrices de la OCDE se actualizaron en 2011, con lo cual se incrementó la cobertura de los derechos humanos y el alineamiento con los Principios Rectores requiriendo así que las empresas respeten los derechos humanos y apliquen la diligencia debida en materia de derechos humanos.

La OCDE también ofrece orientación e iniciativas sobre temas específicos relacionados con los derechos humanos. Por ejemplo, la 'Orientación de diligencia debida de la OCDE con respecto a las Cadenas responsables de suministro de minerales provenientes de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo' proporciona recomendaciones para la gestión responsable de la cadena de suministro de las empresas con posibilidades de extraer minerales o metales de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo.

Sitio web de las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: <http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/>

Sitio web de los Puntos de contactos nacionales para Directrices de la OCDE: <http://www.oecd.org/corporate/mne/ncps.htm>

8.6 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la organización internacional responsable de la redacción y supervisión de las normas internacionales del trabajo. Es un organismo tripartito de las Naciones Unidas integrado por

representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores con el objeto de definir de manera conjunta políticas y programas que promuevan el trabajo digno para todos.

Los programas y proyectos de la OIT abarcan toda la gama de los derechos relacionados con el empleo.

Sitio web de la Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

ENDNOTES

- 1 Resolución del Consejo de Derechos Humanos, *Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos : 17/4. Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas* (A/HRC/17/4, 6 de julio de 2011): <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx>.
- 2 Comité Internacional de la Cruz Roja (2006), *Empresas y Derecho Internacional Humanitario: Introducción a los derechos y las obligaciones de las empresas comerciales, de conformidad con el derecho internacional humanitario*, Ginebra, Suiza: Comité Internacional de la Cruz Roja: <http://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/business-ihl-150806.htm>.
- 3 Naciones Unidas, *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos*, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie (A/HRC/8/5, de abril de 2008): <http://www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx>.
- 4 Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie (A/HRC/17/31, 21 de marzo de 2011): <http://www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx>.
- 5 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, (2012): <http://mneguidelines.oecd.org/text/>.
- 6 Naciones Unidas (1995), *Manual sobre la creación y el fortalecimiento de instituciones nacionales para la promoción y protección de los derechos humanos*, Serie de capacitación profesional, No. 4, 1995, párr. 39: <http://www.unrol.org/doc.aspx?d=2764>.
- 7 Naciones Unidas, *Principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos - Los Principios de París*, aprobados por la Resolución A/RES/48/134 de la Asamblea General (1993): <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx>.
- 8 Naciones Unidas, *Principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos - Los Principios de París*, aprobados por la Resolución A/RES/48/134 de la Asamblea General (1993): <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx>.
- 9 Ver sitio web del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos (CIC): <http://nhri.ohchr.org/EN/AboutUs/ICCAccreditation/Pages/default.aspx>.
- 10 Ver los Planes de Acción Estratégicos de dos años del Grupo de Trabajo de Negocios y Derechos Humanos del CIC: <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Mandate%20of%20the%20ICC%20Working%20group.aspx>.
- 11 Véase, por ejemplo, *Principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos - Los Principios de París*, aprobados por la Resolución A/RES/48/134 de la Asamblea General (1993): <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx>.
- 12 Resolución del Consejo de Derechos Humanos, *Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos : 17/4. Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas* (A/HRC/17/4, 6 de julio de 2011): <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx>.
- 13 Ver sitio web del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos (CIC): <http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx>.
- 14 Ver sitio web del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos (CIC): <http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx>.
- 15 Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos (2010), *Declaración de Edimburgo*: http://www.humanrightsbusiness.org/files/ICC%20WG%20docs/file/esp_sep_2010_edinburgh_declaration_final_101010_1414h.pdf.
- 16 Comisión Europea (2011), *Una estrategia Renovada de la UE 2011-14 para la Responsabilidad Social Corporativa*: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/new-csr/act_en.pdf.
- 17 Estados Unidos de América, *la Ley Dodd-Frank Wall Street Reforma y Protección al Consumidor* (Pub.L.111-203, 2011): <http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>.

