



PROMOVIENDO EL RESPETO DE LAS EMPRESAS POR LOS DERECHOS HUMANOS: UNA GUÍA PARA DEFENSORES Y DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS



ISHR

INTERNATIONAL SERVICE
FOR HUMAN RIGHTS

EQUIPO EDITORIAL

Michael Ineichen, Amanda Lilliefeldt, Philip Lynch, Tess McEvoy, Olivia Starrenburg, Fanny Toutou-Mpondo.

TRADUCCIÓN AL ESPAÑOL

Ivi Oliveira

TÍTULO ORIGINAL

A human rights defender toolkit for promoting business respect for human rights

REVISIÓN DE LA VERSIÓN EN ESPAÑOL

Luciana Peri

DISEÑO

Cara Pittendrigh

DERECHOS DE AUTOR Y DISTRIBUCIÓN

Copyright © 2015. Servicio Internacional para los Derechos Humanos (ISHR, por sus siglas en inglés). El contenido de esta publicación puede ser reproducido para capacitaciones, clases u otros fines no comerciales, siempre y cuando ISHR sea debidamente citado. También está permitida su distribución o enlace desde su página de internet, siempre y cuando ISHR sea citado como fuente. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida con fines comerciales sin autorización expresa de los titulares de los derechos de autor.

RESPONSABILIDADES

Aunque se ha hecho todo lo posible para garantizar la exactitud y fiabilidad de la información contenida en esta publicación, ISHR no garantiza ni asume responsabilidad legal alguna derivada de los posibles errores en la información reportada o sobre cualquier uso de esta publicación. Nos complacerá corregir cualquier error encontrado; por favor, repártelos a information@shr.ch

AGRADECIMIENTOS

El Servicio Internacional para los Derechos Humanos reconoce la importante contribución pro bono de Allens Linklaters y DLA Piper a esta publicación. ISHR también agradece al Ministerio de Asuntos Exteriores y de la Commonwealth del Reino Unido, la Misión Permanente de Australia ante la ONU en Ginebra, la Organización Internacional de la Francofonía y a Open Society Foundations (OSF) por su apoyo a este proyecto. Los contenidos de esta publicación son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no reflejan las opiniones de los patrocinadores del proyecto.



El Servicio Internacional para los Derechos Humanos (ISHR, por sus siglas en inglés) es una organización internacional no gubernamental independiente que se dedica a la promoción y protección de los derechos humanos por medio del fortalecimiento de los sistemas y estándares de derechos humanos y respaldo a personas defensoras de derechos humanos. Para esto, combinamos estratégicamente actividades de incidencia, investigación, monitoreo, coordinación y capacitación.

Fundada en 1984 y con oficinas en Ginebra y Nueva York, ISHR tiene una comprobada trayectoria en lograr cambios en materia de derechos humanos: desde la facilitación de insumos de la sociedad civil para la Declaración y Programa de Acción de Viena (1993) y liderazgo en el desarrollo de la Declaración de la ONU sobre Defensores de Derechos Humanos (1998), hasta la contribución para el establecimiento del Consejo de Derechos Humanos (2006) y la canalización y coordinación de la adopción de los Principios de Yogyakarta sobre Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual e Identidad de Género (2007).

De cara a la tendencia creciente de ataques en contra de defensoras y defensores de derechos humanos que promueven la rendición de cuentas corporativa – sea en relación con derechos laborales, de tierras, indígenas u otros – ISHR está trabajando en para brindar a estas personas defensoras las herramientas para que puedan seguir con esta labor esencial. Esta Caja de Herramientas para Defensores y Defensoras de Derechos Humanos sobre la promoción del respeto a los derechos humanos y rendición de cuentas corporativa pretende ser un recurso útil en este sentido – brindando un panorama de los marcos legales y de política pública relativos a empresas y derechos humanos, así como herramientas para la vinculación estratégica con actores empresariales relevantes.

TABLA DE CONTENIDOS

PRÓLOGO	SOBRE ESTE MANUAL	I
<hr/>		
CAPÍTULO 1	CONTEXTO	4
	¿Qué son los derechos humanos?	4
	¿Quiénes son los defensores y defensoras de derechos humanos?	4
	Estándares internacionales de derechos humanos relevantes para la cuestión de empresas y derechos humanos	6
<hr/>		
CAPÍTULO 2	LA RELACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS	10
	Los impactos de las empresas sobre los derechos humanos de los individuos y las comunidades	10
	Los impactos para las empresas del abuso de los derechos humanos	12
<hr/>		
CAPÍTULO 3	EXPECTATIVAS INICIALES DE LAS EMPRESAS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	24
	Debida diligencia en materia de derechos humanos	24
	Política de derechos humanos	26
	Presentación de informes y monitoreo de la situación de derechos humanos	31
	Consulta y participación de la comunidad y otras partes interesadas	37
<hr/>		
CAPÍTULO 4	VINCULACIÓN ESTRATÉGICA	40
	¿Cómo vincularse para prevenir y mitigar violaciones de derechos humanos cometidas por las empresas?	40
	¿A quiénes involucrar al intentar prevenir y mitigar las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas?	45
	Vinculación con los Estados	55
	Vinculación con órganos de la ONU	62
	Vinculación con financiadores e inversores	63
	Vinculación con los accionistas	65
	Acceso a un recurso efectivo	66

CAPÍTULO 5 MÁS ALLÁ DEL CUMPLIMIENTO: ¿QUÉ MÁS DEBEN HACER LAS EMPRESAS PARA RESPETAR Y VINCULARSE CON DEFENSORAS Y DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS? 84

La consistencia a lo largo de las cadenas de suministro 84

Pronunciarse en contra de violaciones de derechos humanos 84

Tipos de acciones que las empresas pueden tomar para respetar, involucrar y apoyar a defensoras y defensores de derechos humanos 88

ANEXO 1 EJEMPLOS PRÁCTICOS DE INTERACCIÓN 90

Escenario 1 90

Escenario 2 91

Escenario 3 92

Escenario 4 94

ANEXO 2 DIRECTRICES INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS RELEVANTES EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 96

Iniciativas internacionales 96

Iniciativas de múltiples actores 99

Legislación interna 101

ANEXO 3 ¿DE QUÉ TIPO DE EMPRESAS HABLAMOS Y CUÁLES SON LOS DERECHOS AFECTADOS? 104

Extractivo 104

Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) 106

Manufacturero 108

Agrícola 110

Seguridad 111

Bancario 112

PRÓLOGO SOBRE ESTE MANUAL

Los Estados tienen la obligación legal de respetar, proteger y cumplir con los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de derechos humanos que ratifican. Esto significa que deben abstenerse de interferir o restringir el disfrute de los derechos humanos y proteger a las personas y grupos contra los abusos de derechos humanos, incluso los cometidos por las empresas¹. **Las empresas deben respetar los derechos humanos**; evitar transgredir los derechos humanos de las personas, ya sea por medio de los efectos directos de sus actividades o a través de la presión política, el acoso u otra manera; y abordar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se encuentran involucradas². A pesar de estas obligaciones, los abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales en contra de individuos y comunidades siguen dándose a un nivel preocupante y, a menudo, las barreras prácticas, legales y políticas dificultan el **acceso a una reparación adecuada**.

Este manual tiene como objetivo proporcionar a **defensoras y defensores de derechos humanos (DDH)** una visión general de los marcos jurídico y político existentes, así como de las normas emergentes adoptadas por los gobiernos y empresas para proteger los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales. Asimismo, pretende brindar a las y los defensores **herramientas para la colaboración estratégica** con las partes interesadas, en cada etapa del desarrollo del proyecto y en una amplia gama de sectores.

La orientación ofrecida en este manual no siempre será aplicable a todas y todos los defensores de derechos humanos en todos los contextos. Por esta razón, se recomienda a las y los lectores ser selectivos al determinar qué enfoques y acciones tienen más sentido en su entorno particular: **DDH deben diseñar estrategias de colaboración de acuerdo con sus necesidades y su conocimiento local del contexto empresarial, político y social**. En todo momento durante la colaboración con las empresas, las personas defensoras deben ser conscientes de los riesgos a su seguridad y hacer esfuerzos para mitigar el peligro para sí mismas, sus familias y las organizaciones y las comunidades con las que trabajan.


Este manual no pretende ofrecer una descripción exhaustiva de las obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos. Tampoco pretende realizar un análisis exhaustivo de los resulta-

-
- 1 Organización de las Naciones Unidas. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación. (Nueva York y Ginebra, 2012). www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf.
 - 2 Organización de las 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". (Nueva York y Ginebra, 2011). Artículo 11. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

dos de los casos utilizados para ilustrar buenas prácticas, ya sean positivos o negativos. Bajo ninguna circunstancia ISHR exige a las empresas de las violaciones de derechos humanos cometidas por ellas, ni considera que la obligación de garantizar que las empresas protejan los derechos humanos deba recaer sobre DDH; la obligación primaria es de los Estados.

Lo que sí busca hacer este manual es introducir un marco sobre empresas y derechos humanos dirigido a organizaciones no gubernamentales (ONG) y DDH que pueden provenir de diferentes contextos, trabajar en diferentes áreas o estar poco familiarizadas con el sistema internacional de derechos humanos; brindar una respuesta y tratar de minimizar las diferencias de poder entre empresas, gobiernos y DDH; y estimular la colaboración constructiva entre empresas y DDH para construir una base de beneficio mutuo a consecuencia de la protección y promoción de los derechos humanos.

La labor de DDH que tratan de vincularse con las empresas se da en una amplia variedad de entornos. Algunos defensores y defensoras de derechos humanos actúan en países donde el estado de derecho, la prensa y la opinión pública pueden ser eficaces para influir sobre las empresas que violan los derechos humanos. Muchos otros defensores y defensoras, desafortunadamente, realizan sus actividades en jurisdicciones donde no pueden confiar en la existencia o implementación de leyes de protección, donde la opinión pública es abiertamente indiferente, donde puede haber colusión entre empresas y gobierno y donde, a menudo, los intentos de proteger los derechos humanos de otras personas son retribuidos con represalias brutales, daños económicos y a la propiedad, amenazas, violencia e incluso el asesinato. Sería ingenuo tratar de escribir un manual que aborde integralmente tal diversidad de situaciones. Es fundamental, por tanto, que DDH que utilicen este recurso sean conscientes de las circunstancias y los riesgos asociados a sus actividades en su entorno particular.



Cada vez más, diversas empresas multinacionales globales se han ido comprometiendo a desarrollar sus actividades en un marco de respeto a los derechos humanos. No obstante, hay mucho más por hacer en un contexto en el que aún se producen violaciones de derechos humanos y en el que muchas ONG, defensoras y defensores de derechos humanos son señalados y perseguidos por muchos países. Abordar estos abusos de una manera significativa es, obviamente, una preocupación latente para la sociedad civil en todo el mundo, así como para cualquier empresa que quiera operar de manera responsable.

Owen Larter, Microsoft y Nicolas Patrick, DLA Piper



DÉCLARATION DES Droits DE L'HOMME

ARTICLE 1 - Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

ARTICLE 2 - À tous, sans distinction aucune, ressortissent les droits et les devoirs énoncés dans la présente Déclaration.

ARTICLE 3 - Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne.

ARTICLE 4 - Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes.

ARTICLE 5 - Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements dégradants.

ARTICLE 6 - Tout être humain a le droit à la reconnaissance de sa personnalité juridique.

ARTICLE 7 - Tous les êtres humains ont droit à un traitement égal devant la loi.

ARTICLE 8 - Tout individu a droit à un recours effectif contre les actes illégaux qui le concernent.

ARTICLE 9 - Nul ne peut être arbitrairement détenu.

ARTICLE 10 - Tout individu a droit à une pleine et entière égalité de traitement devant les tribunaux.

ARTICLE 11 - Tout individu a droit à une réputation respectueuse.

ARTICLE 12 - Nul ne doit être l'objet d'interférences arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance.

ARTICLE 13 - Tout individu a droit à la liberté de mouvement et de résidence dans les frontières d'un pays.

ARTICLE 14 - Tout individu a droit à la sortie libre de son pays et à la réentrée dans son pays.

ARTICLE 15 - Tout individu a droit à la nationalité.

ARTICLE 16 - Les hommes et les femmes ont une égale capacité de jouissance de la nationalité, de l'égalité de droits, de l'égalité de responsabilité et de l'égalité de droits.

ARTICLE 17 - Tout individu a droit à la propriété.

ARTICLE 18 - Tout individu a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion.

ARTICLE 19 - Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression.

ARTICLE 20 - Tout individu a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association.

ARTICLE 21 - Tout individu a droit à la participation effective à la vie de sa communauté.

ARTICLE 22 - Tout individu a droit à une réalisation effective de ses droits.

ARTICLE 23 - Tout individu a droit à l'égalité de rémunération pour un travail égal.

ARTICLE 24 - Tout individu a droit à des vacances payées.

ARTICLE 25 - Tout individu a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et celui de sa famille.

ARTICLE 26 - L'éducation est gratuite et obligatoire.

ARTICLE 27 - Tout individu a droit à la culture.

ARTICLE 28 - Les devoirs énoncés dans la présente Déclaration ont pour objet de garantir à l'individu les libertés énoncées dans la présente Déclaration.

ARTICLE 29 - Tout individu a des devoirs envers la communauté.

ARTICLE 30 - Nul ne peut invoquer les droits énoncés dans la présente Déclaration pour exercer des libertés qui nuisent à autrui.

CAPÍTULO I CONTEXTO

¿Qué son los derechos humanos?

Toda persona tiene derecho a disfrutar de los derechos humanos sin discriminación alguna. El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). La DUDH establece los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales básicos de los que todos los seres humanos deben gozar y ha sido ampliamente aceptada como la norma fundamental de derechos humanos que todos deben respetar y proteger. La DUDH, junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, forman la llamada Carta Internacional de Derechos Humanos³.

Los derechos humanos internacionales se expresan por medio del derecho internacional (tratados) y los principios generales del derecho internacional consuetudinario⁴. El derecho internacional de los derechos humanos crea obligaciones para los Estados de abstenerse de ciertos actos o actuar de determinada manera para promover y respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupo⁵; por lo general, no impone obligaciones jurídicas directas a las empresas.

Sin embargo, actualmente es ampliamente aceptado que las empresas tienen la “responsabilidad de respetar” los derechos humanos en todos los países en los que operan (ver la página 5). Además, la legislación nacional suele definir la responsabilidad legal de las empresas⁶, incluyendo los casos en que los instrumentos internacionales son incorporados a nivel doméstico.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos no minimiza la obligación primaria del Estado de proteger, promover y respetar los derechos humanos, y existe más allá del cumplimiento de las leyes y los reglamentos nacionales.

¿Quiénes son los defensores y defensoras de derechos humanos?

Una defensora o defensor de derechos humanos (DDH) es alguien que trabaja para la promoción y protección de los derechos humanos, sean estos derechos de individuos o grupos, de forma individual o en asociación con otros. DDH pueden ser de cualquier

3 Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. “El derecho internacional de los derechos humanos”. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx>.

4 Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. “¿Qué son los derechos humanos?”. <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>.

5 *Ibid.*

6 Organización de las Naciones Unidas. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación. (Nueva York y Ginebra, 2012). www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.I2.2_sp.pdf.

sexo y edad, de cualquier parte del mundo y con cualquier experiencia profesional. Actúan en todas partes del mundo, trabajando a nivel local, nacional o internacional para asegurar el respeto de los derechos humanos sin recurrir a la violencia. Son DDH desde las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales hasta las personas que trabajan en comunidades locales. También pueden ser agentes del gobierno, funcionarios públicos o miembros del sector privado⁷.

(A) Riesgos que enfrentan las y los defensores de derechos humanos

Muchos defensores y **defensoras se enfrentan diariamente a riesgos significativos para sus vidas y medios de subsistencia**. Como resultado de sus esfuerzos para defender los derechos humanos frente a actividades empresariales perjudiciales⁸, realizan su labor bajo amenazas de secuestro, vigilancia, intimidación, violencia y en ocasiones la muerte. Es muy preocupante la incesante tendencia de ataques y actos de intimidación por parte de actores estatales y no estatales dirigidos a quienes protestan contra los impactos adversos, reales o potenciales, de las actividades de las empresas y grandes proyectos de desarrollo. Este problema ha sido reconocido por autoridades pertinentes de las Naciones Unidas (ONU), incluyendo el Relator Especial sobre la situación de los Defensores de los Derechos Humanos en sus informes presentados en 2015 ante el Consejo de Derechos Humanos y la Asamblea General⁹.

A pesar del rol cada vez más reconocido que potencialmente juegan DDH en la prevención, mitigación y abordaje de las violaciones de derechos humanos en el contexto de las actividades de las empresas, y de las obligaciones del Estado y responsabilidad de las empresas de protegerlos, la implementación sigue siendo precaria¹⁰.

7 Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. "Sobre los defensores de los derechos humanos". www.ohchr.org/SP/Issues/SRHRDefenders/Pages/Defender.aspx.

8 Véase, por ejemplo, los artículos e informes recientes del Relator Especial de la ONU sobre DDH (www.ishr.ch/news/apoyando-y-protigiendo-defensores-que-trabajan-sobre-las-empresas-y-derechos-humanos), Human Rights Watch (www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/worldbank0615spsumandrecs_4up.pdf), Global Witness (www.globalwitness.org/campaigns/environmental-activists/cuantos-mas/) y FIDH (www.fidh.org/es/temas/defensores-de-derechos-humanos/archives-defenseurs-es/informes-anauales/16549-informe-anual-del-observatorio-defensores-del-derecho-a-la-tierra-atacados). Los riesgos que enfrentan DDH están claramente documentados en el informe del Grupo de Trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos presentado al Consejo de Derechos Humanos en junio de 2014. Las comunicaciones recibidas por el Grupo de Trabajo han abarcado alegaciones de asesinatos, ataques y actos de intimidación contra DDH que realizan incidencia contra los impactos negativos de las operaciones de empresas extractivas y las alegaciones sobre los impactos de proyectos mineros e hidroeléctricos sobre los pueblos indígenas.

9 Véase el informe presentado ante la 70ª sesión de la Asamblea General y el de la 28ª sesión del Consejo de Derechos Humanos, ap.ohchr.org/documents/dpage_s.aspx?m=70&m=166.

10 Michael K Addo. "Aplicar plenamente los Principios Rectores significa proteger a las y los defensores de derechos humanos". 25 de noviembre de 2014. www.ishr.ch/news/aplicar-plenamente-los-principios-rectores-significa-protoger-las-y-los-defensores-de-derechos.

Existen fuertes razones para respetar y proteger proactivamente los derechos humanos – debido a que se **protegen la reputación, los clientes y los inversores de la empresa**, le ayuda a atraer y **retener a sus empleados** y se **reducen costes operativos y jurídicos**. Consulte el capítulo 2 para un análisis más amplio sobre el tema.

Estándares internacionales de derechos humanos relevantes para la cuestión de empresas y derechos humanos

(A) Iniciativas internacionales

La globalización aumentó el alcance y el impacto de las empresas sobre los derechos humanos de tal manera que se ha posicionado en la agenda de la Organización de la ONU. Esto ha marcado un distanciamiento de la postura tradicional de que los estándares internacionales de derechos humanos son responsabilidad exclusiva de los gobiernos. También ha permitido aclarar los roles y las responsabilidades de los gobiernos y de las empresas respecto a la protección de los derechos humanos, articulados en una serie de recursos generados en la última década, incluyendo:

- **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo** (Declaración de la OIT)¹¹ – adoptada en 1998, compromete a todos los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos: la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva; la abolición del trabajo infantil y del trabajo forzoso; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo;
- **Pacto Mundial de Naciones Unidas**¹² del año 2000 (Pacto Mundial) - una iniciativa de política estratégica para empresas comprometidas con acomodar sus actividades y estrategias a **diez principios universalmente aceptados** en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción;
- **Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales 2011** (Directrices de la OCDE)¹³ – principios no vinculantes de conducta empresarial responsable a nivel mundial, consistente con las leyes aplicables y las normas internacionales, que establecen las recomendaciones hechas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en o desde los países adherentes;
- **Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar**¹⁴ (Marco) – comprende tres principios básicos:
 - **el deber del Estado de proteger** a quienes se encuentren bajo su jurisdicción de los abusos de derechos humanos, en particular los cometidos por las empresas

11 www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm.

12 www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles.

13 www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf.

14 daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/64/PDF/G0812864.pdf?OpenElement.

- **la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos**, en particular actuando con debida diligencia para evitar infringir los derechos de las demás personas y combatir los impactos negativos sobre los derechos humanos
 - la necesidad de contar con un mejor **acceso a recursos efectivos** para aquellas personas afectadas por los impactos negativos a los derechos humanos, incluso mediante recursos no judiciales.
- **Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos 2011** (Principios Rectores)¹⁵, establecidos para implementar el Marco, definen qué son los derechos humanos; cómo las empresas y sus actividades pueden afectarlos; y cómo asegurar que las empresas puedan prevenir o mitigar el riesgo de generar efectos contrarios a ellos. Los Principios Rectores establecen que las empresas deben vincularse con DDH para llevar a cabo la debida diligencia y la evaluación de impacto sobre los derechos humanos, y que también deben abstenerse de interferir con los derechos de las y los defensores a la libertad de expresión, asociación y reunión¹⁶. El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales¹⁷, que consta de cinco expertos independientes, promueve la aplicación efectiva e integral de los Principios Rectores;
 - en junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos estableció un **grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos**¹⁸ (conocido como IGWG, por sus siglas en inglés), con el mandato de elaborar “un instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular, en el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”. Durante las dos primeras sesiones, el IGWG discutirá sobre el contenido, el alcance, la naturaleza y el formato del futuro instrumento internacional. La primera sesión del grupo de trabajo se celebró en julio de 2015¹⁹. Es esencial que la sociedad civil sea parte de las negociaciones para el tratado y que DDH permanezcan en el centro del proceso del tratado y de su resultado²⁰.