- 18 California, Estados Unidos de América, *La transparencia en las cadenas de suministro de California Ley de 2010*, la SB No.657 (2010, con efectos 1-ene-2012): <http://www.state.gov/documents/organization/164934.pdf>.
- 19 Reino Unido, *Ley de soborno 2010*: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>.
- 20 Karyn Keenan (2009), *Las Agencias de Crédito y la Ley Internacional de Derechos Humanos*, Iniciativa Halifax, página 1: http://www.halifaxinitiative.org/updir/ECAs_and_HR_law.pdf.
- 21 Sitio web del Gobierno de Canada en "Política de Contratación": <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=14494§ion=text>.
- 22 Véase, por ejemplo, el Departamento de Obras Públicas - República de Sudáfrica, la Organización Internacional del Trabajo y el Banco de Desarrollo de África del Sur (2002), *Adquisición dirigida a la República de Sudáfrica: Una Evaluación Independiente*: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_policy/-invest/documents/publication/wcms_asist_8369.pdf.
- 23 La Comisión Europea (2011), *Programa para el Cambio*: http://ec.europa.eu/europeaid/news/agenda_for_change_en.htm.
- 24 Véase, El sitio web del Instituto Danés para los Derechos Humanos: <http://menneskeret.dk/status+2013>.
- 25 Comisión Nacional de Derechos Humanos de la India (2008), *Informe de la servidumbre por deudas y la situación del trabajo infantil en la UP*: <http://nhrc.nic.in/dispatch.asp?fno=1112>.
- 26 Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea (2011), *Recomendación al Gobierno sobre la función del Punto de Contacto Nacional de Promoción de los Derechos Humanos en la empresa*: <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Business%20Womens%20and%20Childrens%20Rights/Case1-Recommendation%20on%20the%20role%20of%20NCP.doc>.
- 27 Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México (2012), *Recomendación No. 56/2012 - Sobre la violación de los derechos humanos colectivos a la consulta, uso y disfrute de los territorios indígenas, identidad cultural, medio ambiente sano, agua potable y saneamiento y protección de la salud del pueblo Wixárika en Wirikuta*: <http://www.business-humanrights.org/media/documents/recomendacion-cndh-wirikuta-mexico.pdf.pdf>.
- 28 Comisión de Derechos Humanos de Sudáfrica (2009), *Comentario sobre el Cambio Climático y el derecho a un medio ambiente sano*: http://www.sahrc.org.za/home/21/files/Reports/Subs%20to%20legislations/SAHRC%20Comments%20to%20Parliament%20on%20Climate%20Change_11%20Nov%202009.pdf.
- 29 Algunos de estos ejemplos son de: Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2012), *La responsabilidad empresarial de respetar los Derechos Humanos: Una Guía Interpretativa*: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx>.
- 30 Adaptado de: Realizando los Derechos, Iniciativa del Pacto Mundial y Global Reporting (2009), *Una guía de recursos de información corporativa de derechos humanos*, páginas 10-11: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/A-Resource-Guide-to-Corporate-Human-Rights-Reporting.pdf>.
- 31 Véase, por ejemplo, NORAD (2001), *Manual de Evaluación de los Derechos Humanos: Obligaciones del Estado, Conciencia y Empoderamiento*, páginas 27-28: <http://www.norad.no/en/tools-and-publications/publications/publication?key=109343>.
- 32 Realizando los Derechos, Iniciativa del Pacto Mundial y Global Reporting (2009), *Una guía de recursos de información corporativa de derechos humanos*: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/A-Resource-Guide-to-Corporate-Human-Rights-Reporting.pdf>.
- 33 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006), Preguntas frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>.
- 34 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006), Preguntas frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>.
- 35 Sitio web de la Comisión Australiana de Derechos Humanos sobre "Buenas prácticas, un buen negocio": <http://www.humanrights.gov.au/using-good-practice-good-business-resources-your-workplace>.
- 36 La Comisión Australiana de Derechos Humanos (2010), *Los trabajadores con enfermedad mental: una guía práctica para los administradores*: <http://www.humanrights.gov.au/using-good-practice-good-business-resources-your-workplace>.
- 37 Sitio web de la Comisión Canadiense de Derechos Humanos en el "Modelo de Madurez de los Derechos Humanos" en: <http://www.humanrights.gov.au/using-good-practice-good-business-resources-your-workplace>.
- 38 Instituto Danés para los Derechos Humanos sobre la "Evaluación de Cumplimiento de los Derechos Humanos" en: <https://hrca2.humanrightsbusiness.org/>.
- 39 Sitio Web de la Herramienta de autoevaluación de Global Compact: <http://globalcompactselfassessment.org/>.