Estas iniciativas se encuentran más detalladas en el Anexo I.

15 www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

16 Organización de las 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”. (Nueva York y Ginebra, 2011). www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_sp.pdf.

17 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx. (en inglés).

18 www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx. (en inglés).

19 *Ibid.*

20 www.ishr.ch/news/first-meeting-igwg-binding-treaty-business-and-human-rights-closes-geneva. (en inglés).

(B) Iniciativas de múltiples actores

Varios actores interesados han establecido disposiciones solicitando a las empresas ir más allá de sus obligaciones legales y asumir un verdadero compromiso con el respeto a los derechos humanos, entre ellas:

- los **Principios de Ecuador**²¹ – marco de gestión de riesgos, adoptado por instituciones financieras, para determinar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales en los proyectos que financian;
- los **Principios Voluntarios**²² – diseñados para brindar orientación al sector de recursos para nivelar los requisitos de seguridad y protección con sus responsabilidades de derechos humanos; y
- el **Código Internacional de Conducta para proveedores de servicios de seguridad privada** (CIC)²³, que establece principios basados en los derechos humanos para la provisión responsable de los servicios de seguridad privada.

Estas iniciativas se encuentran más detalladas en el Anexo I.

(C) Compromisos de las empresas con los derechos humanos

Como se ampliará en el capítulo 3, las empresas están desarrollando cada vez más políticas que señalan los valores de la empresa y establecen compromisos para proteger los derechos humanos. Un ejemplo es la **Declaración Global sobre Derechos Humanos** de Microsoft²⁴. Este compromiso crea una oportunidad importante para la incidencia - DDH pueden presionar a las empresas para cumplir con los compromisos establecidos por ellas mismas, lo que puede influir más sobre el respeto de la empresa por los derechos humanos que el buscar que esta cumpla, por ejemplo, con las iniciativas generadas por múltiples actores.

21 www.equator-principles.com/resources/equator_principles_spanish_2013.pdf.

22 voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf.

23 icoca.ch/sites/all/themes/icoca/assets/icoc_spanish3.pdf.

24 www.microsoft.com/about/corporatecitizenship/en-us/downloadhandler.ashx?id=03-01-02.



CAPÍTULO 2 LA RELACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Los impactos de las empresas sobre los derechos humanos de los individuos y las comunidades

El Principio Rector 12 establece que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT²⁵.

Debido a que las empresas pueden tener un impacto en todo el espectro de los derechos humanos, la responsabilidad de respetar aplica a todos ellos. Esta responsabilidad de las empresas es distinta de la responsabilidad jurídica, que queda definida, en gran medida, por la legislación nacional (la cual figura a continuación, en el punto (B) Impactos indirectos). En la práctica, algunos derechos están sujetos a mayor riesgo que otros, dependiendo del tipo de industria o de contextos particulares, por lo cual recibirán mayor atención²⁶.

Es posible que las empresas necesiten considerar la adopción de normas adicionales, incluyendo los derechos de personas pertenecientes a grupos específicos, dado los efectos adversos sobre sus derechos humanos. En este sentido, los instrumentos de la ONU han establecido más disposiciones sobre los derechos de estos grupos, tales como los pueblos indígenas, las mujeres, los niños y DDH²⁷. Adicionalmente, las empresas deben respetar el derecho internacional humanitario durante los conflictos armados²⁸.

(A) Impactos directos

Algunas actividades empresariales pueden tener un impacto directo sobre los derechos humanos. La compra de tierras para la agricultura o el uso industrial; las condiciones de empleo en una fábrica de su propiedad o bajo su administración; y la contaminación de los recursos naturales de agua por los peligrosos desechos químicos vinculados a la minería, son algunos de los ejemplos. En el caso de los impactos directos, la empresa en sí puede cometer violaciones de derechos humanos directamente, o bien permitir que la violación ocurra debido a su inacción (por ejemplo, la no implementación de una infraestructura adecuada de seguridad contra incendios que resulta en la muerte de trabajadores de la fábrica).

25 Organización de las 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"*. (Ginebra y Nueva York, 2011). Artículo 12. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

26 *Ibid.*, Comentario al Artículo 12, p.14.

27 *Ibid.*, Comentario al Artículo 17, p.18.

28 *Ibid.*, Comentario al Artículo 12, p.14.

(B) Impactos indirectos

En una economía cada vez más globalizada, los impactos directos de las multinacionales están disminuyendo. En su lugar, las violaciones pueden ocurrir uno, dos o cinco niveles más abajo en la cadena de suministro. La comunidad internacional y las partes interesadas continúan debatiendo formas de medir el grado de responsabilidad de los diferentes actores en las cadenas de suministro.

El Pacto Mundial establece que una empresa es cómplice de abusos de los derechos humanos si, por sus propias acciones o falta de ellas, permite a otra persona o empresa incurrir en una violación de derechos humanos, teniendo conocimiento de que dicha acción u omisión podría facilitar la violación de derechos humanos²⁹.

Las empresas pueden ser consideradas o percibidas como "cómplices" de los actos de terceros cuando parecen beneficiarse de los abusos cometidos por una tercera parte³⁰. Un ejemplo de esto es cuando la empresa ocupa una parcela de tierra de la que el gobierno desplazó a una comunidad de manera forzosa.

Solo habrá sanción legal civil o criminal cuando se pueda establecer que, en relación con el abuso de los derechos humanos, la empresa:

- *ha causado* o contribuido a que ocurriera el abuso, permitiéndolo, exacerbándolo o facilitándolo;
- *sabía* o debió haber previsto la violación como resultado probable de su conducta; y
- *se encontraba próxima* al abuso, ya sea geográficamente o mediante la fuerza o la duración de sus relaciones³¹.

Una empresa y/o su representante pueden ser objeto de responsabilidad legal dependiendo de la jurisdicción y ley utilizada para presentar la queja (por ejemplo, ambiental o corporativa). Los Principios Rectores establecen que las empresas deben actuar con la debida diligencia, lo que incluye considerar los casos legales o no, reales o potenciales, de complicidad³².

29 Pacto Mundial de Naciones Unidas. "Principio Dos: Derechos Humanos". www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle2.html. (en inglés).

30 Organización de las 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"*. (Ginebra y Nueva York, 2011). p. 18. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

31 Comisión Internacional de Juristas. "Volumen I: afrontar los hechos y establecer un camino legal"; Complicidad empresarial y responsabilidad legal. (Ginebra 2008). icj.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2009/07/Corporate-complicity-legal-accountability-vol1-publication-2009-spa.pdf.

32 Organización de las 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"*. (Ginebra y Nueva York, 2011). comentario al artículo 17, p. 18-19. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf. Comisión Internacional de Juristas. "Volumen I: afrontar los hechos y establecer un camino legal", *Complicidad empresarial y responsabilidad legal*. (Ginebra 2008). icj.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2009/07/Corporate-complicity-legal-accountability-vol1-publication-2009-spa.pdf.

Los impactos para las empresas del abuso de los derechos humanos

Los **riesgos asociados con la violación de los derechos humanos** y las ventajas, para las empresas, de **adoptar e implementar un enfoque positivo de protección de los derechos humanos**, pueden ser utilizados por DDH como puntos de influencia para alentar a las empresas a respetar los derechos humanos. Éstos incluyen:

- riesgo reputacional;
- pérdida de la licencia para operar;
- gastos operativos;
- costos legales;
- desafíos para accionistas e inversores; e
- insatisfacción laboral.

(A) Riesgo a la reputación

Parece que hay una correlación entre la reputación y el precio de las acciones, lo que está influenciando las políticas empresariales³³. Las encuestas indican que, si bien los **consumidores** probablemente no intenten averiguar si la producción se dio en conformidad con las normas éticas, **se verán influenciados por informes sobre la participación de la empresa en abusos de derechos humanos**³⁴. Como resultado, las empresas se encuentran cada vez más vulnerables a las acusaciones de mala conducta³⁵. La publicidad desfavorable puede llevar a la reducción de la rentabilidad, lo que conduce a la insatisfacción de los accionistas, que a su vez conduce a la presión para el cambio.

33 Lucy Amis, Peter Brew y Caroline Ersmarker: *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (“Derechos humanos: es su negocio – El caso para el compromiso corporativo”). (International Business Leaders Forum, 2005). commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf (en inglés).

34 GlobeScan. “Re:Thinking Consumption - Consumers and the Future of Sustainability” (Re-pensando el Consumo). Informe, 27 de noviembre de 2012. (en inglés). www.globescan.com/component/edocman/?view=document&id=51&Itemid=591; UNEP. “The Business Case for the Green Economy: Sustainable Return on Investment” (“Estudio de caso empresarial para una economía verde: retorno sostenible de la inversión”). Informe, 2012. www.unep.org/greeneconomy/Portals/88/documents/partnerships/UNEP%20BCGE%20A4.pdf. SustainAbility y UNEP. “Buried Treasure: Uncovering the Business Case for Corporate Sustainability” (“Tesoro enterrado”). Informe, 2001. (en inglés).

35 *Ibid.*

EJEMPLO PRÁCTICO

El precio de las acciones de la petrolera canadiense Talisman Energy cayó un 15% tras el compromiso de su gobierno de poner en marcha una investigación sobre “irregularidades de derechos humanos” en sus operaciones en Sudán. Un gran número de fondos de pensiones retiraron públicamente sus acciones³⁶. Empresas como Shell³⁷ y BP³⁸ han experimentado impactos similares.

La relación entre empresas también se ve afectada por preocupaciones reputacionales. Se impone una presión cada vez mayor sobre las empresas y los gobiernos para aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos sobre proveedores, subcontratistas y socios comerciales³⁹. Actualmente, muchos gobiernos y contratos comerciales o legislaciones establecen criterios estrictos de derechos humanos⁴⁰.

Comprender el riesgo reputacional de las denuncias de abusos contra los derechos humanos y actuar para **eliminar o minimizar los riesgos antes de que estos surjan** es un aspecto importante para la “protección de la marca”, y visto cada vez más por los actores clave – incluyendo accionistas, clientes, empleados, inversores y comunidades locales – como indicativo de un negocio bien administrado y con visión de futuro⁴¹.

(B) Pérdida de la licencia para operar

En general, antes de que una empresa pueda operar en una determinada jurisdicción, requerirá de **licencias gubernamentales**

36 SustainAbility y UNEP. “Buried Treasure: Uncovering the Business Case for Corporate Sustainability” (“Tesoro enterrado”). Informe, 2001, p. 15. (en inglés).

37 La utilización por Shell UK de una plataforma de petróleo usada en junio de 1995 en el Atlántico Norte, fue aprobado por los reguladores, pero luego detenido como resultado de la oposición de la comunidad que incurrió en costos muy elevados (estimados en US \$200 millones) y en el descrédito moral de los empleados. Los boicots contra gasolineras Shell dieron lugar a la pérdida de ventas, 50 gasolineras fueron destrozados, dos bombardeadas, y una atacada con armas de fuego.

38 *The Guardian* inform que, tras el derrame de petróleo en el Golfo de México en 2010 haber sido causado por mal uso de los equipos, los precios de las acciones de BP disminuyeron hasta 36%. Véase www.theguardian.com/business/2010/jun/02/bp-oil-spill-shares-fall-further (en inglés).

39 The Centre For Social Justice and Unseen. “Further Information Transparency in UK Company Supply Chains Bill” (“Proyecto de Ley sobre mayor Transparencia de la Información de las Cadenas de Suministro Corporativas”). www.medaille.co.uk/Further%20information%20on%20the%20Transparency%20in%20Supply%20Chains%20campaign.pdf. (en inglés).

40 Lucy Amis, Peter Brew y Caroline Ersmarker. *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (“Derechos humanos: es su negocio – El caso para el compromiso corporativo”). (International Business Leaders Forum, 2005). commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf (en inglés).

41 Rachel Nicolson, Dora Banyasz y Anna McMahon de Allens. “El deber y el razonamiento empresarial para que las corporaciones interactúen de forma constructiva con los defensores/as de derechos”. 16 de Noviembre de 2014. www.ishr.ch/news/el-deber-y-el-razonamiento-empresarial-para-que-las-corporaciones-interactuen-de-forma.

formales⁴². La participación en abusos contra los derechos humanos puede poner en peligro dicha licencia⁴³.

La “**licencia social para operar**” se refiere a la aceptabilidad de una empresa en la comunidad en la que opera, la naturaleza satisfactoria de sus bienes y servicios y su comportamiento dentro de la sociedad. Las empresas necesitan apoyo constante de sus grupos de interés, incluyendo la comunidad local, para prosperar; y los gobiernos miran cada vez más a la práctica empresarial responsable como una medida de aceptación para operar en su territorio⁴⁴.

Para alcanzar y proteger su licencia social para operar, la empresa debe mantener la confianza y la fiabilidad de las organizaciones no gubernamentales, las comunidades locales y el público⁴⁵. A las empresas implicadas en violaciones de derechos humanos, en cualquier lugar, les resulta más difícil obtener y mantener esta confianza⁴⁶. En general, los grupos de interés estarán más dispuestos a colaborar de manera constructiva con una compañía que ya cuenta con una política de derechos humanos, así como estarán más dispuestos a hablar con la empresa antes de considerar otras medidas – como boicots o litigios⁴⁷.

42 Ruggie, John Gerard. *Just business: multinational corporations and human rights* (“Solamente negocios: multinacionales y derechos humanos”). (W. W. Norton & Co: Nueva York, 2013). p. 10-11.

43 *Ibid.*

44 The Centre For Social Justice and Unseen. “Further Information Transparency in UK Company Supply Chains Bill” (“Proyecto de Ley sobre Transparencia de la Información de las Cadenas de Suministro Corporativas”). www.medaille.co.uk/Further%20information%20on%20the%20Transparency%20in%20Supply%20Chains%20campaign.pdf. (en inglés).

45 Lucy Amis, Peter Brew y Caroline Ersmarker. *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (“Derechos humanos: es su negocio – El caso para el compromiso corporativo”). (International Business Leaders Forum, 2005). commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf (en inglés).

46 *Ibid.*

47 Lucy Amis, Peter Brew y Caroline Ersmarker. *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (“Derechos humanos: es su negocio – El caso para el compromiso corporativo”). (International Business Leaders Forum, 2005). commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf. (en inglés).

EJEMPLO PRÁCTICO

La producción de petróleo de Shell Petroleum Development Company (Shell) en Nigeria ha provocado, desde la década de 1950, no sólo daño ambiental, sino que también ha afectado los medios de subsistencia de las comunidades Ogoni debido a la contaminación de la tierra y el agua. En la década de 1970, los jefes Ogoni escribieron cartas de reclamación a Shell y al gobernador militar de River States, sin embargo, esta acción sólo condujo a malestar social⁴⁸. Shell intentó abordar la tensión mediante la liberación de programas de desarrollo comunitario, sin embargo, estos beneficiaron a un grupo y excluyeron a otros. La relación de Shell con la comunidad Ogoni continuó deteriorándose. A raíz de las protestas del Pueblo Ogoní en 1993, Shell se retiró de sus territorios. 15 años después, Shell también perdió su licencia legal para operar⁴⁹.

(C) Gastos operativos

La no implementación de disposiciones de derechos humanos en las actividades de la empresa puede traer **consecuencias negativas a sus gastos**. El impacto ambiental y las cuestiones sociales y económicas que afectan la relación con la comunidad, tales como la distribución de los beneficios del proyecto o la calidad de la consulta en curso, a menudo conducen a un aumento de los costos.

EJEMPLO PRÁCTICO

PT Freeport tiene una de las mayores minas de cobre y oro del mundo en Indonesia. En 2011 hubo una huelga de tres meses, la más larga de la historia industrial de Indonesia, con la participación de un 70% de la fuerza de trabajo de la mina. La mina se ha visto involucrada en abusos de derechos humanos y degradación del medio ambiente desde el inicio de sus operaciones en la década de 1960⁵⁰. Además de los continuos conflictos civiles y las malas relaciones con la comunidad (que hasta la fecha sigue paralizando la producción), el costo de la huelga fue de 25% de los ingresos anuales y un acuerdo de aumento en los salarios, en un periodo de dos años, del 40%⁵¹.

48 Ruggie, John Gerard. *Just business: multinational corporations and human rights* ("Solamente negocios: multinacionales y derechos humanos"). (W. W. Norton & Co: Nueva York, 2013). p. 10-11.

49 *Ibid.*

50 School of International Service American University: "International Financial Flows: Best Practices for Transnational Investment in Extractive and Land Use Sectors" ("Flujos Financieros Internacionales: Mejores prácticas para la Inversión Transnacional los Sectores Extractivos y de Uso de Tierra"). 2013. p.17. www.american.edu/sis/gep/upload/WRI-AU-Practicum-Final-Report-5-31-2013.pdf. (en inglés).

51 *Ibid.* p.35.

Los gastos operacionales pueden aumentar debido a la falta de consideración de los derechos humanos, incluidos los costos asociados a contratación, ausentismo, interrupción de la producción, seguridad, seguros y gestión de conflictos⁵². La modificación del proyecto, daños materiales, pérdida de productividad y reparación son otros de los ejemplos⁵³. Estos costos, incluido el tiempo del personal que se desvía a las operaciones, a menudo son ignorados.

Los **gastos relacionados con la seguridad** del personal y de las instalaciones pueden ser exorbitantes, sobre todo en zonas de conflicto o regiones inestables. Si bien las políticas de derechos humanos no eliminan la necesidad de contar con medidas de seguridad, las buenas prácticas en materia de derechos humanos y la adhesión a las directrices internacionales que rigen las medidas de seguridad han demostrado reducir la incidencia de sabotaje, secuestros, y, por tanto, de los costos⁵⁴.

Investigaciones realizadas por SHIFT⁵⁵ concluyeron que el mayor costo para las empresas es el de la pérdida de ingresos por las oportunidades perdidas de proyectos, planes de expansión o ventas futuras⁵⁶. SHIFT estimó que un importante proyecto minero con inversiones de US\$ 3-5 mil millones (dólares americanos) sufrirá costos de aproximadamente US\$ 20 millones por semana de retraso en la producción, en términos de valor neto actual, en gran parte debido a la pérdida de ventas⁵⁷.

EJEMPLO PRÁCTICO

Para una mina de América Latina, el retraso de nueve meses durante su construcción en 2010 resultó en un adicional de US\$ 750 millones de costos para el proyecto, mientras que los conflictos comunitarios resultaron en paros que le costaron a otra empresa US\$ 100 millones al año⁵⁸.

52 Lucy Amis, Peter Brew y Caroline Ersmarker. *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (“Derechos humanos: es su negocio – El caso para el compromiso corporativo”). (International Business Leaders Forum, 2005). commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf (en inglés).

53 Rachel Davis y Daniel M. Franks. “Costs of Company-Community Conflict in the Extractive Sector” (“Costos de los conflictos entre empresas y comunidades en el sector extractivo”). *Corporate Social Responsibility Initiative Report No. 66*. (Cambridge, MA: Harvard Kennedy School, 2014). p 15. www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/research/Costs%20of%20Conflict_Davis%20%20Franks.pdf (en inglés).

54 Lucy Amis, Peter Brew y Caroline Ersmarker. *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (“Derechos humanos: es su negocio – El caso para el compromiso corporativo”). (International Business Leaders Forum, 2005). commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf (en inglés).

55 SHIFT es un centro independiente sin fines de lucro sobre empresas y derechos humanos, que trabaja con empresas, gobiernos, organizaciones internacionales y otros actores interesados para la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

56 Rachel Davis y Daniel M. Franks. “Costs of Company-Community Conflict in the Extractive Sector” (Costos de los conflictos entre empresas y comunidades en el sector extractivo). *Corporate Social Responsibility Initiative Report No. 66*. (Cambridge, MA: Harvard Kennedy School, 2014). p 6. www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/research/Costs%20of%20Conflict_Davis%20%20Franks.pdf (en inglés).

57 *Ibid*, p 8.

58 *Ibid*, p 19.

(D) Costos legales

Para muchas empresas, los costos de los procesos legales sobre derechos humanos, incluidos los de las soluciones extrajudiciales, se están volviendo demasiado altos para ser ignorados. Recuperar la confianza después de los litigios también es costoso y, a veces, imposible de lograr. Las empresas pueden tratar de evitar estos costos por medio de políticas y prácticas que reconozcan y aborden los desafíos de derechos humanos⁵⁹.

Hasta la fecha, la mayoría de los casos de derechos humanos en contra de las empresas han sido procesados bajo la Ley de Reclamos por Agravios contra Extranjeros (ATCA, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos. Sin embargo, la reciente decisión de la Corte Suprema sobre el caso *Kiobel* puede reducir el flujo de estos casos⁶⁰ (esto se examinará más a fondo en la página 79). También se han iniciado procedimientos legales por violaciones extraterritoriales de derechos humanos en el Reino Unido, Bélgica, Canadá y Australia.

EJEMPLO PRÁCTICO

En 2007, Chiquita admitió haber pagado a las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), identificadas como organización terrorista, de 1997 a 2004. Chiquita pagó una multa de US\$ 25 millones por la denuncia penal. Además, una serie de demandas alegaban que Chiquita había sido cómplice de las ejecuciones extrajudiciales, torturas, desapariciones forzadas, crímenes de lesa humanidad y crímenes de guerra llevados a cabo por las AUC⁶¹. En el año 2007 fue presentada una queja en Estados Unidos, bajo la ATCA, en nombre de los trabajadores bananeros, sindicalistas, activistas sociales y líderes políticos perseguidos por las AUC. La misma se consolidó con tres casos similares de otros tribunales federales en 2007.

En 2008 se presentó una demanda adicional, la cual alegaba que Chiquita habría apoyado a actos que resultaron en la muerte de cinco misioneros⁶², en relación con los pagos que Chiquita admitió haber realizado a otra agrupación paramilitar, las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), también identificada como terrorista.

59 Lucy Amis, Peter Brew y Caroline Ersmarker. *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (“Derechos humanos: es su negocio – El caso para el compromiso corporativo”). (International Business Leaders Forum, 2005). commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf. (en inglés).

60 *Ibid.*

61 Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. “Perfil de las demandas judiciales contra Chiquita en Colombia”. business-humanrights.org/es/perfil-de-las-demandas-judiciales-contra-chiquita-por-actividades-en-colombia-0.

62 *Ibid.*

En 2011, fueron presentadas, en nombre de 931 personas, dos demandas adicionales en relación con las AUC y las FARC. El mismo año, los casos en contra de Chiquita se consolidaron en un único caso, con alegatos relativos a la muerte de 4.000 colombianos. La Corte rechazó la solicitud de Chiquita de que se desestimara el caso.

En 2012, el juez sostuvo que la Corte podría examinar quejas bajo lo dispuesto en la legislación colombiana, sin embargo, se aceptó la apelación de Chiquita sobre esta decisión. Una Corte de Apelaciones sostuvo entonces que no tenían competencia para conocer el caso, debido a que la conducta en cuestión ocurrió fuera de los Estados Unidos⁶³.

En 2014, el demandante solicitó que la Corte de Apelaciones atendiera nuevamente el caso. En abril de 2015, la Corte Suprema de Estados Unidos se negó a conocer el caso⁶⁴. A pesar de la decisión negativa, este fue el primer caso que llegó a la Corte Suprema después de la decisión sobre Kiobel⁶⁵.

EJEMPLO PRÁCTICO

En 2008 y 2009 ocurrieron dos grandes derrames de petróleo en Bodo, territorio Ogoni, Nigeria. Shell no se hizo responsable de los derrames hasta 2011, alegando que éstos ocurrieron como resultado de sabotaje. Tanto el momento como el volumen del derrame fueron objeto de controversia. Shell afirma no haber tenido conocimiento sobre el primer derrame de petróleo hasta dos meses después de que ocurriera. En 2014, un fallo preliminar sostuvo que Shell puede ser considerada responsable de los daños y los costos de limpieza. Después de seis años de disputas y tres de batalla legal, la comunidad de Bodo recibió £55 millones (de libras esterlinas) mediante un acuerdo extrajudicial; la oferta inicial había sido de £4,000.00. El pago se dividió en £35 millones para los individuos afectados y £20 millones para la comunidad⁶⁶.

63 Lawrence Hurley, "U.S. top court rejects Colombian Chiquita human rights suit" (Corte de Estados Unidos niega la demanda de derechos humanos contra Chiquita en Colombia). Reuters, 20 de abril 2015. www.reuters.com/article/2015/04/20/usa-court-rights-idUSKBN0NB11520150420. (en inglés).

64 Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. "Perfil de las demandas judiciales contra Chiquita en Colombia". business-humanrights.org/es/perfil-de-las-demandas-judiciales-contrachiquita-por-actividades-en-colombia-0.

65 Lawrence Hurley, "U.S. top court rejects Colombian Chiquita human rights suit" (Corte de Estados Unidos niega la demanda de derechos humanos contra Chiquita en Colombia). Reuters, 20 de abril 2015. www.reuters.com/article/2015/04/20/usa-court-rights-idUSKBN0NB11520150420. (en inglés).

66 Leigh Day. "Shell agrees £55m compensation deal for Niger Delta community" (Shell asume compensación de £55m en comunidad del Delta de Níger). 07 de enero de 2015. www.leighday.co.uk/News/2015/January-2015/Shell-agrees-55m-compensation-deal-for-Nigeria-Del. (en inglés).

El acuerdo fue uno de los más grandes jamás pagados por daños ambientales, y el primer pago de compensación a individuos tras un derrame de petróleo en Nigeria⁶⁷.

(E) Desafíos para accionistas e inversores

Las instituciones financieras tienen que entender y evaluar los riesgos empresariales – incluyendo su exposición a los derechos humanos – de las empresas que financian. Una política de derechos humanos, así como la evaluación y gestión de riesgos minimizan el riesgo y generan confianza a los inversores⁶⁸. El Banco Mundial, la Corporación Financiera Internacional (CFI), el Banco Asiático de Desarrollo y el Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo se refieren a estos mecanismos de evaluación de riesgos en sus requisitos de gestión⁶⁹, concientizando así a las organizaciones que financian.

En 2013, un grupo de bancos denominado Thun Group (Barclays, BBVA, Credit Suisse, ING Bank, RBS Group, UBS, UniCredit), publicó un documento de debate sobre la aplicación de los principios rectores en la actividad financiera: "Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos: Documento de debate para bancos sobre las implicaciones de los principios 16–21"⁷⁰.

Más de 30 de los principales bancos e instituciones financieras globales han adoptado los **Principios de Ecuador**, que obligan a las empresas a adoptar políticas y procesos internos para recibir financiamiento de proyectos de una institución financiera que haya adoptado dichos Principios⁷¹. Además, más de 1300 instituciones de inversión (propietarios de activos, gestores y proveedores de servicios profesionales) han adoptado los **Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas** (UNPRI, por sus siglas en inglés)⁷². Los Principios fueron establecidos en 2006 y pretenden desarrollar y promover mejores prácticas de inversión responsable por parte de los signatarios, los cuales se comprometen a incorporar aspectos sociales, ambientales y de gobernanza en el análisis y toma de decisiones sobre las inversiones⁷³.

67 *Ibid.*

68 Lucy Amis, Peter Brew y Caroline Ersmarker. *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* ("Derechos humanos: es su negocio – El caso para el compromiso corporativo"). (International Business Leaders Forum, 2005). commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf. (en inglés).

69 *Ibid.*

70 The Thun Group of Banks. "Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos: Documento de debate para bancos sobre las implicaciones de los principios 16–21". Octubre de 2013.

71 Principios de Ecuador. "Sobre los Principios de Ecuador". www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep.

72 Principios para una inversión responsable. "Signatarios de los Principios para una inversión responsable". www.unpri.org/signatories/signatories/. (en inglés).

73 Rory Sullivan, Will Martindale, Nick Robins y Helene Winch, "Policy Framework for Long-term Responsible Investment: The Case for Investor Engagement in Public Policy" ("Marco Político para la Inversión Responsable de largo plazo"). www.unpri.org/wp-content/uploads/PRI_Case-for-Investor-Engagement.pdf. (en inglés).

Las bolsas de valores también requieren cada vez más que las empresas cotizadas divulguen información relacionada con temas ambientales, sociales, de gestión, y, en algunos casos, de derechos humanos⁷⁴.

Por último, son crecientes los esfuerzos para apoyar a los inversores y accionistas en la toma de decisiones informada respecto al “valor de los derechos humanos” de sus inversiones, tales como el proyecto de **Benchmark Corporativo de Derechos Humanos**, que busca evaluar las principales empresas en cuanto a su “política, proceso y desempeño en derechos humanos”⁷⁵.

(F) *Insatisfacción laboral*

Cada vez más, las prácticas empresariales responsables, incluidas la transparencia y las políticas adecuadas de derechos humanos, convencen a empleados y empleadas a elegir una empresa sobre sus rivales⁷⁶.

Las empresas comprometidas con los derechos humanos reciben más solicitudes espontáneas de empleo que las empresas que no lo hacen⁷⁷. Igualmente, una reputación negativa suele disuadir a solicitantes. Tras escándalos de gobernanza y derechos humanos, es común que las empresas reporten un aumento de preguntas de sondeo sobre derechos humanos durante las entrevistas de trabajo, así como la disminución del número de solicitudes de empleo⁷⁸.

Varias empresas también informan sobre la presión de los mismos empleados y representantes de ser “buenos ciudadanos corporativos”⁷⁹. Empleados y empleadas que creen que su lugar de trabajo tiene buenas credenciales éticas, tienen la confianza para demostrar su lealtad y actuar como embajadores entusiastas de la empresa⁸⁰.

74 Sarah K Orr: *Emerging Trends In Corporate Sustainability Reporting* (“Nuevas tendencias en la presentación de informes de sostenibilidad corporativa”). Law360. (Nueva York, 24 de febrero de 2014), p. 2.

75 business-humanrights.org/en/corporate-human-rights-benchmark. (en inglés).

76 Lucy Amis, Peter Brew y Caroline Ersmarker: *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (“Derechos humanos: es su negocio – El caso para el compromiso corporativo”). (International Business Leaders Forum, 2005). commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf. (en inglés).

77 *Ibid.*, p 5.

78 *Ibid.*

79 Lucy Amis, Peter Brew y Caroline Ersmarker: *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (“Derechos humanos: es su negocio – El caso para el compromiso corporativo”). (International Business Leaders Forum, 2005). commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf. (en inglés).

80 The Centre For Social Justice and Unseen. “Further Information Transparency in UK Company Supply Chains Bill” (“Proyecto de Ley sobre mayor Transparencia de la Información de las Cadenas de Suministro Corporativas”) www.medaille.co.uk/Further%20information%20on%20the%20Transparency%20in%20Supply%20Chains%20campaign.pdf. (en inglés).

EJEMPLO PRÁCTICO

HESTA, uno de los fondos de pensiones más grandes de Australia, recientemente desinvirtió en Transfield, una empresa que opera centros de detención extraterritoriales. HESTA vendió su participación del 3% en Transfield, evaluada en más de \$18 millones⁸¹. Algunos de los miembros de HESTA habían cabildeado para incluir a Transfield en su lista negra, tanto por contacto directo como por medios sociales, a través de la “Campaña de desinversión de HESTA”⁸².

81 Sally Rose. “HESTA divests Transfield citing detention centre abuses”. (“HESTA desinvierte en Transfield por abusos en centros de detención”). Financial Review. 18 de agosto 2015. www.afr.com/news/hesta-divests-transfield-citing-detention-centre-abuses-20150818-gjl1krb. (en inglés).

82 Véase más en hestadivest.net/contact.html (en inglés).



© Flickr, Waks



CAPÍTULO 3

EXPECTATIVAS INICIALES DE LAS EMPRESAS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Las empresas pueden minimizar los riesgos asociados con las violaciones directas e indirectas de derechos humanos mediante una serie de intervenciones. DDH pueden desempeñar un papel clave en ayudar a desarrollar y poner en práctica estas acciones, en particular proporcionando información básica acerca de la situación de derechos humanos en el terreno.

Estos mecanismos incluyen:

- **debida diligencia** en materia de derechos humanos;
- **política** de derechos humanos y divulgación de información;
- **evaluación de Impacto en los Derechos Humanos**;
- presentación de **informes y monitoreo** de la situación de derechos humanos;
- **consulta y participación** de la comunidad y otras partes interesadas;
- mecanismos empresariales de **reparación de agravios** (consulte la página 80).

Esta sección proporciona la base respecto a lo que las empresas deben hacer para cumplir con las directrices internacionales sobre empresas y derechos humanos. Su objetivo es ayudar a defensoras y defensores de derechos humanos a fomentar la adopción de estas prácticas al involucrarse con las empresas, incluso compartiendo con las empresas las prácticas adoptadas por sus pares.

Debida diligencia en materia de derechos humanos

La debida diligencia en materia de derechos humanos es un proceso que las empresas llevan a cabo para identificar, prevenir, mitigar y reparar su impacto sobre los derechos humanos, e incluye:

- **identificar y evaluar** las consecuencias negativas, reales o potenciales, sobre los derechos humanos derivadas de sus actividades y relaciones asociadas, sobre los titulares de derechos;
- **incorporar** los hallazgos de las evaluaciones de impacto de derechos humanos a los procesos internos;
- **monitorear** el desempeño en materia de derechos humanos para verificar si los impactos negativos se están abordando con eficacia; y

- **divulgar** públicamente, incluso mediante informes oficiales, las respuestas de la empresa respecto a los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos⁸³.

Evaluar sistemáticamente y con precisión el riesgo de violaciones de derechos humanos asociados con las operaciones de una empresa es fundamental para poder abordar los impactos y construir mecanismos de mitigación para las actividades en curso⁸⁴. La calidad de las evaluaciones de riesgo depende, en gran medida, de información actualizada periódicamente, creíble y compartida de forma transparente con y entre los gobiernos locales y nacionales, empresas de seguridad, instituciones multilaterales y la sociedad civil⁸⁵. DDH pueden desempeñar un papel fundamental al proporcionar información actualizada sobre la situación local, los intereses de la comunidad y el **impacto que las operaciones de la empresa tendrán, y han tenido, en la comunidad** (por ejemplo, cuando las actividades adicionales requieren más tierras, DDH pueden ayudar a la empresa a identificar el impacto en las comunidades locales y explorar el diseño de proyectos que minimicen este impacto)⁸⁶.

Por ejemplo, en el contexto de la adquisición de tierras y reasentamiento, el proceso de debida diligencia de la empresa debe incluir lo siguiente:

- determinar los impactos probables sobre los miembros de la comunidad local;
- recopilar información sobre las personas que se verán afectadas por el acceso temporal o permanente a la tierra;
- determinar los derechos territoriales legales y consuetudinarios, abordando los conflictos de tierras locales con respecto a los derechos consuetudinarios sobre la tierra;
- realizar estudios iniciales adecuados sobre las tierras (tales como estudios ambientales); y
- planificar la restauración de los medios de subsistencia en el reasentamiento⁸⁷.

Al considerar la celebración de acuerdos con nuevos proveedores, socios de empresas o Estados anfitriones, la empresa debe llevar a cabo la debida diligencia en los siguientes procesos de los posibles socios:

83 Organización de las 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"*. (Nueva York y Ginebra, 2011). Artículo 17. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

84 *Ibid.*, p. 18.

85 Secretaría para los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: "Evaluaciones de Riesgo" (en inglés). www.voluntaryprinciples.org/voluntary-principles/risk-assessment.

86 Corporación Financiera Internacional. "Nota de Orientación 5: Adquisición de tierra y reasentamiento involuntario". 01 de enero de 2012, p.1.

87 *Ibid.*

- sus políticas de derechos humanos (véase más adelante); y
- la reputación y actividades históricas dentro de las comunidades pertinentes, incluidas las controversias o litigios⁸⁸.

EJEMPLO PRÁCTICO

Rio Tinto Exploration, República Democrática del Congo

Rio Tinto Exploration (RTX) es parte de un consorcio de empresas, el proyecto de mineral de hierro Orientale, relativo a la exploración de mineral de hierro en la República Democrática del Congo (RDC).

Como Rio Tinto no tenía presencia previa en la RDC, implementó un proceso de “Entrada a un Nuevo País”, que incluía una evaluación detallada de los riesgos en materia de derechos humanos, con la asistencia de expertos externos⁸⁹. El Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR, por sus siglas en inglés) llevó a cabo una evaluación de carácter documental de los riesgos en materia de derechos humanos para las operaciones en la RDC, en la que se identificó que el legado de abusos de derechos humanos en la región representaba un riesgo importante⁹⁰. También destacaron otras cuestiones en la materia, tal como los acuerdos de seguridad, la necesidad de un procedimiento de denuncias e involucramiento de los pueblos indígenas. Las recomendaciones del DIHR fueron integradas a los planes de manejo e incluyeron estrategias de mitigación de daños⁹¹.

RTX también contrató a un consultor externo con experiencia en el contexto minero de la RDC para llevar a cabo la formación en derechos humanos, en sintonía con las necesidades de los empleados y empleadas⁹².

Nota: Las fuentes utilizadas para este caso son de la misma Rio Tinto.

Política de derechos humanos

Las empresas deben tener una política de derechos humanos que exprese su compromiso de respetar los derechos humanos⁹³. En términos generales, una política de derechos humanos

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Rio Tinto. “Human Rights training in the DRC”. (“Capacitación en Derechos Humanos en la RDC”). www.riotinto.com/sustainabledevelopment2011/governance/human_rights.html. (en inglés).

⁹⁰ Rio Tinto. “Pacto Mundial de Naciones Unidas. Informe 2009 sobre progreso”, p. 4. www.riotinto.com/sustainabledevelopment2013/_pdf/ungc_2009.pdf. (en inglés).

⁹¹ *Ibid.*, p 5.

⁹² Rio Tinto. “Informe “Por qué los derechos humanos importan”. Enero de 2013, p. 64. www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_tinto_human_rights_guide_-_English_version.pdf. (en inglés).

⁹³ Organización de las 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”*. (Nueva York y Ginebra, 2011). Artículo 16. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

establece públicamente las responsabilidades, compromisos y expectativas de la empresa respecto a los derechos humanos, y debe ser adecuada al tamaño y las circunstancias de operación de la empresa⁹⁴. La política puede regir:

- las relaciones con las comunidades locales y con defensoras y defensores de derechos humanos;
- la adquisición de las tierras necesarias para las operaciones;
- la seguridad requerida para las operaciones; y
- los derechos laborales y las normas requeridas para las operaciones, tanto para empleados como contratistas⁹⁵.

Los Principios Rectores establecen que esta política debe:

- ser **aprobada al más alto nivel directivo**;
- **basarse en asesoría especializada** pertinente, interna y/o externa;
- estipular las **expectativas** de la empresa en materia de **derechos humanos**, de su personal, socios comerciales y otras partes vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;
- encontrarse a **disposición del público** y ser difundida interna y externamente a todo el personal, socios y otras partes interesadas;
- verse **reflejada en las políticas y procedimientos operativos** pertinentes para integrarla en toda la empresa, y
- **ser monitoreada en cuanto a su cumplimiento sostenido**⁹⁶.

También es buena práctica tomar medidas para garantizar la incorporación de la política de derechos humanos de la empresa en sus contratos con terceros⁹⁷. Por ejemplo, en el ámbito de las normas laborales, además de los principios de la Declaración de la OIT⁹⁸, esto podría incluir:

- asegurar que en toda la cadena de suministro los empleados y empleadas puedan afiliarse a sindicatos y negociar colectivamente las condiciones de empleo;
- garantizar que proveedores y terceros tengan procedimientos adecuados para evitar la contratación de menores de edad, y vigilar las condiciones de trabajo para cerciorarse de que no equivalen a trabajos forzados; y
- solicitar a proveedores y terceros implementar políticas y procedimientos que conduzcan a la eliminación de la discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo.

94 *Ibíd.*

95 *Ibíd.*, Artículo 16. Comentario.

96 *Ibíd.* Artículo 16.

97 *Ibíd.* Comentario al Artículo 16, p.17.

98 Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil; eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La empresa debe monitorear el desempeño de sus contratistas en relación con sus políticas de derechos humanos, y tomar medidas para gestionar los vacíos en su cumplimiento⁹⁹. DDH pueden desempeñar un papel clave de apoyo a las empresas con dicho monitoreo.

En su reciente informe presentado a la Asamblea General de la ONU en 2015, el Relator Especial sobre la situación de DDH hizo una serie de recomendaciones a los Estados y a las empresas para responder a la situación particular de vulnerabilidad de DDH que desempeñan su labor en el campo de las empresas y los derechos humanos¹⁰⁰. Tanto los Estados como las empresas deben involucrar a defensoras y defensores en la evaluación de impacto de derechos humanos y los procesos de debida diligencia para los grandes proyectos, partiendo de la acepción de que un involucramiento previo eficaz puede evitar riesgos y costos de derechos humanos en el futuro.

EJEMPLO PRÁCTICO

La Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California de 2010 (Californian Transparency in Supply Chains Act) exige a minoristas y fabricantes que operan en California y que cuentan con ingresos brutos anuales por encima de \$100 millones divulgar sus acciones para erradicar la esclavitud y la trata de personas de las cadenas directas de suministro de los productos que venden. La divulgación debe estar disponible en la página web del vendedor o del fabricante, de manera visible y fácilmente vinculada a la página de inicio¹⁰¹. Sin embargo, en la práctica, este requisito no siempre se cumple¹⁰².

Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos

Las Evaluaciones de Impacto en los Derechos Humanos (EIDH) son una parte poderosa y eficaz del proceso de debida diligencia. Una EIDH identifica, mide, y / o previene los impactos reales o potenciales en materia de derechos humanos provocados por un determinado proyecto de inversión o una actividad específica de la empresa, o bien resultantes de políticas, leyes o programas

99 Sheldon Leader, David Ong, editores. *Global Project Finance, Human Rights and Sustainable Development*. ("Derechos Humanos y Desarrollo Sostenible"). (Cambridge University Press, septiembre 2013). (en inglés).