- 40 Sitio web de la Comisión Nacional de Kenia de Derechos Humanos : <http://www.knchr.org/Departments/Economicsocialandculturalrights.aspx>.
- 41 Comisión de Derechos Humanos de Malasia (2013), *Informe de la investigación nacional sobre los derechos territoriales de los Pueblos Indígenas*: <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Business%20Womens%20and%20Childrens%20Rights/SUHAKAM%20BI%20FINAL.CD.pdf>.
- 42 Comisión de Derechos Humanos de Mongolia (2012), *Las recomendaciones de la Conferencia Internacional de Minería y Derechos Humanos en Mongolia*: <http://www.mn-nhrc.org/eng/engine/download.php?id=77>.
- 43 Sitio Web de la Comisión de derechos humanos de Nueva Zelanda: <http://www.hrc.co.nz/2012/commission-releases-census-of-women%E2%80%99s-participation-2012>.
- 44 Ombudsman at Defensoría del Pueblo de Perú (2007), *Los conflictos socio-ambientales por actividades extractivas en el Perú*: http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/extraordinarios/inf_extraordinario_04_07.pdf.
- 45 Comisión Nacional de Derechos Humanos de Qatar (2009), Libro de Derechos de los Trabajadores:<http://www.nhrc-qa.org/resources/userfiles/NHRCWorkersRightsBook%20E.pdf>.
- 46 Incluidos, p. ej.,: Artículo 8 Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); Artículo 2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); Párrafos 22-23 de las Directrices de Maastricht sobre Violaciones a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1997).
- 47 Véase, por ejemplo, Comisión Internacional de Juristas (2010), *Acceso a la justicia: Violaciones de los Derechos Humanos en el mundo empresarial: Sudáfrica*: <http://equalbeforethelaw.org/library/access-justice-human-rights-abuses-involving-corporations-south-africa>.
- 48 Ver sitio web del Centro de Derechos Humanos y de Recursos para los negocios : <http://www.business-humanrights.org/Categories/Lawlawsuits/Lawsuitsregulatoryaction/LawsuitsSelectedcases/GlobalHorizonslawsuitsreforcedlabour>.
- 49 Ver sitio web del Centro de Derechos Humanos Y Recursos para los negocios : <http://www.business-humanrights.org/Categories/Lawlawsuits/Lawsuitsregulatoryaction/LawsuitsSelectedcases/fordlawsuitreargentina>.
- 50 Véase, por ejemplo, sitio web del Centro de Derechos Humanos y Recursos para los negocios, *Kiobel v Shell*: <http://www.business-humanrights.org/Categories/Lawlawsuits/Lawsuitsregulatoryaction/LawsuitsSelectedcases/ShelllawsuitreNigeria>.
- 51 Véase, por ejemplo, sitio web del Centro de Derechos Humanos y Recursos para los negocios, *Fadeyeva v Russia*: <http://www.business-humanrights.org/Categories/Lawlawsuits/Lawsuitsregulatoryaction/LawsuitsSelectedcases/FadeyevavRussiareSeverstalsmelter>.
- 52 Comisión Internacional de Juristas (2008), *Informe final del Grupo de Expertos Jurídicos sobre Complicidad Empresarial en Crímenes Internacionales*, Volume 1, p. 3: http://old.icj.org/IMG/Volume_1.pdf.
- 53 Comisión Internacional de Juristas (2008), *Informe final del Grupo de Expertos Jurídicos sobre Complicidad Empresarial en Crímenes Internacionales*, Volume 1, p. 3: http://old.icj.org/IMG/Volume_1.pdf.
- 54 Sitio Web del Asesor en cumplimiento/Ombudsman en : <http://www.cao-ombudsman.org/>.
- 55 Sitio web de la Fair Labor Association en 'Proceso de Quejas de Terceras partes' at: <http://www.fairlabor.org/third-party-complaint-process>.
- 56 Gobierno de Canadá , Sitio web del Ministerio de Asuntos Exteriores , Comercio y Desarrollo sobre "Oficina del Sector de Responsabilidad Social Corporativa Extractivas (CSR) Consejero 'at: http://www.international.gc.ca/csr_counsellor-conseiller_rse/index.aspx.
- 57 Vease por ejemplo, Centro para la Responsabilidad Social en Minería (2009), *Quejas de la comunidad y Mecanismos de Reclamación y la industria minera australiana - Segundo Documento de Trabajo del Centro de Responsabilidad Social en Minería* de la Universidad de Queensland: http://www.csr.uq.edu.au/docs/CSRCommunity%20Complaints%20and%20Grievance%20Discussion%20Paper%202009%20_FINAL%20REPORT.pdf.
- 58 Comisión de Ghana para los Derechos Humanos y Justicia Administrativa (2008), *El Estado de los derechos humanos en las comunidades mineras de Ghana*: <http://www.chrajghana.com/>
- 59 Comisión Nacional de Kenia sobre Derechos Humanos (2006), *Los intereses económicos frente a la justicia social: la investigación pública en la fabricación de sal en Magarini*, Malindi Distrito: http://www.knchr.org/Portals/0/Reports/Malindi_Inquiry.pdf.
- 60 Comisión de Derechos Humanos de Sierra Leona (2012), *HRCSL Bumbuna informe sobre la investigación pública*: <http://www.hrsl.org/?q=content/hrsl-bumbuna-public-inquiry-report-2012>.