100 Véase el informe presentado ante la 70a Sesión de la Asamblea General www.ohchr.org/SP/Issues/SRHRDDefenders/Pages/AnnualReports.aspx.

101 The Corporate Social Responsibility Newswire, "85 firms still 'silent' on California Transparency in Supply Chains Act", www.csrwire.com/press_releases/36712-85-firms-still-silent-on-California-Transparency-in-Supply-Chains-Act.

102 *Ibid.*

gubernamentales¹⁰³. Una EIDH mide la discrepancia entre los compromisos asumidos por el Estado (los derechos humanos en la teoría) y la posibilidad real de individuos, grupos y comunidades para realizar estos derechos (derechos humanos en la práctica)¹⁰⁴. Una EIDH puede ser utilizada para evaluar tanto las actividades cuyo objetivo específico es mejorar la situación de los derechos humanos como aquellas actividades que pueden tener un impacto positivo o negativo sobre los derechos humanos, sin que esto sea parte de su objetivo¹⁰⁵.

El estudio sobre *Evaluaciones de Impacto en los Derechos Humanos: Una revisión de la literatura, las diferencias con otras formas de evaluaciones y relevancia para el Desarrollo* (encargado en febrero de 2013 por el Fondo Fiduciario Nórdico y el Banco Mundial) analiza la literatura existente sobre herramientas de EIDH para así identificar los elementos esenciales de una EIDH¹⁰⁶. Para los efectos de este documento, vale la pena señalar que un elemento esencial de una herramienta de EIDH es la necesidad de participación efectiva de los titulares de derechos (partes afectadas). La participación es esencial no sólo para la calidad de la EIDH, sino también para que todas las partes interesadas consideren sus resultados legítimos¹⁰⁷.

103 "Human Rights Impact Resource Centre: Panorama General". Acceso el 19 de noviembre de 2013. www.humanrightsimpact.org/hria-guide/overview. Véase también: *Evaluaciones de Impacto en los Derechos Humanos: Una revisión de la literatura, las diferencias con otras formas de evaluaciones y relevancia para el Desarrollo* (encargado en febrero de 2013 por el Fondo Fiduciario Nórdico y el Banco Mundial); y *Herramientas de NomoGaia de Evaluación de Impacto en Derechos Humanos*. NomoGaia, acceso el 14 de enero de 2014. nomogaia.org/tools.

104 Human Rights Impact Resource Centre. "Introducción a la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos". www.humanrightsimpact.org/fileadmin/hria_resources/Introduction_to_Human_Rights_Impact_Assessment.pdf. En adelante: *Introducción a la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos*.

105 "Human Rights Impact Resource Centre: Panorama General". Acceso el 19 de noviembre de 2013. www.humanrightsimpact.org/hria-guide/overview. Véase también: *Evaluaciones de Impacto en los Derechos Humanos: Una revisión de la literatura, las diferencias con otras formas de evaluaciones y relevancia para el Desarrollo* (encargado en febrero de 2013 por el Fondo Fiduciario Nórdico y el Banco Mundial); y *Herramientas de NomoGaia de Evaluación de Impacto en Derechos Humanos*. NomoGaia, acceso el 14 de enero de 2014. nomogaia.org/tools.

106 *Ibid.* Para un resumen, veáse projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf, p. 50.

107 "Evaluando el impacto de proyectos de inversión en derechos humanos". projectpoder.org/wp-content/uploads/2013/05/PODER-Informe-EIDH-web-nov-2014.pdf, p. 50.

EJEMPLO PRÁCTICO

Derechos y Democracia Canadá ha desarrollado una herramienta de EIDH de base comunitaria denominada “Todo derecho”, que ofrece un abordaje de abajo hacia arriba enfocado en las preocupaciones y punto de vista de las comunidades afectadas sobre la realización de los derechos humanos. Oxfam y otras ONG, organizaciones comunitarias y las comunidades mismas han completado los pilotos utilizando “Todo derecho”, una guía accesible, práctica e interactiva¹⁰⁸.

EJEMPLO PRÁCTICO

Involucramiento de TVI Resource Development con comunidades de Filipinas¹⁰⁹

TVI, una compañía minera con sede en Canadá, tenía una larga historia de conflictos con las comunidades indígenas aledañas a una mina de cobre en Mindanao. La comunidad afirmaba que no se había obtenido correctamente su consentimiento informado para dicho desarrollo. TVI elaboró entonces un mecanismo basado en estructuras comunitarias tradicionales para atender los agravios.

En el marco del mecanismo, miembros de la comunidad pueden levantar quejas con el Consejo Tribal de Ancianos, un consejo comunitario tradicional que luego invita a representantes de la empresa a participaren una reunión del Consejo¹¹⁰. TVI entonces investiga las quejas y, de ser necesario, involucra a consultores independientes. Los desacuerdos presentados se refieren a derechos sobre la tierra, derechos de los pueblos indígenas a los dominios ancestrales, la pérdida de medios de subsistencia y el desplazamiento¹¹¹. Las disputas en curso se resuelven a través de audiencias del Consejo o mediante el sistema jurídico de Filipinas.

La compañía afirma que este proceso ha fortalecido la confianza entre TVI y la comunidad local¹¹².

continúa en la próxima página

108 Oxfam America. “Community-based Human Rights Impact Assessment Initiative”. policy-practice.oxfamamerica.org/work/private-sector-engagement/community-based-human-rights-impact-assessment-initiative. Resumen en español (FIDH): www.fidh.org/es/temas/globalizacion-y-ddhh/empresas-y-derechos-humanos/15630-las-evaluaciones-de-impacto-en-los-derechos-humanos.

109 Instituto Internacional de Medio Ambiente y Desarrollo. “Dispute or Dialogue? Community perspectives on company-led grievance mechanisms”. (Disputa o Diálogo?: Perspectivas comunitarias sobre mecanismos empresariales de reparación). 2013. p. 121-26. pubs.iied.org/pdfs/16529IIED.pdf. (en inglés).

110 *Ibid*, p 124.

111 *Ibid*, p 125.

112 *Ibid*, p 126.

Nota: Es importante notar que ha habido un número expresivo de ejecuciones extrajudiciales de personas defensoras de derechos humanos en la región en la cual TVI opera y que el mecanismo de reparación de agravios arriba discutido es totalmente inadecuado para abordar tales violaciones.¹¹³ En estos casos, el Estado tiene la obligación legal de asegurar que los asesinatos sean investigados integralmente y de forma independiente y que los perpetradores sean llevados ante la justicia. Por su parte, TVI tiene la obligación legal de realizar la debida diligencia y tomar cuantas medidas sean necesarias para asegurar que no se vea involucrada en tales ejecuciones, sea de forma directa o indirecta, así como para cooperar abiertamente con toda investigación.

Presentación de informes y monitoreo de la situación de derechos humanos

Monitoreo y evaluación

El monitoreo y la evaluación son esenciales para:

- **medir el cumplimiento** y el progreso de las políticas, normas y compromisos internos y externos;
- **evaluar** si se han producido **impactos sobre los derechos humanos**, si se trata de algo sistemático, sus consecuencias y, si fuera el caso, si están siendo abordadas;
- identificar **si las medidas de mitigación de riesgos son eficaces** y, si no fuera así, determinar la causa y proporcionar una base para las acciones correctivas;
- identificar si se están **comunicando** “alertas tempranas” de violaciones de derechos humanos a la dirección y, si no, aconsejar sobre cómo atender estos desafíos.
- proporcionar **transparencia y rendición de cuentas** a las y los afectados¹¹⁴.

Las defensoras y defensores alientan a las empresas a garantizar que este monitoreo sea creíble, idealmente conducido por evaluadores autorizados y de confianza de las comunidades afectadas. Puede ser más difícil involucrar a las empresas que utilizan únicamente mecanismos internos. Puede que ellas también sean más susceptibles a cuestionamientos sobre la validez y credibilidad de sus prácticas de monitoreo. Las instituciones financieras que han adoptado los Principios de Ecuador pueden estar sujetas a revisiones independientes de cumplimiento del proyecto con los Principios y a un continuo proceso de monitoreo y presentación de informes durante la duración del financiamiento¹¹⁵.

113 Mark A Cadiz. "Philippines: A blind eye to human rights violations" ("Filipinas: vista gruesa a las violaciones de derechos humanos"). *The Philippine Reporter*. 22 de diciembre de 2014. philippinereporter.com/2014/12/22/philippines-a-blind-eye-to-human-rights-violations/. (en inglés).

114 Organización de las 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"*. (Nueva York y Ginebra, 2011), p. 14-15. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

115 Principios de Ecuador: "What Steps do Equator Principles Financial Institutions Take to Ensure the Equator Principles are Followed?" ("¿Qué pasos toman las instituciones financieras para garantizar que los principios de Ecuador están siendo implementados?"). www.equator-principles.com/index.php/about-ep/governance-and-management/42-about/frequently-asked-questions/23-what-steps-do-equator-principles-financial-institutions-take-to-ensure-the-equator-principles-are-followed. (en inglés).

Presentación de informes de derechos humanos

Las empresas deben informar periódicamente, interna y externamente, sobre los aspectos positivos y negativos de sus prácticas de derechos humanos, facilitar el diálogo sobre derechos humanos y fortalecer la rendición de cuentas¹¹⁶.

Las empresas pueden ser reacias a informar públicamente sobre los impactos de derechos humanos y los procesos de debida diligencia debido a las sensibilidades comerciales, posibles responsabilidades legales, y/o riesgos reputacionales. Sin embargo, los Principios Rectores de la ONU establecen 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”¹¹⁷. Además, si la empresa es signataria del Pacto Mundial de la ONU, debe hacer una presentación **pública** anual a las partes interesadas sobre sus progresos en la implementación de los Principios del Pacto¹¹⁸.

Los informes externos deben ser accesibles y proporcionar información suficiente para que las partes interesadas puedan evaluar el desempeño en materia de derechos humanos¹¹⁹. Las estrategias de comunicación deben garantizar que la información se encuentre disponible mediante diferentes medios y lenguajes; sea culturalmente apropiada; incluya perspectiva de género; resulte accesible para todas las partes interesadas; y no plantee riesgos para las partes afectadas¹²⁰.

La creciente demanda por transparencia corporativa en materia de derechos humanos ha dado lugar a la tendencia de utilizar las obligaciones de elaborar informes no financieros para lograr la rendición de cuentas por los abusos de derechos humanos. Varios gobiernos han adoptado o modificado legislación que exige que las empresas informen sobre estas cuestiones. El Reino Unido modificó su Ley de Sociedades (*Companies Act*) para exigir a las empresas informar sobre cuestiones de derechos humanos en sus informes anuales¹²¹; como ha sido identificado anteriormente, las bolsas de valores, incluyendo NYSE Euronext y NASDAQ, actualmente solicitan a las sociedades cotizadas divulgar informa-

116 Organización de las 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”*. (Nueva York y Ginebra, 2011). Artículo 21. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

117 *Ibid.*

118 Pacto Mundial de Naciones Unidas. “Making the Connection: Using the GRI G4 Guidelines to Communicate Progress on the UN Global Compact Principles” (“Haciendo la conexión”). p 4, www.globalreporting.org/resource/library/UNGC-G4-linkage-publication.pdf. (en inglés).

119 Organización de las 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”*. (Nueva York y Ginebra, 2011). p. 23-24. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

120 *Ibid.*, p 20.

121 Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. “Reino Unido”. business-humanrights.org/en/united-kingdom?issues%5B%5D=10842. (en inglés).

ción social, ambiental y de gobernanza¹²²; la Ley Dodd–Frank de Protección al Consumidor y Reforma de Wall Street de Estados Unidos (*US Dodd Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*), establece que todas las compañías de petróleo, gas y minería registradas ante la Comisión de Bolsa y Valores (SEC, por sus siglas en inglés) deben informar públicamente sobre los pagos realizados a los gobiernos extranjeros y divulgar las medidas adoptadas para actuar con la debida diligencia en las cadenas de suministro¹²³. Algunas de las enmiendas han sido muy controversiales y la SEC, objeto de fuerte cabildeo, hasta el momento ha fracasado en emitir los reglamentos necesarios para poner en práctica estas obligaciones¹²⁴.

EJEMPLO PRÁCTICO

En abril de 2014, el Parlamento Europeo publicó directrices sobre la divulgación de información no financiera y diversa para determinados grupos y grandes empresas. Se exige a las empresas incorporar en su informe de gestión información sobre políticas, riesgos y resultados en materia ambiental, aspectos sociales y laborales, el respeto de los derechos humanos, cuestiones de lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre la diversidad en su junta directiva. La intención es que esto proporcione a los inversores y otras partes interesadas una visión más completa del desempeño de la compañía.

Las nuevas reglas sólo serán aplicables a grandes empresas con más de 500 empleados. Esto incluye aquellas que cotizan en la bolsa, así como otras entidades de interés público, tales como bancos, compañías de seguros y otras empresas que se designen como tal por los Estados miembros a causa de su actividad, tamaño o número de empleados. El alcance incluye aproximadamente 6 000 grandes compañías y grupos de toda la Unión Europea.

La directiva deja una gran flexibilidad para que las empresas den a conocer la información relevante de la manera que consideren más útil, incluso en un informe separado.

-
- 122 Aarti Ramachandran. "Reporting on Human Rights Performance, a new era?" ("Informes de Desempeño en Derechos Humanos: ¿una nueva era?"). 7 de Octubre de 2014. www.contextsustainability.com/reporting-on-human-rights-performance-a-new-era/. (en inglés).
- 123 Comisión de Bolsa y Valores de Estados Unidos. "Specialized Corporate Disclosure" ("Divulgación Especializada Corporativa"). www.sec.gov/spotlight/dodd-frank/speccorpdisclosure.shtml. (en inglés).
- 124 Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, "Lobbying 'seeking to undermine' Dodd-Frank conflict minerals legislation". business-humanrights.org/en/conflict-peace/conflict-minerals/lobbying-seeking-to-undermine-dodd-frank-conflict-minerals-legislation. (en inglés).

EJEMPLO PRÁCTICO

En junio de 2013, el gobierno de Estados Unidos puso en marcha los “requisitos de reporte sobre la inversión responsable en Birmania”, un conjunto de requisitos desarrollados a la luz de las reformas llevadas a cabo por el Gobierno de Myanmar, las cuales pretenden ser un modelo para las inversiones responsables y promover un cambio positivo en Myanmar.

Dos de los requisitos principales son que:

1 Toda persona estadounidense (física o jurídica) que realice nuevas inversiones o ejerza derechos en virtud de un acuerdo vinculado a Myanmar Oil and Gas Enterprise (MOGE), debe informar al Departamento de Estado sobre dicho acuerdo;

2 Si una persona de Estados Unidos realiza una inversión de más de \$500.000, debe presentar dos informes:

(a) Un informe público que incluya información sobre el impacto ambiental y en materia de derechos humanos, información concerniente al uso de proveedores de seguridad, adquisición de terrenos, informes financieros; y

(b) Un informe emitido al gobierno de Estados Unidos que además incorpore información sobre prevención y mitigación de riesgos, así como cualquier comunicación con grupos militares o paramilitares¹²⁵.

La iniciativa fue bien recibida por las ONG, sin embargo, todavía hay preocupaciones en cuanto a diferentes aspectos, tales como la contraproducente clasificación de información confidencial, el tamaño límite del informe, la publicación de información sobre políticas y directrices sin base práctica, la falta de obligación de publicar información sobre los socios de las empresas, y la capacidad de las empresas para eludir la presentación de informes debido al lenguaje inadecuado y a la insuficiente reflexión sobre los estándares internacionales, especialmente en relación con los derechos territoriales¹²⁶.

125 Departamento de Estado de Estados Unidos. “Fact Sheet: Burma Responsible Investment Reporting Requirements”. (“Hoja de información sobre los requisitos de reporte sobre la inversión responsable en Birmania”). 19 de junio de 2013. www.humanrights.gov/dyn/fact-sheet-burma-responsible-investment-reporting-requirements.html. (en inglés).

126 Accountability Council et al. “Joint Comment on the Proposed Reporting Requirements on Responsible Investment in Burma”. (“Comentario conjunto sobre requisitos propuestos para los informes de inversión responsable en Burma”). 25 de marzo de 2013. (en inglés). www.earthrights.org/sites/default/files/Burma-Reporting-Requirements-Joint-NGO-Submission-March-25-2013.pdf.

SHIFT condujo una investigación y consulta respecto a la presentación de informes de empresas a actores de interés externos como parte de su Iniciativa Marco de Reporte y Aseguramiento en Derechos Humanos (**RAFI**, por sus siglas en inglés). Esta sugiere que el fracaso de una empresa en cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos es “material” para todas las partes interesadas, incluidos los inversores y titulares de derechos, y debe ser incluido en la revisión y reportes de la empresa¹²⁷.

La “materialidad” es un principio fundamental de la información financiera en los Estados Unidos. Se refiere a toda información que es importante dar a conocer con el fin de reflejar fielmente la situación financiera y el rendimiento operativo de una corporación¹²⁸. De acuerdo con la Corte Suprema de los EE.UU., la información es material si presenta “sustancial probabilidad de que la divulgación del hecho omitido hubiera sido considerado por un inversor razonable como que habría alterado de forma significativa el conjunto total de información disponible”¹²⁹.

Desde una perspectiva de interés público, una sociedad civil informada puede utilizar la información disponible en los informes de impacto de los derechos humanos con el fin de fortalecer sus estrategias para exigir la rendición de cuentas de las empresas¹³⁰.

EJEMPLO PRÁCTICO

El Consejo de Normas de Contabilidad de la Sostenibilidad (Sustainability Accounting Standards Board) ha creado y difundido normas para las empresas que cotizan en las bolsas de valores de Estados Unidos que requieren la divulgación de información material sobre la sostenibilidad en beneficio de los inversores y el público. Su objetivo es “promover la calidad y utilidad de los informes de sostenibilidad mediante el desarrollo de normas específicas derivadas de los problemas de materialidad particulares asociados con una industria determinada”¹³¹.

EJEMPLO PRÁCTICO

En agosto de 2007, Anglo American, BHP Billiton y Xstrata (propietarios de la mina de carbón Cerrejón en Colombia) solicitaron a un panel de expertos independientes realizar un “examen social” sobre el involucramiento social pasado y

127 *Ibíd*, p 43.

128 Alejandro González. *Evaluando el impacto de proyectos de inversión en derechos humanos*. (Poder: México/New York, Diciembre 2014), p. 107. projectpoder.org/wp-content/uploads/2013/05/PODER-Informe-EIDH-web-nov-2014.pdf.

129 *Ibíd*, p 31.

130 *Ibíd*, p 27.

131 *Ibíd*, p 42.

presente de Cerrejón con el fin de obtener una evaluación del impacto social de la mina. Las recomendaciones del panel brindaron elementos para la resolución de una serie de cuestiones de patrimonio, especialmente en relación con las quejas y agravios sobre el traslado forzoso y el reasentamiento de la comunidad de Tabaco entre 2000 y 2001¹³².

En 2008, la compañía respondió con un plan de acción para atender a los hallazgos¹³³. Desde entonces, cada año la compañía ha publicado un informe sobre sus compromisos. DDH afirman que ha habido cierto logro desde el examen social, incluida la mejora de las políticas de reasentamiento. Sin embargo, las recomendaciones no se han aplicado a satisfacción y tampoco se han construido nuevas viviendas.

Como es mencionado en el informe de DanWatch de mayo de 2010, “al día de hoy, muchas de las 350 familias de Tabaco todavía viven como personas desplazadas internas...”¹³⁴.

EJEMPLO PRÁCTICO

BP identificó riesgos de derechos humanos asociados a la provisión de seguridad en torno a sus operaciones en Azerbaiyán y Georgia. Encargó a un bufete especializado en derecho internacional llevar a cabo evaluaciones periódicas e independientes respecto a su implementación de los Principios Voluntarios. Cada evaluación implicó recopilación de información de campo y entrevistas a representantes del gobierno, seguridad, ONG, comunidades locales y de la misma BP. Las evaluaciones están disponibles en el sitio web de BP¹³⁵.

132 Consejo Internacional de Minas y Metales. “Human Rights in the Mining and Metals Industry: Handling and Resolving Local Level Concerns & Grievances”. (“Derechos Humanos en la Industria de Minería y Metales”). (Informe, Octubre 2009). www.icmm.com/document/691, p 20. (en inglés).

133 Cerrejón. “Información sobre revisión por tercera parte independiente”. (en inglés) www.cerrejon.com/site/english/sustainable-development-%E2%80%A2-social-responsibility/performance/third-party-review-of-social-programs.aspx.

134 DanWatch. “The Curse of Coal: our coal consumption causes diseases, pollution, and poverty in Colombia”. (“La maldición del carbon”). Mayo 2010. (en inglés) www.multiwatch.ch/cm_data/100505_danwatch_cerrejon.pdf.

135 BP. “Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline”. (“Directrices para la Implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos”). p 20, www.bp.com/content/dam/bp/pdf/sustainability/group-reports/VPs_Implementation_Guideline_Extended_Summary.pdf. (en inglés).

Consulta y participación de la comunidad y otras partes interesadas

Las empresas deben asegurarse de involucrar y consultar adecuadamente a las comunidades locales, en particular a los pueblos indígenas, que deben dar su **consentimiento libre, previo e informado** respecto a los arreglos sobre sus tierras¹³⁶.

Para asegurar una comunicación efectiva con la comunidad, la empresa puede tener que proporcionar acceso a asesoría especializada independiente o involucrar a una tercera parte fiable. Defensoras y defensores de derechos humanos pueden ayudar en esta comunicación.