- 61 Comisión de Derechos Humanos de Sudáfrica (2009), *Informe de la SAHRC en la mina de platino Potgietersrus en Mokopane*: http://www.sahrc.org.za/home/21/files/Reports/Anglo%20Report%20Final%202008_Chapter%201%20to%203.pdf.
- 62 Sitio web de la OIT sobre el trabajo infantil en: <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang-en/index.htm>.
- 63 Ver, UNICEF (2012), Los niños son negocios de todos Workbook 2.0 - *Una herramienta para las empresas*: <http://www.unicef.org/csr/88.htm>.
- 64 Declaración de Estocolmo sobre el Medio Humano (1972), *Informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano* (UN Doc.A/CONF.48/14/Rev.1), at 2 y Corr.1: <http://www.unep.org/Documents.Multilingual/Default.asp?documentid=97&articleid=1503>.
- 65 Vease, Naciones Unidas , *Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo*, Informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (A/CONF.151/26 (Vol.I), 1992): <http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>.
- 66 Vease, Naciones Unidas, *Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo*, Informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (A/CONF.151/26 (Vol.I), 1992): <http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>.
- 67 Corporación Financiera Internacional (2012), *Notas de orientación: Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social*: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/55d37e804a5b586a908b9f8969adcc27/PS_Spanish_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES.
- 68 Ver, Asamblea General de la ONU, *El derecho humano al agua y al saneamiento: resolución / adoptada por la Asamblea General* (A/RES/64/292, 3-agosto-2010); Resolución del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, *Los derechos humanos y el acceso al agua potable y al saneamiento* (A/HRC/RES/15/9, 6-October-2010): <http://www.ohchr.org/en/Issues/WaterAndSanitation/SRWWater/Pages/Resolutions.aspx>.
- 69 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) de la ONU, *Observación General N°45: El Derecho al Agua* (artículos 11 y 12 del Pacto), (E/C.12/2002/11, 20-enero-2003): [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/0/a5458d1d1bbd713fc1256cc400389e94/\\$FILE/G0340229.pdf](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/0/a5458d1d1bbd713fc1256cc400389e94/$FILE/G0340229.pdf).
- 70 Vease , Sitio web del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el acceso al agua potable y al saneamiento : <http://www.ohchr.org/EN/Issues/WaterAndSanitation/SRWWater/Pages/SRWWaterIndex.aspx>.
- 71 Véase, por ejemplo, Comité Internacional de la Cruz Roja (2006), *Empresas y derecho internacional humanitario: introducción a los derechos y las obligaciones de las empresas comerciales, de conformidad con el derecho internacional humanitario*. Ginebra, Suiza: Comité Internacional de la Cruz Roja: <http://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/business-ihl-150806.htm>.
- 72 Comité Internacional de la Cruz Roja (2006), *Empresas y derecho internacional humanitario: introducción a los derechos y las obligaciones de las empresas comerciales, de conformidad con el derecho internacional humanitario*. Ginebra, Suiza: Comité Internacional de la Cruz Roja: <http://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/business-ihl-150806.htm>.
- 73 Asamblea General de la ONU, *Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas*, James Anaya (A/HRC/21/47, 6-July-2012): http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=17480.
- 74 Este resumen se basa en el Convenio N° 169 de la OIT - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (1989) y la labor del *Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas*, James Anaya: <http://www.ohchr.org/en/issues/ipeoples/srindigenouspeoples/pages/sripeoplesindex.aspx>.
- 75 Por ejemplo el artículo 27 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1969), o el Principio 22 de la Declaración de Río (1972).
- 76 Corporación Financiera Internacional (2012), *Notas de orientación: Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social*, páginas 47-52: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/55d37e804a5b586a908b9f8969adcc27/PS_Spanish_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES.
- 77 Véase, por ejemplo, Asamblea General de la ONU, *Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas*, James Anaya (A/HRC/15/37, 10-July-2010): http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=17480.
- 78 Véase, por ejemplo, Asamblea General de la ONU, *Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas*, James Anaya (A/HRC/15/37, 10-July-2010): http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=17480.
- 79 Asamblea General de la ONU, *Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas*, James Anaya (A/HRC/15/37, 10-July-2010): http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=17480.

- 80 ONU, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (20º período de sesiones: 999: Ginebra). (1999). *Observación General N° 12, El derecho a una alimentación adecuada (artículo 11, párrafo 13)*: (E/C.12/1999/5, 12-May-1999): <http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/0/3d02758c707031d58025677f003b73b9>.
- 81 Corporación Financiera Internacional (2012), *Notas de orientación: Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social*: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/55d37e804a5b586a908b9f8969adcc27/PS_Spanish_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES.
- 82 Instituto de Derechos Humanos y Empresa y la Iniciativa Global de Negocios de Derechos Humanos (2012), *La sombra del poder: la responsabilidad empresarial de respeto en las relaciones de negocios*: <http://www.ihrb.org/pdf/state-of-play/State-of-Play-Full-Report.pdf>.
- 83 Conforme a lo determinado por la Resolución del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que establece el Grupo de Trabajo: *Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos : 17/4. Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas* (A/HRC/17/4, 6 de julio de 2011): <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx>.