La adopción de un enfoque basado en los derechos humanos ayuda a asegurar que la consulta sea significativa. Este enfoque debe ser **participativo; no discriminatorio; transparente**, en el que la información se comparta abiertamente con la comunidad; **accesible**, disponible en varios formatos (incluyendo el verbal en aquellas zonas en las que exista un bajo nivel de alfabetización), idiomas y ubicaciones convenientes y no amenazantes para los diversos grupos de la comunidad¹³⁷; y **responsable**. La colaboración debe ser **constante**, de **doble vía**, de **buena fe y receptiva**, e incluir un mapeo de actores relevantes¹³⁸ (brevemente discutido más adelante, en la página 40).

Las empresas también pueden involucrar a otras partes interesadas, tales como:

- organizaciones laborales en representación de sus empleados - quienes son DDH - respecto a la gestión de las normas laborales y cuestiones de derechos humanos afines;
- instituciones nacionales de derechos humanos (INDH), particularmente las que cumplen con los Principios de París¹³⁹, que pueden asesorar sobre la dinámica de la comunidad y los conflictos locales, identificar los temas de derechos humanos asociados con la operación en determinada área, y ser socias para la capacitación en derechos humanos.

136 Los Principios Rectores hacen referencia a la importancia de consultar con los interesados afectados en varias etapas clave: Identificación y evaluación de los impactos reales y potenciales en los derechos humanos; en el seguimiento y presentación de informes sobre los esfuerzos de la empresa para evitar y manejar esos impactos; y en el diseño de mecanismos eficaces de quejas y procesos de reparación.

137 Organización de las 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"*. (Nueva York y Ginebra, 2011), p. 19-20. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

138 *Ibíd.*

139 Principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos (Principios de París) son una serie de estándares internacionales que enmarcan y guían el trabajo de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos. Véase http://www.ohchr.org/Documents/Publications/PTS-4Rev1-NHRI_sp.pdf.





CAPÍTULO 4 VINCULACIÓN ESTRATÉGICA

Esta sección discurre sobre una serie de estrategias para involucrar e influenciar a empresas y otros actores relevantes en cuestiones de empresas y derechos humanos. El debate está fundamentado tanto en la experiencia de trabajo y asesoramiento a clientes corporativos de los bufetes de abogados que nos brindaron insumos para esta publicación, como en los 30 años de experiencia de ISHR trabajando y brindando asesoría a defensoras y defensores de derechos humanos. Las estrategias presentadas no son exhaustivas y su relevancia y aplicabilidad dependerán del contexto en el que realizan su labor las personas defensoras de derechos humanos y los objetivos generales que quieran lograr.

¿Cómo vincularse para prevenir y mitigar violaciones de derechos humanos cometidas por las empresas?

(A) Análisis de contexto

Antes de buscar involucrarse con las empresas respecto a una visible violación de derechos humanos, se alienta a las y los defensores a que consideren cuidadosamente los riesgos para sí mismos y los demás. ¿Qué sabe usted acerca de esta empresa y quiénes la operan?; ¿Cómo ha respondido a críticas en el pasado? ¿Qué sabe usted de las fuerzas locales del orden público y su voluntad de proteger a los individuos? ¿Es usted consciente de, o está preocupado por la corrupción de las fuerzas del orden o de agencias gubernamentales locales? ¿Qué tan libres son los medios de comunicación en su comunidad local para comentar críticamente sobre cuestiones que podrían ser vergonzosas para una empresa o el gobierno? Las respuestas a estas preguntas son centrales para definir los pasos a seguir frente a los abusos de derechos humanos.

Para interactuar eficazmente con las empresas, pueden adoptarse diferentes estrategias. La más efectiva dependerá de muchos factores, como el entorno operativo, la empresa y la actitud de las personas con las que se esté tratando de vincular. Esta sección proporciona algunas herramientas para interactuar con las empresas en materia de derechos humanos. En ciertas circunstancias, puede ser beneficioso intentar establecer inicialmente una relación informal con las empresas, con el objetivo de lograr un cambio de forma cooperativa, antes de tratar de ejercer presión mediante medios externos (prensa, o acciones judiciales formales). Estas herramientas también son relevantes al vincularse con accionistas y Estados.

(B) Cabildeo

Una herramienta frecuentemente adoptada por defensores y defensoras para lograr un cambio en la práctica de derechos

humanos es el cabildeo con empresas, incluyendo a sus directores, inversores y empresas matrices potenciales en otra jurisdicción. Esto puede incluir:

- **Cartas:** Se pueden enviar cartas, resaltando cordialmente sus preocupaciones y solicitando acciones a funcionarios del gobierno local, editores de periódicos, o embajadas y funcionarios de la empresa en los países de acogida. El envío de numerosas cartas puede demostrar el grado de conciencia y preocupación de la sociedad; las cartas individuales pueden demostrar la profundidad de conocimiento y preocupación personal; también pueden tener gran impacto las escritas por personalidades destacadas.
- **Peticiones:** Si bien el uso habitual de las peticiones puede haber minado su impacto, estas aún pueden ser herramientas eficaces para generar preocupación. Las peticiones llaman la atención a grupos y actividades públicas, son una manera sencilla y barata (en particular, las peticiones en línea) de expresar apoyo e ilustrar el nivel existente de preocupación pública y/o comunitaria.
- **Eventos y manifestaciones públicas:** Las protestas y manifestaciones públicas son una técnica importante de presión a nivel local o grupal (por ejemplo, múltiples protestas coordinadas en los países en los que opera la empresa, incluido el país en el que se encuentra registrada). Para garantizar que el evento sea eficaz y lo más seguro posible, es importante tener claridad tanto acerca de los riesgos de la acción, como de lo que se quiere lograr con ella.
- **Cumbres alternativas:** las cumbres alternativas han sido exitosamente utilizadas para concientizar sobre una problemática específica. Las ONG pueden organizar foros alternativos durante las reuniones de organismos internacionales o intergubernamentales para ejercer presión sobre las reuniones oficiales y establecer su agenda de derechos humanos.
- **Campaña coordinada y amplia** entre actores de la sociedad civil.

EJEMPLO PRÁCTICO

El Premio Public Eye, creado en respuesta al Foro Económico Mundial, coloca una luz crítica sobre las prácticas empresariales. El premio sirve para recordar a las empresas de todo el mundo que las consecuencias sociales y económicas de sus prácticas perjudican no sólo a las personas y al medio ambiente, sino también a su reputación. A partir de una conferencia, se transformó en una innovadora campaña en línea con alcance global¹⁴⁰.

140 Véase más en publiceye.ch/about-us/.

EJEMPLO PRÁCTICO

En 2002, federaciones sindicales internacionales y organizaciones de derechos laborales formaron la Alianza Juega Limpio, la cual solicita a la industria de artículos deportivos mejorar las condiciones de trabajo en sus fábricas. La Alianza realizó campañas públicas y produjo informes estableciendo cómo las marcas pueden mejorar la vida de sus trabajadores.

Estas acciones llevaron a que, en 2007, se realizara una reunión en Hong Kong entre Alianza y las principales empresas de artículos deportivos para discutir salarios y condiciones de trabajo. En la reunión se identificó la necesidad de mover la discusión desde el alto nivel hacia la práctica, es decir, “¿qué va a funcionar en terreno?”.

Como seguimiento, en 2009 se llevó a cabo un taller en Yakarta, facilitado por un activista de derechos humanos. Los sindicatos locales establecieron los principales puntos de la agenda. Aunque las marcas no aceptaron todas las peticiones hechas por los sindicatos, se comprometieron a mejorar las condiciones para el ejercicio del derecho a la libertad de asociación, tal como la elaboración de un protocolo conjunto entre sindicatos, marcas y proveedores para definir mejor las actividades de los sindicatos en los espacios de trabajo; apoyar la reducción del uso de contratistas por parte de los proveedores; e investigar y desarrollar enfoques para mejorar la remuneración. Al final del taller, se elaboró un plan de acción para dar seguimiento al acuerdo alcanzado¹⁴¹.

(C) Medios de comunicación

Los medios de comunicación pueden amplificar voces que no serían escuchadas de otra manera. Cuando son bien utilizados, la cobertura en medios puede contribuir a movilizar una respuesta e influenciar a los responsables de establecer las políticas públicas. Puede proporcionar una importante línea de narrativa alternativa a la versión oficial establecida por el Estado. Al hacer pública una violación de derechos humanos, DDH pueden ejercer presión y exigir que las empresas y los gobiernos rindan cuentas. También pueden cambiar actitudes sociales, informando a la población sobre lo que está ocurriendo en terreno.

Adicionalmente, periodistas pueden ser defensores/as de las y los defensores. Ellos y ellas documentan y reportan las violaciones contra DDH y, como resultado, frecuentemente se convierten ellos mismos en blanco. Por eso, hay que recordar que

141 Adidas Group. “Examen de sostenibilidad 2009”. p.30. (en inglés). www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/08/26/adidas_online_review_2009.pdf.

“los medios de comunicación” no son una dimensión separada, protegida; se compone de individuos que, a nivel nacional, pueden ser muy vulnerables.

La incidencia mediática requiere una estrategia cuidadosamente planificada, un mensaje eficaz, una comprensión de los medios de comunicación pertinentes, y la conciencia sobre cuáles herramientas se adaptarán mejor a su estrategia¹⁴². Se debe desarrollar la **estrategia de medios** antes de cualquier comunicación con los medios de comunicación mismos, contar con la definición del tema específico y un conjunto de posibles soluciones determinado, así como haber discutido sugerencias respecto a los pasos que se pueden tomar para alcanzar esas soluciones, e identificar a las personas que pueden tomar estos pasos¹⁴³.

Medidas organizativas pueden facilitar la incidencia mediática efectiva, como la designación de un portavoz – una persona de la organización seleccionada para comunicarse con los medios de comunicación¹⁴⁴. Mientras menor sea el número de personas que se comunican con los medios, más probable es que el mensaje se presente de manera clara y consistente.

Las siguientes son algunas de las herramientas de comunicación que podrían ser utilizadas por DDH:

Periodismo de investigación: es una de las herramientas de medios más eficaces. Si usted cree que tiene información que puede conducir a una buena investigación, identifique al periodista o medio de comunicación que cree que estaría interesado en la historia y contáctelo. Esboce sucintamente la historia y proporcione la información y los contactos que necesiten para preparar su reportaje. Un periodista minucioso va a querer investigar ambos lados de la historia, lo que podría significar también ponerse en contacto con los representantes pertinentes de la empresa o gobierno.

Sesiones de información para medios: las sesiones profundas de información para un pequeño número de periodistas pueden ayudar a desarrollar conocimiento y comprensión sobre cuestiones o eventos clave y garantizar que haya conciencia sobre los aspectos de derechos humanos de las actividades de la empresa.

142 The Advocates for Human Rights. “Capítulo 7: Incidencia”. p.106. (en inglés) www.theadvocatesforhumanrights.org/uploads/ch_7_2.pdf.

143 *Ibid.* p. 106-107.

144 *Ibid.*

Entrevistas: al prepararse para una entrevista con los medios de comunicación, usted debe familiarizarse con el formato y estilo del programa y el enfoque de la narrativa y prepararse para contrarrestar argumentos de una manera profesional y creíble.

Comunicados de prensa: pueden ser una buena manera de captar la atención sobre temas de derechos humanos. Bien escritos, los comunicados de prensa fundamentados tienen más probabilidad de ser publicados si proporcionan a los periodistas o editores contenidos listos para publicación, que requieran poco trabajo de su parte.

Conferencia de prensa: es una forma bien establecida de generar cobertura y que puede ser celebrada prácticamente en cualquier lugar pero que, por lo general, requiere más esfuerzo de los medios de comunicación, ya que exige la asistencia de reporteros o equipos de televisión. Esto significa que se necesita contar con una historia fuerte, o una que los medios de comunicación se arrepentirán de haber perdido, para que hagan este esfuerzo.

Carta al editor: es más probable que sean seleccionadas las cartas concisas, que vinculen los derechos humanos a cuestiones locales, y que hagan referencia a material previamente publicado por el periódico o revista en cuestión.

Artículos de opinión: al permitir el abordaje del tema con mayor profundidad que una carta al editor, el artículo de opinión permite fortalecer un punto de vista. Las publicaciones normalmente tienen directrices para artículos de opinión y DDH pueden, de ser necesario, solicitar aclaraciones sobre las expectativas de la publicación. DDH también pueden buscar que se publiquen artículos de opinión firmados por un actor de prestigio - empresa, jefe de opinión o experto de la ONU.

Redes sociales: cada vez se utilizan más las redes sociales para mantener informada a la gente y cambiar los puntos de vista del público, gobiernos y empresas sobre las violaciones de derechos humanos. La velocidad con la que una historia avanza a través de medios sociales ayuda a movilizar una respuesta. Hacer incidencia por medio de redes sociales facilita la emisión de declaraciones conjuntas entre numerosas organizaciones, así como el apoyo en general - re tuiteando o compartiendo una publicación de otra organización, por ejemplo.

¿A quiénes involucrar al intentar prevenir y mitigar las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas?

(A) Análisis de contexto

Al vincularse con empresas, es esencial identificar a todas las partes interesadas pertinentes mediante un proceso de mapeo. En particular, puede ser útil un mapa de poder, una herramienta visual que parta de la persona o institución a la que se quiera influenciar. Los procesos de mapeo pueden identificar la esfera de influencia del proyecto y el alcance de las actividades empresariales. El mapeo de los actores interesados puede ayudar a evaluar el poder, influencia, derechos, intereses, proximidad y necesidades de estos actores; así como a identificar a los actores responsables y sus obligaciones.

Si el contexto es peligroso

Si está operando en una situación en la que probablemente no pueda contar ni con el Estado de Derecho, ni la prensa o la opinión pública, ya sea para lograr un cambio o para ser protegido en sus actividades, resulta imperativo evaluar su riesgo y fortalecer su seguridad¹⁴⁵, y considerar el colaborar con organizaciones o grupos externos a la comunidad. Esta colaboración tiene varias funciones importantes.

- En primer lugar, le protege al garantizar que el punto de contacto con la empresa proviene de fuera de la comunidad y, por ende, resulta menos vulnerable.
- En segundo lugar, esto le proporciona alguna protección. Aun y cuando usted esté identificado como el “delator”, será visto como una persona con conexiones con un órgano externo más amplio que, en comparación con personas individuales, es menos susceptible a ser silenciado por medio de amenazas o intimidaciones. Tal aumento de visibilidad puede frenar las amenazas e intimidaciones.
- Por último, es probable que un grupo externo más amplio tenga más acceso a recursos, expertos y contactos, lo que puede ser más efectivo para lograr cambios que un individuo o pequeño grupo local.

Entre los grupos que pueden ser contactados, se encuentran:

- ONG y órganos de derechos humanos nacionales e internacionales, tales como Frontline Defenders, Servicio Internacional para los Derechos Humanos, Human Rights Watch y FIDH;
- sindicatos nacionales o internacionales, como la Federación Sindical Internacional o, por ejemplo, en el sector agrícola, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Agrícolas;

145 Véase por ejemplo el “Nuevo Manual de Protección para Defensores de Derechos Humanos” de Protection International protectioninternational.org o las capacitaciones de seguridad de Front Line Defenders humanrightsdefenders.org/security-training.

- organizaciones periodísticas internacionales, por ejemplo el Comité para la Protección de los Periodistas, Reporteros sin Fronteras o el Círculo de Corresponsales Extranjeros del país pertinente.

Si el contexto no es peligroso

Si evalúa que es seguro tratar de involucrarse con la empresa, sea por cuenta propia o por medio de un grupo local de derechos humanos, y que hay razón para creer que la acción local puede ser eficaz, considere las siguientes preguntas antes de continuar:

- ¿Cuál es el marco de apoyo internacional a los derechos humanos en contextos como éste? Por ejemplo, las Directrices de la OCDE, el Marco y Principios Rectores, los Principios de Ecuador o Principios Voluntarios (ver las páginas 6-7 y Anexo 1).
- ¿Cuáles son las obligaciones de la empresa en este contexto? Por ejemplo, llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos, desarrollar una política de derechos humanos, monitorear los derechos humanos e informar o consultar con la comunidad.
- ¿Cómo podemos, mi grupo o yo, influir para que la empresa opere de una manera que sea respetuosa de los derechos humanos? Por ejemplo, involucrarse con la empresa y hablar con esta acerca de los impactos negativos que tendría sobre la misma el no respetar los derechos humanos, entre ellos el aumento de los costos, la pérdida de la licencia para operar, los desafíos con accionistas e inversores y la insatisfacción de los empleados.
- ¿Cuál será mi/nuestro plan de acción si la empresa no escucha mis/nuestras recomendaciones? Por ejemplo, buscar la colaboración de ONG internacionales o políticos, o dar a conocer el tema a través de los medios de comunicación.

(B) Vinculación con la sociedad civil

Varias ONG tienen amplia experiencia en el desarrollo de coaliciones de la sociedad civil que comparten sus preocupaciones temáticas. Otras ONG se convierten en parte de redes o coaliciones paraguas más amplias que se unen mundialmente para lograr un objetivo común, normalmente con un mensaje igual o similar, y mediante el envío de cartas conjuntas. Sin embargo, en el campo de las empresas y los derechos humanos, es útil considerar las coaliciones entre sectores y organizaciones no gubernamentales que pueden no tener el mismo enfoque específico, pero que compartan el beneficiarse de la política alcanzada.

EJEMPLO PRÁCTICO

En Indonesia y Malasia, las plantaciones de aceite de palma son las principales fuentes de empleo y de exportaciones. Sin embargo, a menudo se encuentran aisladas, y se caracterizan por propiciar una alta vulnerabilidad para la mano de obra y otros abusos contra los derechos humanos. La práctica de la tala para expandir las plantaciones también tiene impactos negativos en los objetivos medioambientales y sobre el cambio climático. En marzo de 2015, una coalición diversa de organizaciones no gubernamentales, tanto globales como locales, lanzó una guía sobre “El trabajo libre y justo en la producción de aceite de palma” que fue posible, en gran parte, debido a la influencia e involucramiento de organizaciones laborales, de derechos humanos, contra la trata y ambientales¹⁴⁶.

(C) Vinculación con las empresas

Uno de los retos que enfrentan las empresas es que, en ciertas situaciones, el vincularse directamente con DDH podría dañar o poner en peligro sus relaciones con los gobiernos o los socios privados.

Siempre que sea posible vincularse directamente con la empresa y establecer una buena relación de trabajo puede ser un medio eficaz para proteger los derechos humanos. DDH pueden trabajar directamente con las empresas para instruirles acerca de sus obligaciones de derechos humanos y desarrollar la capacidad para hacer frente a los impactos de los derechos humanos, por ejemplo, a través de la capacitación sobre los impactos de derechos humanos y la vinculación efectiva con la comunidad.

Este enfoque puede:

- ayudar a las empresas a **comprender mejor los riesgos que sus actividades generan** en materia de derechos humanos;
- ayudar a las empresas a **entender mejor los estándares de derechos humanos** que deben respetar;
- apoyar a las empresas a **evitar riesgos** asociados a abusos de los derechos humanos;
- ayudar a las empresas a **respetar y cumplir sus obligaciones de derechos humanos** de forma sostenida;
- ayudar a las empresas a **internalizar el conocimiento de los derechos humanos** y extenderlo a otros proyectos y / o departamentos. Cuando las políticas de derechos humanos se

146 Liliana Giffen. “Organizations Seek Stronger Labour Protections, Corporate Responsibility in Palm Oil Industry” (Organizaciones buscan mayores protecciones laborales, responsabilidad corporativa en la industria de aceite de palma). 03 de marzo de 2015. humanityunited.org/wp-content/uploads/2015/08/Palm_oil_guide_press_release_030315.pdf. (en inglés).

extienden a través de toda la empresa, puede haber una mejor oportunidad de que esta adopte recomendaciones hechas por DDH (donde los representantes de los países de origen con mayores niveles de respeto de los derechos humanos adoptan las recomendaciones).

La triste realidad es que, en muchas situaciones, las empresas se centran en las ganancias por encima de los derechos humanos. Como tal, no respetan y, aún teniendo conocimiento, violan los derechos humanos de sus empleados y comunidades locales. Por lo tanto, es crucial evaluar, en primer lugar, si la empresa en cuestión puede cambiar hacia una vinculación cooperativa. A veces, incluso un acercamiento informal a una empresa por parte de DDH puede dar lugar a represalias o intimidaciones. Debido a eso, también es imperativo que las defensoras y defensores apliquen sus conocimientos locales para evaluar el riesgo personal de buscar un acercamiento informal. Situaciones de riesgo pueden requerir que las y los defensores de derechos humanos se vinculen con organismos nacionales o internacionales, o que busquen acompañamiento de protección, por ejemplo, de los sindicatos o las organizaciones no gubernamentales internacionales. Alternativamente, puede ser preferible pasar a una estrategia en la cual se utilicen mecanismos formales.

Con quién involucrarse en la empresa dependerá de las circunstancias, entre ellas las cuestiones de derechos humanos que se pretenden abordar (específicas del proyecto o sistemáticas de una empresa internacional), el tamaño de la empresa (local, nacional, con numerosos proyectos, o internacional, con numerosos proyectos en todo el mundo), la empresa o tipo de industria, una evaluación de cómo se puede sacar más provecho de la relación y de los riesgos para los trabajadores y la comunidad local.

Es útil mapear el papel de la persona con quien sería mejor vincularse para lograr una respuesta de la empresa. Por ejemplo, usted puede querer:

- discutir cuestiones generales, como el compromiso con los programas de derechos humanos de la organización internacional como un todo, o la formación de iniciativas sectoriales específicas de derechos humanos o coaliciones de empresas: **dueño de la empresa** o **director ejecutivo**;
- discutir las necesidades y retos específicos, por ejemplo, las medidas de prevención en materia de derechos humanos: **director de cumplimiento**;
- fomentar el respeto de los derechos humanos para mejorar la identidad corporativa de una empresa: **relaciones externas**, la persona responsable de la creación y mantenimiento de la identidad corporativa de una empresa;
- discutir los abusos sistemáticos de un proyecto en particular: **director de gestión**;

- ofrecer capacitación en la empresa y asesoría: **departamento de formación;**
- discutir temas laborales, de protección de los denunciantes y de los canales de denuncia anónima: **sindicatos o junta de personal.**

Puede ser útil aprovechar cualquier contacto previo con la comunidad empresarial para comprender mejor cómo la vinculación puede ser más eficaz. Esta información debe entonces ser incluida en su planificación y estrategia a largo plazo. Esta conversación puede indicar:

- qué tan receptiva es la empresa o industria para colaborar con DDH;
- si hay una falta de conciencia general sobre derechos humanos que debe ser abordada antes de poder involucrarse de manera más sustantiva;
- cuáles podrían ser los argumentos más persuasivos para el público o empresa en particular;
- lo que es razonable pedir en la primera instancia.



© Public Domain Images

CONSEJOS ÚTILES PARA PREPARAR EL ACERCAMIENTO Y RELACIONARSE CON LA EMPRESA

- Antes de acercarse a una empresa, **tenga claridad de lo que quiere** que esta haga y los resultados que cabe esperar de su acción.
- Evalúe **cuidadosamente su espacio de influencia** e impacto, para asegurarse de que no será cooptado y utilizado para “limpiar” un proceso o consulta sin que se logre impactar en él.
- Trate de involucrar a las empresas lo **antes posible, donde** se toman las decisiones y **antes de** que se tomen las decisiones.
- Considere la posibilidad de difundir informes sobre daños, **basados en evidencia**, como una forma útil de llevar a las empresas a la mesa de negociaciones, pero siempre ponga su seguridad en primer plano. Por supuesto, es imprescindible que los informes estén bien investigados y documentados y sean fiables.
- Base sus acercamientos en un intercambio sistemático y bien informado. Investigue **sobre la empresa**, incluyendo su perfil geográfico y actividades, así como sus políticas o procedimientos relacionados con derechos humanos. Es importante hacer tanta investigación corporativa estratégica como sea posible, para saber exactamente “cómo las empresas operan, para entender los incentivos de invertir en un proyecto específico a través de una comprensión del concepto de riesgo, cómo se mide el riesgo y cómo afecta las decisiones sobre la inversión”¹⁴⁷.
- El mejor método para entablar un diálogo con las empresas es **mediante reuniones**.
- Busque **establecer un diálogo positivo**, apelando a los valores profesados por la empresa.
- Trate de asegurar que su acercamiento sea **personalizado** con el directivo más relevante. Las acciones que no son personalizadas tienden a ser menos eficaces.
- Trate de obtener **la divulgación y el acceso a la información completa**, la cual es vital para una vinculación constructiva e informada. Sólo **solicite cosas** que pueden ser alcanzables.
- **Subraye su independencia** de los partidos políticos y gobiernos (si considera necesario), y que su involucramiento se basa estrictamente en un mandato de derechos humanos derivado de las normas internacionales de derechos humanos.
- Pregunte acerca de los códigos o normas éticas **de la empresa**, ya que esto podría iniciar un debate sobre los derechos humanos.
- Recuerde a la empresa su **responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos**, incluyendo los Principios Rectores y otras iniciativas, y los posibles efectos adversos sobre los derechos humanos.
- Resalte que el **costo para las empresas** de no vincularse con los titulares de derechos, incluidos defensores y defensoras, puede ser mayor que si se involucraran.
- **Vincule el seguimiento** a tareas simples que usted y la empresa llevarán a cabo, incluso si es sólo para hacer circular más información.

147 Alejandro González. *Evaluación del Impacto de Proyectos de Inversión en Derechos Humanos. Las mejores prácticas y oportunidades*. (Poder: México / Nueva York, diciembre de 2014), p. 3. <http://projectpoder.org/wp-content/uploads/2013/05/PODER-Informe-EIDH-web-nov-2014.pdf>.

Es útil disponer de una serie de puntos de debate general listos, lo que dependerá de su objetivo al relacionarse con una empresa en particular.

PUNTOS GENERALES DE DISCUSIÓN

- ¿Cuáles son los **puntos de vista de la empresa en materia de derechos humanos** y su papel en el respeto de los derechos humanos?
- ¿La empresa tiene un **código de ética o una política de derechos humanos**? Si es así:
 - > ¿Quién es responsable de su implementación?
 - > ¿Cómo se implementa - Por ejemplo, se usa para la formación de los gerentes?
 - > ¿Cómo es monitoreado?
- ¿Cómo están **incorporados los derechos humanos a su código de ética/ conducta**?
- ¿Cómo la empresa **contribuye a la promoción y protección de DDH**?

Es importante **ser realista acerca de lo que una empresa va a hacer**. Los empresarios están generalmente más dispuestos a comprometerse a tomar medidas concretas dentro de su propio ámbito de responsabilidad - como las políticas que afectan a sus empleados en las áreas de la discriminación y la acción afirmativa, la salud y la seguridad, y la adhesión a las normas internacionales del trabajo - de lo que están para utilizar su influencia para tratar de influir sobre la situación general de derechos humanos. Con esto en mente:

- **Empiece con peticiones modestas y razonables**, tales como “aceptar algunos documentos o informes que hemos preparado que, por ejemplo, esbozan la situación de derechos humanos en el terreno” o “reunirse con nosotros”;
- Solicite **entonces medidas dentro del ámbito de responsabilidad** de la empresa que afecten positivamente los derechos humanos de sus empleados y proveedores, o solicite a la persona hablar de derechos humanos con otros funcionarios de la empresa o las organizaciones de comercio en sus propios países.
- Finalmente **intente reclutarles como aliados de promoción**; puede que así se dispongan a alentar a los gobiernos de los Estados en los que tienen intereses comerciales para poner fin a violaciones de derechos humanos.

Alianzas estratégicas con las empresas

Establecer alianzas estratégicas con las empresas puede ser una forma efectiva para que DDH influyan en las políticas y prácticas empresariales de derechos humanos e impulsen a las empresas a proteger los derechos humanos. Sin embargo, teniendo en cuenta los abusos de derechos humanos contra individuos y comunidades relacionados con actividades empresariales, no todas las empresas son socios adecuados. Por lo tanto, se debe realizar la debida diligencia antes de establecer tal relación.

Si una empresa no tiene interés en colaborar, usted podría tratar de vincularse con empresas similares y mencionar públicamente a las que sí apoyan las políticas y la protección de los derechos humanos, generando así una presión de grupo.

EJEMPLO PRÁCTICO

H&M ha anunciado una alianza con Civil Rights Defenders (CRD), una organización sueca sin ánimo de lucro que trabaja apoyando los derechos humanos a nivel global. H&M afirma que donará 4 millones de coronas suecas (US\$ 609.000) para apoyar el trabajo de derechos humanos de CRD¹⁴⁸. Según la organización, la asociación estratégica inició a principios de 2014, tras una profunda evaluación sobre posibles implicancias negativas; tal como poner en peligro la independencia e integridad de la organización. La alianza no obstaculiza las investigaciones ni la labor de incidencia sobre el desempeño de H&M en materia de derechos humanos; tampoco se establecen condiciones sobre cómo debe ser utilizado el dinero donado. La alianza ha permitido a CRD compartir con H&M las preocupaciones de derechos humanos en los países en los cuales la empresa desarrolla sus actividades, incluyendo Camboya, Etiopía, Myanmar y Rusia. CRD también ha podido compartir inquietudes y ofrecer recomendaciones sobre cómo abordar emergencias y casos individuales, y presentar a H&M a defensores/as de derechos humanos clave en esas regiones¹⁴⁹.

Formación en derechos humanos

Realizar o participar en capacitaciones en derechos humanos puede ser una forma efectiva para defensores y defensoras de relacionarse con las empresas y promover el aprendizaje de herramientas y métodos para poner en práctica el respeto y el compromiso con los derechos humanos.

148 Civil Rights Defenders. "Civil Rights Defenders supported by H&M". ("Civil Rights Defenders respaldado por HyM"). 7 de enero de 2014. www.civilrightsdefenders.org/news/civil-rights-defenders-supported-by-hm. (en inglés).

149 *Ibid*

La formación en derechos humanos también puede ser dirigida a los titulares de derechos que pueden estar en riesgo de que sus derechos humanos sean violados por las empresas. Formar a las personas y comunidades afectadas mejora la capacidad de los titulares de derechos de relacionarse con las empresas y exigirles que rindan cuentas.

EJEMPLO PRÁCTICO

En 2013, la Agencia Finlandesa de Crédito a la Exportación se acercó al Centro Finlandés de Derechos Humanos para ofrecer formación en derechos humanos. La capacitación incluyó una introducción a los valores y estándares de derechos humanos, los Principios Rectores, y los derechos del niño y las empresas. La capacitación incluyó alrededor de 50 participantes de varias organizaciones, entre ellas la Agencia de Crédito a la Exportación, el Ministerio de Comercio del Gobierno y el Ministerio de Asuntos Exteriores. Se dijo que la capacitación fue un foro útil para la apertura de un diálogo entre el Centro de Derechos Humanos y actores finlandeses clave de los ámbitos financiero y empresarial¹⁵⁰.

EJEMPLO PRÁCTICO

Shell tiene una alianza con el Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH) desde 1999. Colaboran en cuatro áreas para apoyar a Shell a respetar los derechos humanos; impactos en la comunidad, relaciones con los empleados, contratación y seguridad. El IDDH ha diseñado un programa de formación para Shell Nigeria y, desde 2005, aproximadamente 6.000 empleados, contratistas y líderes comunitarios han sido capacitados. El Instituto también ha llevado a cabo evaluaciones de las políticas y procesos internos de Shell para asegurar que estén en consonancia con las normas de derechos humanos¹⁵¹. Shell afirma que capacita a sus empleados para que cumplan su código de conducta y respeten los derechos humanos. Ofrece formación en derechos humanos en línea, así como una amplia formación para regiones o sectores empresariales con un pobre historial de derechos humanos.¹⁵²

150 Nora Gotzmann y Claire Methven O'Brien. *Empresas y Derechos Humanos: Una Guía para las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos*. (Informe del Comité Internacional de Coordinación de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (ICC) y el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR), noviembre de 2013). (en inglés). humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/bhr_guidebook_for_nhris_2013_eng.pdf, P 33.

151 Instituto Danés de Derechos Humanos. "Shell Partnership". ("Alianza con Shell"). www.humanrights.dk/projects/shell-partnership. (en inglés).

152 Shell. "Herramientas y pautas de entrenamiento". www.shell.com/global/environment-society/society/human-rights/training-tools-guidelines.html. (en inglés).

Producir/compartir herramientas de derechos humanos

Las herramientas de derechos humanos para las empresas y para quienes monitorean las actividades empresariales pueden ser usadas en conjunto con la formación en derechos humanos para ayudar a garantizar que el aprendizaje sea implementado y mantenido.

EJEMPLO PRÁCTICO

En 2011, Rio Tinto y el Instituto Danés de Derechos Humanos dieron inicio a una asociación de tres años para crear herramientas de derechos humanos para empresas internacionales, que también ayudarían a desarrollar políticas y prácticas de derechos humanos de Rio Tinto¹⁵³. La alianza incluyó la ayuda financiera de Rio Tinto para desarrollar una Guía País sobre Derechos Humanos y Empresas (Human Rights and Business Country Guide) - un sitio web gratuito para ser utilizado por las empresas para identificar, evaluar y abordar sus impactos sobre los derechos humanos¹⁵⁴.

EJEMPLO PRÁCTICO

La Comisión de Derechos Humanos de Sierra Leona ha desarrollado una herramienta de monitoreo de derechos humanos, impulsado por una investigación formal de la Comisión sobre los abusos de derechos humanos relacionados con la minería en el Bumbuna, Distrito Tonkolili, en 2012. La herramienta puede ser utilizada en investigaciones y diálogos con las empresas y otros actores, para evaluar la conducta de la empresa en relación con las normas de derechos humanos. También incluye preguntas e indicadores específicos, y se esbozan las leyes y las normas de derechos humanos pertinentes, incluidos los recursos humanos, el medio ambiente y las comunidades, la seguridad, relaciones con el gobierno y las adquisiciones.

153 Rio Tinto, "Rio Tinto partners with DIHR on Human Rights". ("Rio Tinto se vincula con DIHR sobre Derechos Humanos"). 11 de abril de 2011, www.riotinto.com/media/media-releases-237_1212.aspx. (en inglés).

154 Véase la Guía de País "Human Rights and Business Country Guide" para más información hrbcountryguide.org/.

Vinculación con los Estados

(A) La vinculación con el Estado anfitrión como una manera de influir en las actividades empresariales

Como se señaló anteriormente, **los Principios Rectores establecen que los Estados tienen el deber de proteger contra los abusos de los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas, dentro de su territorio y / o jurisdicción**¹⁵⁵. Esto requiere medidas adecuadas para prevenir, investigar, sancionar y reparar el abuso a través de las políticas, la legislación, los reglamentos y adjudicación. Los Estados también deben garantizar que las actividades legítimas de los y las DDH no sean obstruidas¹⁵⁶. DDH tienen un papel importante que desempeñar para ayudar a los Estados a determinar si las leyes adecuadas con sus obligaciones de derechos humanos se están aplicando de manera efectiva, y para brindar orientación a las instituciones del Estado en materia de derechos humanos.

Los Estados pueden estar incumpliendo sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando el abuso pueda ser atribuido a ellos, o cuando no se toman las medidas adecuadas para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones perpetradas por actores privados¹⁵⁷. Aunque los gobiernos generalmente tienen la discreción para decidir sobre los pasos en sí, DDH pueden alentar a que consideren toda la gama de medidas preventivas y correctivas. Los Estados también tienen la obligación de proteger y promover el estado de derecho, incluida la adopción de medidas para garantizar la igualdad ante la ley, equidad en su aplicación, y proveer una rendición de cuentas adecuada, la seguridad jurídica y transparencia procesal y legal¹⁵⁸.

Como tal, DDH podrían buscar que los Estados anfitriones:

- **desarrollen un Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (PAN)** en consulta con DDH. El PAN debería aplicar e integrar los Principios Rectores y otros estándares sobre empresas y derechos humanos en las leyes y políticas nacionales, a la luz de la Declaración sobre defensores de derechos humanos, e identificar el papel de DDH incluso en la aplicación de los puntos de acción individuales dentro del PAN y su seguimiento global (ver las páginas 57-62);
- establezcan claramente la **expectativa de que todas las empresas domiciliadas** en su territorio y / o jurisdicción **respeten los derechos humanos** en todas sus operaciones;

156 Como comentado en el principio 26; Michael K Addo. "Aplicar plenamente los Principios Rectores significa proteger a las y los defensores de derechos humanos". 25 noviembre de 2014. www.ishr.ch/news/aplicar-plenamente-los-principios-rectores-significa-protoger-las-y-los-defensores-de-derechos.

157 Michael K Addo. "Aplicar plenamente los Principios Rectores significa proteger a las y los defensores de derechos humanos". 25 noviembre de 2014. www.ishr.ch/news/aplicar-plenamente-los-principios-rectores-significa-protoger-las-y-los-defensores-de-derechos.

158 *Ibid.*

- implementen obligaciones establecidas **en los tratados internacionales de derechos humanos y hagan cumplir las leyes** que exigen a las empresas respetar los derechos humanos y, periódicamente, evaluar la idoneidad y abordar los vacíos de tales leyes;
- **aseguren que las leyes y políticas que rigen** la creación y el funcionamiento de las empresas, tales como el derecho empresarial, no limiten sino más bien permitan el respeto de las empresas por los derechos humanos;
- proporcionen **a las empresas orientación efectiva** sobre cómo respetar los derechos humanos a lo largo de sus operaciones;
- **alienten** y, cuando sea el caso, requieran a las empresas a **comunicar** cómo abordan sus impactos a los derechos humanos;
- tomen medidas para **protegerse contra los abusos de derechos humanos cometidos** por las empresas, que son propiedad del Estado anfitrión¹⁵⁹, o gestionadas por éste o que reciben apoyo y servicios sustancial de las agencias estatales, como las agencias de crédito a la exportación y seguros de inversión o agencias de garantías, incluyendo, en su caso, exigir la debida diligencia en materia de derechos humanos.

(B) La vinculación con el Estado de origen como una manera de influir en las actividades empresariales

DDH también puede interactuar con los Estados de origen¹⁶⁰ para buscar su protección y apoyo al relacionarse con las empresas. Los gobiernos de origen pueden proteger y apoyar a DDH por medio de:

- documentación e informes sobre la situación global de DDH;
- contacto regular con DDH en los países donde operan sus empresas, incluyendo la vinculación a nivel de embajadores y con funcionarios de derechos humanos y otro personal de la embajada;
- fortalecimiento de instrumentos multilaterales que protegen a las y los DDH, como la Declaración de la ONU sobre DDH;
- trabajo con gobiernos afines, la ONU y organizaciones regionales y / o internacionales para hacer frente a amenazas específicas a DDH y desalentar las leyes que restringen las libertades de reunión, asociación, o expresión, o que de otra manera restringen el espacio operativo de DDH;
- amplificación de las voces de DDH a través de la diplomacia pública y las iniciativas locales para resaltar su trabajo¹⁶¹;

159 "Estado anfitrión" se entiende como el estado en el que las operaciones empresariales se llevan a cabo.

160 "Estado de origen" se entiende que es el Estado en el que tenga su domicilio una empresa que opera en el extranjero.

161 Estados Unidos levantó el perfil de DDH por medio de sus premios anuales de DDH e International Women of Courage, además de su celebración de la Semana de Derechos Humanos; Organización de las 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". Comentarios a los artículos 2 y 7, p.4 y 9. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

- elaboración de Planes de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos;¹⁶²
- ayudar a DDH a obtener protección, cuando sea solicitada, a través de organizaciones internacionales, ONG o gobiernos;
- establecer regulaciones para garantizar que las empresas respetan y no obstaculizan la labor de DDH en el Estado anfitrión, y fomentar que las empresas se pronuncien a favor de un ambiente seguro y propicio para DDH en los países en los que operan.

(C) Vinculación con el gobierno en torno a los Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos

La elaboración de Planes de Acción Nacionales sobre empresas y derechos humanos (PAN) fuertes es esencial para la protección de DDH¹⁶⁴.

El hecho de que los Principios Rectores no sean vinculantes requiere una mayor acción del Estado. Los PAN articulan cómo el Estado:

- ha puesto en práctica los Principios Rectores y otros marcos de empresas y derechos humanos;
- piensa abordar los vacíos de implementación de cara a futuro.

El Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU ha adoptado un plan de trabajo para apoyar el desarrollo

162 Véase más adelante las recomendaciones incluidas en las presentaciones preparadas por ISHR para los PAN de Irlanda, Reino Unido y Estados Unidos.

163 Como ejemplo, está el Programa de Emergencia de Front Line Defenders, que apoya a DDH en riesgo inminente. El servicio en emergencias brinda a defensores/as de los derechos humanos la opción de ser atendidos/ por una persona capaz de movilizar pronto apoyo y acciones internacionales. Las acciones urgentes pueden incluir llamados telefónicos o vía fax a autoridades pertinentes, crear conciencia acerca del caso a través de la UE o de representantes individuales de los gobiernos, apoyo práctico para reubicación temporaria, asistencia para gastos médicos o legales. www.frontlinedefenders.org/es/emergency.

164 En junio de 2014, la Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa (ICAR, por sus siglas en inglés) publicó un Informe conjunto con el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR, por sus siglas en inglés), denominado Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos: Una Caja de Herramientas para el Desarrollo, Implementación y Revisión de los compromisos estatales en el marco de Empresas y Derechos Humanos (National Action Plans on Business and Human Rights: A Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks). La "Caja de Herramientas" está destinada a orientar y ayudar a los gobiernos y otros actores en la producción de Líneas de Base Nacionales sobre el estado actual de implementación del marco sobre empresas y derechos humanos en el Estado (incluyendo los Principios Rectores de Naciones Unidas) y el Plan de Acción Nacional actual sobre empresas y derechos humanos. También presenta un mapeo y análisis de las opciones en los planos internacional y regional para el seguimiento y revisión de los Planes de Acción Nacionales, una vez desarrollados, con el fin de mejorar la gobernanza, regulación, y, en última instancia, el respeto a los derechos humanos. La caja de herramientas está disponible en inglés en <http://accountabilityroundtable.org/analysis/napsreport/>.

de los PAN¹⁶⁵. El Grupo de Trabajo considera que existen cuatro criterios básicos indispensables para contar con PAN eficaces, incluyendo que:

- estén basados en los Principios Rectores de la ONU, reflejen las obligaciones emanadas del derecho internacional y promuevan el respeto de las empresas por los derechos humanos, respaldados por los principios de no discriminación y la igualdad;
- sean adaptados al contexto y aborden los impactos corporativos adversos, reales y potenciales, sobre los derechos humanos de determinado país;
- sean elaborados mediante procesos inclusivos y transparentes;
- incluyan procesos que sean revisados y actualizados regularmente para responder a contextos cambiantes¹⁶⁶.

Los PAN ayudan los Estados a:

- identificar vacíos en las leyes existentes que pueden poner a DDH en riesgo;
- brindar una oportunidad para que la sociedad civil exija la rendición de cuentas de los Estados sobre políticas y programas de protección y apoyo existentes para DDH;
- comprometerse con planes para hacer frente a violaciones contra DDH¹⁶⁷.

165 El Grupo de Trabajo Nacional espera que las autoridades nacionales utilicen sus PAN para asegurar que DDH cuyo enfoque está en los impactos de las actividades empresariales no sean obstaculizados, sino que tengan la protección adecuada contra las amenazas y hostigamientos. El proceso de desarrollo de tales planes debe asegurar que se escuchen las voces de todas las partes relevantes, incluso de DDH. Si bien existe una buena práctica emergente en este sentido, esperamos que los Estados que participan actualmente en el proceso de los PAN aumenten el estándar en este sentido. (Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Orientación sobre planes de acción nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos, diciembre de 2014, www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf).

166 Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Orientación sobre planes de acción nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos, diciembre de 2014, p ii www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf.

167 *Ibid.* p. 28-29.

EJEMPLO PRÁCTICO

En el PAN de 2013 del Reino Unido, se hace referencia a DDH en 3 secciones:



Nuevas acciones previstas: (xi) *Instruir a nuestras embajadas y altas comisiones a apoyar a defensores de derechos humanos que trabajan en temas relacionados con las empresas y los derechos humanos, en consonancia con las Directrices de la UE sobre los defensores de los derechos humanos.*

Medidas adoptadas para apoyar la implementación de los Principios Rectores por las empresas: (v) *instruyó nuestras embajadas y altas comisiones a trabajar con los gobiernos anfitriones, empresas locales y del Reino Unido, sindicatos, ONG, defensores de derechos humanos, académicos, abogados y otros expertos locales para que podamos ayudar a informar a las empresas de los riesgos para los derechos humanos que se enfrentan;*

Acción Gubernamental para promover el acceso a un recurso: (iv) *apoyar proyectos relacionados con procedimientos de reparaciones en otros países, a través del Fondo del Programa de Derechos Humanos y Democracia del FCO, incluyendo:*

- **ayuda a los Estados** que deseen desarrollar sus mecanismos de protección de derechos humanos y reducir las barreras para remediar dentro de su jurisdicción;
- **apoyo a los esfuerzos de la sociedad** y de los sindicatos públicos de acceder a un recurso efectivo y promover la protección de los defensores de derechos humanos que participan activamente en temas relacionados con las empresas y los derechos humanos;
- **apoyo a los esfuerzos** empresariales para proporcionar, adoptar o participar en mecanismos eficaces de reparación de agravios¹⁶⁸.

En el desarrollo de un PAN, los Estados deben garantizar la participación efectiva de todas las partes interesadas, incluidos DDH¹⁶⁹. Es importante destacar que el proceso debe ser totalmente transparente e involucrar una consulta que refuerce los mecanismos legalmente aplicables que regulan dicha participación, incluyendo la garantía del consentimiento libre, previo e informado de todos los representantes de la comunidad¹⁷⁰. DDH pueden abogar para que

168 Reino Unido. *Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (Implementación de los Principios Rectores). 2013, www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf (en inglés).

169 Sara Blackwell y Katie Shay. "El papel de los Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos en el apoyo y protección de los Defensores/as de Derechos Humanos". 15 de Noviembre de 2014. <http://www.ishr.ch/news/el-papel-de-los-planes-de-accion-nacionales-sobre-empresas-y-derechos-humanos-en-el-apoyo-y>.

170 *Ibid.*

los PAN vayan más allá de la norma establecida por los Principios Rectores, especialmente cuando se ha demostrado que esos principios son insuficientes. Por ejemplo, esto incluiría la debida diligencia obligatoria y el acceso efectivo a un recurso.

Los PAN son una vía prometedora para la implementación y fortalecimiento de los Principios Rectores y otras normas de empresas y derechos humanos en las leyes y políticas nacionales. Proporcionan un foro constructivo para hacer frente a las numerosas violaciones que se siguen cometiendo en contra de DDH y las comunidades que representan¹⁷¹.

Para orientación adicional sobre recomendaciones relativas a la protección de los defensores de derechos humanos en los PAN, ver los documentos presentados por ISHR a los gobiernos de Irlanda¹⁷², Reino Unido¹⁷³ y Estados Unidos¹⁷⁴.

RECOMENDACIONES DE ISHR para el PAN de Estados Unidos



ISHR preparó un documento que presentó al gobierno de Estados Unidos, en el que recomendó que su PAN incluyera puntos específicos para ayudar a capacitar a defensoras y defensores de derechos humanos, proteger y ampliar el espacio de la sociedad civil, y asegurar la rendición de cuentas por parte del gobierno y las empresas en relación a sus obligaciones de derechos humanos:

- **reconocer** el papel esencial de DDH y sociedad civil y los riesgos que enfrentan, específicamente en el área de la conducta empresarial responsable, y garantizar la coherencia con las agendas políticas relevantes;
- **proteger y promover** la labor de DDH a través de políticas, incluida la contratación pública, y proveer fondos gubernamentales adecuados para apoyar a personas defensoras y sociedad civil que trabajan en temas relacionados con empresas y derechos humanos;
- **mejorar** el acceso a la información, tanto para la sociedad civil como el sector privado, sobre los riesgos en materia de derechos humanos en los países anfitriones;
- **abordar** las recomendaciones realizadas por los expertos pertinentes de la ONU en materia de empresas y derechos humanos, así como DDH en este contexto;
- **establecer expectativas** de participación empresarial proactiva para promover los derechos humanos y proteger el entorno de DDH y sociedad civil¹⁷⁵.

171 *Ibid.*

172 www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr_submission_to_ireland_on_bhr_nap_v2.pdf. (en inglés).

173 www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr_submission_to_uk_on_review_of_its_bhr_nap_final.pdf. (en inglés).

174 www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr_submission_-_u.s._nap.pdf. (en inglés).

175 *Ibid.*

RECOMENDACIONES DE ISHR para el PAN de Irlanda



ISHR presentó un documento al Gobierno de Irlanda, en el que recomienda que el PAN debe:

- **articular claramente** la obligación de las empresas de respetar y apoyar a DDH y su trabajo, incluyendo el no interferir directa o indirectamente con el ejercicio de los derechos humanos a la libertad de expresión, asociación, reunión y protesta, y prever mecanismos y sanciones adecuadas para hacer cumplir esta obligación;
- **promover la consulta** y la protección de DDH en los Estados anfitriones;
- **alentar a las empresas** a apoyar públicamente DDH y su protección, incluso mediante el apoyo a la acción del Estado en ese sentido;
- **instara las empresas** a consultar plenamente con las organizaciones de la sociedad civil y DDH, incluso para el diseño y ejecución de proyectos, la realización de evaluaciones de impacto de derechos humanos, el desarrollo de políticas de debida diligencia, y el diseño de mecanismos de reparación de agravios; y
- **animar a los inversores** a consultar a DDH y asegurarse de que los mismos no invierten en proyectos que dan lugar a violaciones de derechos humanos o socavan los derechos de las personas defensoras y de las comunidades afectadas, incluidos sus derechos a la libertad de expresión, de reunión y de asociación¹⁷⁶.

RECOMENDACIONES DE ISHR para la evaluación y revisión del PAN del Reino Unido



ISHR presentó un documento al gobierno del Reino Unido, en el que recomienda que el PAN revisado debe:

- **ampliar la lista** de personas que deben ser consultadas para incluir explícitamente a defensoras y defensores y, en general, promover la consulta y la protección de DDH, en los Estados tanto de origen como anfitriones;
- **señalar los pasos y las medidas** que tomará para alentar a las empresas a consultar plenamente con las organizaciones de la sociedad civil y DDH para el diseño y ejecución de proyectos, con el fin de garantizar el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades afectadas;

176 www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr_submission_to_ireland_on_bhr_nap_v2.pdf. (en inglés).

- **señalar qué espera el Gobierno** de las empresas en términos de procesos para cumplir con sus obligaciones de respetar y respaldar a DDH y su trabajo, incluyendo el no interferir directa o indirectamente con el ejercicio de los derechos humanos a la libertad de expresión, asociación, reunión y protesta, y prever mecanismos de monitoreo y sanciones adecuados para hacer cumplir esta obligación;
- **instar a las empresas** a apoyar públicamente a DDH y su protección, incluso mediante el apoyo a la acción del Estado en ese sentido, el establecimiento de una expectativa clara de que las empresas deben pronunciarse públicamente en contra de las leyes locales que restringen y limitan el trabajo de DDH, o que contribuyen a un clima de impunidad para ataques en su contra;
- **animar a los inversores** a consultar a DDH y asegurarse de que los mismos no invierten en proyectos que dan lugar a violaciones de derechos humanos o socavan los derechos de las personas defensoras y de las comunidades afectadas, incluidos sus derechos a la libertad de expresión, de reunión y de asociación¹⁷⁷.

Vinculación con órganos de la ONU

Trabajar con agencias de Naciones Unidas (ACNUDH, la OIT, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Organización de la ONU para el Desarrollo Industrial) puede facilitar un diálogo más sólido sobre los derechos humanos y las empresas a nivel nacional y con las instituciones regionales pertinentes.

Esto podría implicar que abusos contra los derechos humanos sean puestos en el foco de atención de los organismos universales de derechos humanos, tales como el Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos o el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. La labor de incidencia en el Consejo de Derechos Humanos puede crear presión política para acabar con y remediar violaciones de derechos humanos. Plantear un problema en una declaración pública, o mediante la organización de un evento paralelo sobre el tema, puede crear conciencia entre ONG y otros Estados, que pueden entonces presionar a los Estados en los que se produce la violación o a las empresas involucradas.

177 www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/isshr_submission_to_uk_on_review_of_its_bhr_nap_final.pdf. (en inglés)

EJEMPLO PRÁCTICO:

Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Azerbaiyán

Al término de su visita a Azerbaiyán en agosto de 2014¹⁷⁸, el Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos emitió una declaración¹⁷⁹ expresando preocupación porque “una serie de destacados actores de la sociedad civil fueron colocados en detención preventiva antes de nuestra visita y porque las organizaciones de derechos humanos se enfrentan a problemas con el acceso a las cuentas bancarias y el registro”.

La declaración siguió a un llamado de ISHR para que el Grupo de Trabajo garantizara que la situación de DDH fuera una prioridad clave durante la visita del Grupo. La declaración también afirmó la importancia de la labor de DDH para el desarrollo económico y social, llamado al Gobierno a “garantizar que las actividades legítimas y pacíficas de DDH no sean obstruidas”.

En respuesta, el ISHR hizo una declaración pública instando al Grupo de Trabajo a mantener un fuerte enfoque en la situación de DDH en todos los aspectos de su mandato y de manifestarse fuertemente en contra de cualquier restricción o represalia relacionada con su labor¹⁸⁰.

Michael Addo, miembro del Grupo de Trabajo, ha comentado que el Grupo seguirá centrando su atención en la cuestión fundamental del rol y seguridad de las y los defensores de derechos humanos¹⁸¹.

Vinculación con financiadores e inversores

El acceso a la financiación es altamente competitivo. Como se discutió anteriormente en las páginas 19-20, los inversores institucionales (incluidos fondos de pensiones, gestores de inversión, compañías de seguros) y los administradores responsables de sus fondos están cada vez más interesados en las prácticas corpora-

178 Y previo al informe detallado enviado al Consejo de Derechos Humanos en junio de 2015.

179 www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=14969&LangID=E. (en inglés).

180 International Service for Human Rights. “Azerbaijan: UN Working Group concerned at situation of HRDs”, (“Grupo de Trabajo preocupado por situación de DDH: Azerbaiyán”). 28 de agosto de 2014. www.ishr.ch/news/azerbaijan-un-working-group-concerned-situation-human-rights-defenders. (en inglés).

181 Michael K Addo. “Aplicar plenamente los Principios Rectores significa proteger a las y los defensores de derechos humanos”. 25 noviembre de 2014. www.ishr.ch/news/aplicar-plenamente-los-principios-rectores-significa-proteger-las-y-los-defensores-de-derechos.

tivas responsables de las empresas en las que invierten¹⁸². Esto es debido al impacto en el valor de activos a largo plazo (como los litigios), sanciones financieras en caso de incumplimiento de las regulaciones y riesgos a la reputación asociados con el abusos contra los derechos humanos¹⁸³.

Los inversores están en buena posición para tener un impacto significativo en la configuración de la práctica empresarial en favor del respeto de los derechos humanos. Como tal, el diálogo con los financistas e inversores de una empresa en relación con violaciones de los derechos humanos puede ser una forma efectiva para DDH de influir en la conducta de dicha empresa. Esta puede ser una estrategia especialmente útil en el caso de los "mega-proyectos". Desde el punto de vista empresarial, una violación de derechos humanos puede ser un riesgo para la inversión. Si los impactos de derechos humanos elevan el riesgo de inversión, estos riesgos deben ser evaluados y puestos en conocimiento de los interesados, que a su vez pueden influir en las decisiones tomadas por la empresa¹⁸⁴.

Defensores y defensoras pueden animar a los inversores a tomar las siguientes acciones para influir en el comportamiento corporativo:

- mejorar los principales procesos de inversión para incorporar la consideración del desempeño de la empresa en materia de derechos humanos;
- colaborar con los responsables de políticas públicas y actores interesados para fomentar una regulación que aborde las causas subyacentes de los problemas de derechos humanos. Por ejemplo, los inversores tuvieron un papel de liderazgo en la Iniciativa de Transparencia de Industrias Extractivas (EITI, en inglés), que es un estándar global desarrollado para promover la gestión transparente y responsable de los recursos naturales, y de la que los inversores se identifican como uno de los principales partidarios¹⁸⁵;
- solicitar a los proyectos la EIDH como requisito para recibir fondos. Resaltar la importancia de entender y presentar las violaciones de derechos humanos como factores de riesgo. En otras palabras, vincular los impactos en los derechos humanos a la evaluación de riesgo material de la empresa puede ser una

182 Lucy Amis, Peter Brew y Caroline Ersmarker. *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* ("Derechos humanos: es su negocio – El caso para el compromiso corporativo"). (International Business Leaders Forum, 2005). commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf (en inglés).

183 *Ibid.*

184 Alejandro González, *Evaluating the Human Rights Impact of Investment Projects, background, best practices and opportunities* (Poder: Mexico/New York, December 2014), p 85, projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf.

185 Inversores son identificados por el EITI como uno de sus principales apoyadores. Existe una declaración de inversores en respaldo del EITI y los inversores son uno de los actores de interés que son parte del Consejo de EITI. Véase eiti.org/supporters/investors

estrategia eficaz para influir en los tomadores de decisiones dentro de la empresa, tanto como en los inversores. Exigir que los resultados de la EIDH sean compartidos con las partes interesadas, internas y externas, incluyendo los titulares de derechos, empleados y accionistas¹⁸⁶;

- alentar a las empresas que reciben financiamiento a relacionarse y respetar a DDH y titulares de derechos.

EJEMPLO PRÁCTICO

En 2008, una serie de organizaciones no gubernamentales, entre ellas Amnistía Internacional y Oxfam, iniciaron una campaña contra Vedanta en relación con su propuesta de mina de bauxita en la India, ya que esta implicaría el desalojo forzado de las comunidades (Vedanta había desalojado previamente varios pueblos en el marco de otro proyecto)¹⁸⁷. La campaña involucraba presionar a los inversores institucionales para exigir la responsabilización de Vedanta mediante la retirada de inversiones. Como resultado, en 2007 el Consejo de Ética del Fondo de Pensiones del Gobierno de Noruega llevó a cabo una revisión exhaustiva de las operaciones de Vedanta y retiró inversiones que ascendían a 13 millones de dólares; en 2008, Scottish Investment Group Martin Currie vendió su participación de 2,3 millones de libras esterlinas, afirmando que “es fundamental que esperamos que las empresas se comporten tanto dentro de la ley como la moralidad”¹⁸⁸; en 2010, los inversores institucionales formaron una coalición para investigar las denuncias de violaciones de los derechos humanos en las operaciones de Vedanta en India¹⁸⁹; en agosto de 2010 el Gobierno de la India negó públicamente el permiso ambiental para la mina¹⁹⁰.

Vinculación con los accionistas

Los accionistas pueden utilizar su poder como propietarios de empresas para impulsar cambios. DDH pueden interactuar con los accionistas para alentar y apoyar que los mismos planteen cuestiones de derechos humanos a las empresas.

186 Alejandro González. *Evaluación del Impacto de Proyectos de Inversión en Derechos Humanos. Las mejores prácticas y oportunidades*. (Poder: México / Nueva York, diciembre de 2014) p. 86. projectpoder.org/wp-content/uploads/2013/05/PODER-Informe-EIDH-web-nov-2014.pdf.

187 ActionAid. “Vedanta: últimas noticias y acciones”. www.actionaid.org.uk/vedanta-mining-poverty/vedanta-latest-news-and-action. (en inglés)

188 Urgewald. “Documento informativo sobre Vedanta y Niyamgiri Hills”, p. 6, www.banktrack.org/manage/ems_files/download/briefing_on_vedanta_and_the_niyamgiri_hills/vedanta.pdf. (en inglés).

189 Elena Moya. “Vedanta investors look into human rights issues in India” (Inversores de Vedanta miran cuestiones de derechos humanos en India). *The Guardian*, 6 de Septiembre de 2010. www.theguardian.com/business/2010/sep/06/vedanta-human-rights-issues-india. (en inglés).

190 www.actionaid.org.uk/vedanta-mining-poverty. (en inglés).

Las típicas propuestas en materia de derechos humanos realizadas por los accionistas han sido solicitar a las empresas crear o modificar sus políticas para cumplir con los estándares internacionales de derechos humanos¹⁹¹. Los accionistas ahora solicitan que las empresas consideren proactivamente los impactos en los derechos humanos de sus actividades, evalúen los riesgos de que sus operaciones resulten en abusos, y cambien sus prácticas cuando las actividades vulneren o violen los derechos humanos¹⁹². Los Encuentros Anuales Globales pueden tener cobertura de medios de comunicación, lo que puede ayudar aún más a concientizar sobre cuestiones de derechos humanos.

En algunas jurisdicciones, los accionistas pueden tener derechos que pueden ser muy valiosos para el activismo, como el de solicitar información, inspeccionar los libros, expresar preocupaciones en las reuniones, o nombrar y / o retirar a los directores.

Acceso a un recurso efectivo

En esta sección se pretende dar una breve reseña de los posibles recursos disponibles para defensoras y defensores de derechos humanos en el caso de que sus derechos sean violados. No es exhaustiva, ni contiene suficiente detalle para obtener una comprensión de cómo involucrase efectivamente con estos recursos, pero sí ofrece un punto de partida para buscar justicia para las personas cuyos derechos han sido violados.

Los Principios Rectores exigen que los Estados y las empresas brinden un mayor acceso a un recurso efectivo para las víctimas de abusos de derechos humanos relacionados con la actividad empresarial, por medio de:

- mecanismos judiciales basados en los Estados;
- mecanismos no judiciales basados en el Estado (tribunales de trabajo, puntos nacionales de contacto establecidos por las Directrices de la OCDE, o en las oficinas del Ombudsman estatal);
- mecanismos de reparación de agravios / quejas no estatales, previstos por las empresas, asociaciones industriales, grupos multisectoriales y organismos internacionales¹⁹³.

191 Amol Mehra, Esq. and Stephen Winstanley. "Respecting Human Rights: Shareholders Shift From Policy to Action" (Respetando derechos humanos). 22 de abril de 2013. www.csrwire.com/blog/posts/812-respecting-human-rights-shareholders-shift-from-policy-to-action. (en inglés).

192 *Ibid.*

193 Organización de las 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"*. (Nueva York y Ginebra, 2011). p. 27-28. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

ACCIONES QUE DDH PUEDEN TOMAR

En términos generales, en relación a los recursos judiciales y no judiciales, defensoras y defensores de derechos humanos pueden tomar las siguientes acciones para promover el acceso de las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas a un recurso efectivo:

- > proporcionar conocimiento y asesoramiento sobre cómo acceder a los recursos judiciales en los países anfitriones y de origen;
- > facilitar el acceso a mecanismos no judiciales disponibles a través de la divulgación, formación y orientación;
- > participar en diálogos con el Estado, el poder judicial y los profesionales del derecho en temas relacionados con los recursos judiciales, como la complicidad y la aplicación extraterritorial de las leyes pertinentes;
- > apoyar la función de manejo de denuncias del Punto Nacional de Contacto¹⁹⁴ mediante el intercambio de información sobre casos y metodologías de resolución de conflictos;
- > desarrollar material de orientación para las empresas en cuanto a la elaboración e implementación de mecanismos de reparación de agravios (o recepción de quejas) a nivel de proyecto.

(A) Mecanismos internacionales y multilaterales

Aunque los procedimientos de denuncias de violaciones de derechos humanos de la ONU están dirigidos a la conducta del Estado, pueden abordar los abusos de derechos humanos de las empresas que son tolerados por el Estado.

Mecanismos convencionales de la ONU

Cada uno de los principales tratados internacionales de derechos humanos cuenta con un comité de expertos independientes ("órgano de tratado"), que supervisa la aplicación del tratado en cuestión. Todo país que sea parte en un tratado debe presentar informes periódicos al órgano del tratado sobre la situación de los derechos humanos y cómo está cumpliendo con sus obligaciones en virtud del mismo¹⁹⁵. El proceso de revisión periódica proporciona una importante oportunidad para que DDH proporcionen a los expertos de la ONU informes específicos y fundamentados sobre violaciones de derechos humanos o la falta de avances en las políticas de derechos humanos mediante la presentación de un informe que detalle la implementación por

194 Véase C) Mecanismos Nacionales, p 77, para una descripción de los Puntos Nacionales de Contacto.

195 ISHR. *Simple Guide to the UN treaty bodies*. ("Guía sobre los Órganos de Tratado de la ONU"). p 5. www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr_simpleguide_eng_web.pdf. (disponible en inglés y francés).

parte del Gobierno de sus obligaciones. En su informe, defensores de derechos humanos pueden, por ejemplo, explicar si un Estado ha desarrollado un PAN y en qué medida se ha puesto en práctica (o no ha aplicado) los Principios Rectores de la ONU¹⁹⁶. DDH también pueden informar sobre violaciones relacionadas con las empresas, en las que el Estado haya sido parte, cómplice o no haya actuado. Recientemente, una serie de órganos de tratados han emitido recomendaciones solicitando a los Estados regular y remediar los impactos en los derechos humanos de las empresas que operan dentro de la jurisdicción del Estado.

DDH también pueden participar en la elaboración de los tratados internacionales de derechos humanos. Esto puede ayudar a asegurar que el respeto de las empresas de los derechos humanos y las actividades de las y los DDH esté incorporado en futuros tratados¹⁹⁷. En este sentido, DDH pueden participar en la elaboración de un nuevo tratado sobre empresas y derechos humanos (véase más arriba en el apartado sobre el Grupo de Trabajo, página 7.

Procedimientos especiales (Consejo de Derechos Humanos)

Los “procedimientos especiales” son un conjunto de expertos independientes establecidos para supervisar, asesorar e informar públicamente sobre las situaciones de derechos humanos en países concretos (mandatos por país), o sobre los principales temas de derechos humanos en todo el mundo¹⁹⁸. Actualmente (27 de marzo 2015) existen 41 mandatos temáticos y 14 por país¹⁹⁹. Con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), los titulares de mandatos realizan visitas a los países, estudios temáticos, convocan consultas de expertos, contribuyen al desarrollo de normas internacionales de derechos humanos, participan en actividades de promoción, aumentan la conciencia pública, y proporcionan asesoramiento para la cooperación técnica²⁰⁰. La mayoría de los titulares de mandatos reciben información sobre casos individuales de violaciones y solicitan a los Estados aclaraciones sobre ellos²⁰¹. Estos expertos y expertas pueden escribir a los Estados solicitando información sobre los nuevos desarrollos, presentar observaciones o dar seguimiento a las recomendaciones. En 2014, los procedimientos especiales enviaron un total de 553 comunicaciones a 116 Estados²⁰².

196 *Ibid*, p 39.

197 *Ibid*, p 56.

198 International Justice Resource Center: Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. www.ijrcenter.org/un-special-procedures.

199 Informe de los Procedimientos Especiales para el periodo de 01 de enero a 31 de diciembre de 2014. Presentado ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en su 28º periodo de sesiones.

200 *Ibid*.

201 International Justice Resource Center: Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. www.ijrcenter.org/un-special-procedures.

202 Informe de los Procedimientos Especiales para el periodo de 01 de enero a 31 de diciembre de 2014. Presentado ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en su 28º periodo de sesiones.



LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA ANTE EL RELATOR ESPECIAL SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS

Para presentar una queja al Relator Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos, esta debe contener la siguiente información, que puede ser presentada en forma de una lista o de una carta.

- El nombre de la presunta víctima o víctimas y si ésta(s) ha(n) proporcionado su consentimiento para la comunicación²⁰³;
- El tipo de actividad de derechos humanos en el que la persona estaba involucrada²⁰⁴;
- La violación o violaciones ocurridas, cuándo y dónde tuvieron lugar y la situación actual de la persona defensora de derechos humanos²⁰⁵;
- Cualquier información disponible sobre el perpetrador o testigos²⁰⁶;
- Si las autoridades son conscientes de la situación, sea porque han actuado o porque la información se ha hecho pública;
- El vínculo entre la violación y el trabajo de derechos humanos de la víctima o víctimas;
- Detalles de quien está proporcionando la información, que puede ser presentada por organizaciones o individuos, incluyendo información de contacto (que será confidencial).

Todas las actualizaciones sobre la situación con posterioridad a la presentación de la queja se deben enviar al Relator Especial lo antes posible.

Una vez recibida la denuncia, y tras una investigación en cuanto a la validez de la denuncia, el Relator Especial podrá iniciar una investigación, siempre y cuando la queja quepa dentro de su mandato. Al tomar medidas, el Relator Especial puede ponerse en contacto con el gobierno correspondiente, ya sea a través de una carta de “medidas urgentes” que se envía si la situación está en curso o a punto de ocurrir, o una Carta de Alegación que se envía cuando ya se han producido violaciones y el impacto sobre el defensor o defensora no puede ser cambiado. Ambas cartas incluyen detalles del nombre de la víctima y la preocupación en materia de derechos humanos.

203 Sea la víctima organización o individuo, es importante informar los datos de contacto. Si la víctima es una persona individual, también proporcione información sobre el género, edad, nacionalidad y profesión. Véase más en <http://www.ohchr.org/SP/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx>.

204 Cuando sea pertinente, indique también la ciudad y país en donde la víctima (persona, organización) realiza su labor de derechos humanos. Véase más en <http://www.ohchr.org/SP/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx>.

205 Si una violación inicial conduce a otros eventos, por favor, descríbelos en orden cronológico. Por ejemplo, si la preocupación inicial es que el defensor de derechos humanos haya sido arrestado, se debe proporcionar detalles. Pero si el defensor o defensora es detenido más tarde, otra información útil sería el lugar de detención, si la persona tuvo acceso a un abogado, condiciones de la detención, de que se le acusa, entre otros. Véase más en www.ohchr.org/SP/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx.

206 Véase más en www.ohchr.org/SP/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx.

Mediante el envío de la carta, el Relator Especial espera que el Gobierno realice una investigación y ponga fin a cualquier violación actual. Si no, el Relator Especial continuará dando seguimiento al caso, por ejemplo, a través de reuniones con las misiones diplomáticas en Ginebra²⁰⁷.

Procedimiento de Denuncias del Consejo de Derechos Humanos de la ONU

Este procedimiento tiene como objetivo examinar comunicaciones individuales en relación con patrones consistentes con violaciones manifiestas y fehacientemente comprobadas de derechos humanos y de libertades fundamentales en cualquier parte del mundo y en cualquier circunstancias²⁰⁸.

Una ONG puede presentar una comunicación siempre que tenga "conocimiento directo y fiable" de la violación²⁰⁹. El Grupo de Trabajo sobre las Situaciones luego presenta un informe al Consejo de Derechos Humanos en el que formula recomendaciones sobre un plan de acción (normalmente en forma de un proyecto de resolución)²¹⁰.

Para utilizar este procedimiento, es necesario que primero que se hayan agotado los recursos internos, a menos que tales recursos sean ineficaces o injustificadamente prolongados²¹¹. El procedimiento abarca las acciones de los Estados o cuando un Estado es cómplice de abusos de los derechos humanos o bien, de forma sistemática no logra evitar graves abusos, como aquellos cometidos por las empresas²¹².

Examen Periódico Universal

Aunque no es estrictamente un procedimiento de denuncia, y se encuentra relacionado con la vinculación con las Naciones Unidas, ver páginas 62-63, DDH pueden elevar la cuestión de abusos contra los derechos humanos a través del Examen Periódico Universal (EPU). Durante el EPU el desempeño en materia de derechos humanos de cada Estado miembro de la ONU, es revisado por los demás Estados miembros, en el marco del Consejo de Derechos Humanos²¹³. Se alienta a los Estados examinados a llevar a cabo

207 Los datos de contacto e información adicional se encuentran disponible en www.ohchr.org/SP/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx.

208 Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. "Método de denuncias asumido por el Consejo de Derechos Humanos". www2.ohchr.org/spanish/bodies/chr/complaints.htm.

209 *Ibid.*

210 Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. "Grupo de Trabajo sobre Situaciones". www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/ComplaintProcedure/Pages/FAQ_sp.aspx.

211 Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. "Método de denuncias asumido por el Consejo de Derechos Humanos". www2.ohchr.org/spanish/bodies/chr/complaints.htm.

212 *Ibid.*

213 Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. "Información Básica sobre el EPU", www.ohchr.org/SP/HRBodies/UPR/Pages/BasicFacts.aspx.

amplias consultas nacionales con todas las partes interesadas, incluidas las ONG, coaliciones de ONG, las instituciones nacionales de derechos humanos, defensores y defensoras de derechos humanos y empresas²¹⁴.

Aunque el EPU es un ejercicio impulsado por el Estado y a pesar del papel limitado en el examen real, las ONG tienen muchas oportunidades de participar e influir en el proceso del EPU. A pesar de que no pueden intervenir directamente en la sesión de “diálogo interactivo”, la participación de las ONG puede darse principalmente mediante las siguientes formas:

- **participar en las consultas nacionales** celebradas por el Estado examinado;
- **presentar información** sobre la situación de los derechos humanos en el país a la Oficina del Alto Comisionado;
- **participar en reuniones** de información previa a la sesión, en las cuales presentan a otros Estados sus conclusiones sobre la situación de los derechos humanos en el Estado revisado²¹⁵;
- **cabildear con miembros** del grupo de trabajo (compuesto por todos los Estados miembros de la ONU y presidido por el Presidente del Consejo de Derechos Humanos; el EPU se lleva a cabo en un grupo de trabajo);
- **tomar la palabra** en el Consejo de Derechos Humanos durante la adopción del informe del grupo de trabajo;
- **organizar eventos** paralelos durante el examen. A través de estos eventos, las recomendaciones y preguntas de las ONG pueden influir en el resultado del EPU;
- **supervisar y participar** en la implementación de las recomendaciones del EPU por el Estado analizado²¹⁶.

Una fuente útil de información es UPR-info, una ONG creada para promover y fortalecer el EPU mediante la sensibilización, proporcionando herramientas de capacitación y conectando a los diferentes actores del proceso del EPU.

DDH pueden utilizar el EPU para crear conciencia de los riesgos que enfrentan DDH que trabajan sobre empresas y derechos humanos y empujar a los Estados a comprometerse con las recomendaciones para la protección de defensoras y defensores de derechos humanos. Defensoras y defensores también deben utilizar el EPU para exigir que los Estados examinados sean cuestionados sobre las medidas que hayan adoptado para asegurar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas que operan en su territorio²¹⁷. Esto podría incluir preguntas acerca de estas medidas durante la revisión de la legislación nacional del país, o la elaboración de Planes de Acción Nacionales.

214 *Ibid.*

215 *Ibid.*

216 www.upr-info.org/en/how-to/role-ngos.

Un ejemplo de esta interacción puede ser apreciado en el documento informativo sobre la situación de DDH en Níger²¹⁸. El documento fue presentado al Grupo de Trabajo del EPU, programado para revisar Níger en enero de 2016, por el ISHR, la West Africa HRDs Network y el Collectif des Organisations de Défense des Droits de l'Homme et de la Démocratie. El documento hace un llamamiento al gobierno de Níger para garantizar que las empresas que operan en Níger, incluyendo Areva Energy Company, respeten los derechos humanos y las actividades de defensores y defensoras de derechos humanos, en consonancia con los Principios Rectores de la ONU y la Declaración de la ONU sobre DDH.

Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos

El Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos está formado por cinco expertos independientes, y su tarea principal es promover la aplicación efectiva e integral de los Principios Rectores²¹⁹. A través de su procedimiento de comunicaciones, el Grupo de Trabajo entabla diálogo con los Estados y las empresas sobre las presuntas violaciones de derechos humanos sobre las que ha recibido información. Aunque el número de comunicaciones recibidas y enviadas va en aumento, el Grupo de Trabajo todavía intenta hacer un uso más estratégico de las comunicaciones como medio de reforzar la protección de las y los defensores de derechos humanos²²⁰.

Con el objetivo de apoyar el trabajo de DDH, el Grupo de Trabajo actúa en estrecha cooperación con otras entidades de la ONU, incluyendo otros titulares de mandatos de los procedimientos especiales y el Alto Comisionado para los Derechos Humanos y su Oficina, ya sea en Ginebra o a través de sus oficinas sobre el terreno²²¹.

El Grupo de Trabajo acoge con satisfacción la información para informar su labor y estrategia, para identificar las barreras para la aplicación efectiva de los Principios Rectores y las lagunas en la protección de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales, y para fundamentar las recomendaciones hechas a los Estados, las empresas y otros actores, sobre la aplicación de los Principios Rectores²²².

217 Desafortunadamente, ya que los Estados envían un informe sobre la situación de derechos humanos en su propio país, la posibilidad de utilizar el EPU para levantar cuestiones de responsabilidad extraterritorial de los Estados, respecto a sus empresas en el extranjero, puede ser un poco limitado.

218 www.ishr.ch/sites/default/files/documents/niger.pdf. (en inglés).

219 Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. "Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales". www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/VGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx.

220 Michael K Addo. "Aplicar plenamente los Principios Rectores significa proteger a las y los defensores de derechos humanos". 25 noviembre de 2014. www.ishr.ch/news/aplicar-plenamente-los-principios-rectores-significa-proteger-las-y-los-defensores-de-derechos.

221 *Ibid.*

222 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Submissions.aspx.



ENVÍO DE INFORMACIÓN SOBRE VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS AL GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS COMERCIALES

Hasta el momento de redactar este informe, el Grupo de Trabajo no tenía un cuestionario específico en el que solicitara información empresarial específica, sin embargo solicita información clave en su sitio web²²³. Defensoras y defensores que quieran enviar información al Grupo de Trabajo, deben seguir el mismo proceso y proporcionar detalles similares a los indicados para el Relator Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos (página 69), a sabiendas de que el mandato del Grupo de Trabajo no requiere la existencia de un vínculo entre la violación y el hecho de que la víctima sea un defensor o defensora de derechos humanos (es decir, la labor de derechos humanos de la víctima).

Si el caso se refiere a una ley o a una política que viola los derechos humanos, la información adicional debe ser proporcionada como un resumen del proyecto de ley o política y, de ser posible, adjuntar una copia del texto legislativo en francés, español o inglés, así como en el idioma original.

EJEMPLO PRÁCTICO

Se informó al Grupo de Trabajo de una presunta violación de los derechos humanos que se produjo cerca de la comunidad Owino Uhuru, Kenia. La exposición directa e indirecta al plomo, a raíz de la gestión inadecuada de una fundición de plomo que operó desde 2007 hasta marzo de 2014, causó graves problemas de salud y violaciones de los derechos humanos a los miembros de la comunidad, incluidos los ex trabajadores de la fundición.

Las alegaciones incluían que miembros de la comunidad han seguido sufriendo los efectos adversos de la exposición al plomo en los últimos siete años y estos impactos no han sido abordados, ni los miembros de la comunidad compensados adecuadamente.

En respuesta, el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, el Relator Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos, el Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria, el Relator Especial sobre la libertad de opinión y de expresión, el Relator Especial sobre la libertad de reunión pacífica y de asociación, y el Relator Especial sobre los derechos humanos y las libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo enviaron una comunicación conjunta al Gobierno de Kenia²²⁴.

223 Información de contacto y otros detalles se encuentran disponibles en www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Submittingcomplaints.aspx.

224 [ispdb.ohchr.org/hrdb/29th/Public_-_OL_Kenya_18.12.14_\(7.2014\).pdf](http://ispdb.ohchr.org/hrdb/29th/Public_-_OL_Kenya_18.12.14_(7.2014).pdf).

Oficina del Ombudsman y Asesor en materia de observancia de la CFI y el OMGI

El Asesor en materia de Observancia / Ombudsman (COA) de la Corporación Financiera Internacional (CFI) y el Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones (OMGI) trabaja con comunidades y organizaciones de la sociedad civil del mundo entero para ayudar a resolver inquietudes relacionadas con proyectos de la CFI / OMGI, y es responsable de manejar las quejas de las personas y comunidades que se ven afectadas negativamente por un proyecto financiado por estas instituciones. El COA también ha preparado recomendaciones a la CFI y OMGI para mejorar su impacto a nivel de proyecto en el desarrollo local²²⁵. Una nota de orientación de 2008 estableció recomendaciones para lograr los siguientes resultados clave: relaciones sólidas empresa-comunidad, una licencia social para operar, el fortalecimiento de los procesos internos y los incentivos enfocados en lograr un impacto positivo²²⁶.

COA proporciona información en línea que explica cómo presentar una queja al CAO y qué esperar del proceso²²⁷.

Mecanismos de control de la OIT

El **Comité de Libertad Sindical** (CLS) de la OIT es un mecanismo global aplicable a todos los Estados Miembros de la OIT. El CLS se ocupa de las quejas de las organizaciones gubernamentales / de trabajadores / de empleadores (no individuos) que alegan que un Estado miembro de la OIT, o un Estado miembro de la ONU que no sea miembro de la OIT, ha violado los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación, organización y negociación colectiva. Para ser acusados de violar los derechos de los trabajadores, no es necesario que los Estados miembros hayan ratificado los convenios pertinentes.

La **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones** (CEACR) emite un documento extenso cada año revisando la adhesión de los Estados miembros de la OIT a las obligaciones en virtud de los convenios ratificados pertinentes. Toman en cuenta los informes del gobierno y los informes de los "interlocutores sociales", sindicatos y asociaciones de empleadores. Luego, con base en sus hallazgos para cada Estado miembro, realizan observaciones y solicitudes directas.

Cada año, la **Comisión de Aplicación de Normas** selecciona a determinados países para realizar una revisión más profunda

225 Oficina del Ombudsman y Asesor en materia de observancia de la CFI y el OMGI. "The CAOs Three Roles" ("Los tres papeles de los CAO"). www.cao-ombudsman.org/about/ourroles. (en inglés).

226 Oficina del Ombudsman y Asesor en materia de observancia de la CFI y el OMGI. "Improving IFC's and MIGA's local development impact at the project level". (Fortaleciendo el impacto en el desarrollo local a nivel de proyecto). www.cao-ombudsman.org/howwework/advisor/documents/improvingifc.pdf. (en inglés).

227 www.cao-ombudsman.org/howwework/filecomplaint.

en cuanto a su adhesión a las obligaciones internacionales. Estas deben estar vinculadas a los convenios de la OIT, pero en el pasado, los sindicatos han utilizado métodos creativos para presentar denuncias vinculadas a un tema (por ejemplo, la discriminación contra los trabajadores migrantes) en virtud de las obligaciones del Estado a una convención técnica (en el caso de Tailandia, Compensación al Trabajador y en el caso de Qatar, el Convenio sobre inspección del trabajo).

Para utilizar estos mecanismos, es fundamental que se involucren los sindicatos nacionales o internacionales que tengan representatividad en la OIT. La participación de las ONG en las reuniones formales de la OIT en Ginebra, es a menudo limitada; las ONG generalmente pueden observar, pero tienen pocas oportunidades de hablar formalmente. El sitio web del CLS OIT es un buen punto de partida para DDH que deseen utilizar los mecanismos de la OIT²²⁸.

(B) Mecanismos regionales

Tribunales regionales de derechos humanos

Los tribunales asociados a instrumentos regionales de derechos humanos pueden proporcionar una vía para remediar los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas, como por ejemplo:

- La **Comisión Interamericana de Derechos Humanos**, que puede recibir denuncias (“peticiones”) contra los 35 Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos²²⁹.
- El **Tribunal Europeo de Derechos Humanos**, que tiene competencia para resolver quejas (“Aplicaciones”) contra los 47 Estados Miembros del Consejo de Europa²³⁰.

EJEMPLO PRÁCTICO

En *Fadayeva v Rusia*, el Tribunal consideró que el Gobierno de Rusia violaba el artículo 8 de la Convención Europea de Derechos Humanos al no regular la contaminación del medio ambiente de una fundición de hierro²³¹.

- La **Comisión Africana de Derechos Humanos** y de los Pueblos, que puede conocer de quejas (“Comunicaciones”) contra los 53 Estados miembros de la Unión Africana, todos parte de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos.²³²

228 www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm.

229 Véase más información sobre cómo presentar una solicitud en www.oas.org/es/cidh/docs/folleto/CIDHFolleto_esp.pdf.

230 Véase más información sobre cómo presentar una solicitud en www.echr.coe.int/Documents/Your_Application_ENG.pdf. (en inglés).

231 Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. Caso “Fadayeva v Russia (re Severstal smelter)”, business-humanrights.org/en/fadayeva-v-russia-re-severstal-smelter.

232 Véase más información sobre cómo presentar una comunicación en www.achpr.org/communications/.

- El **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** tiene competencia y jurisdicción sobre "toda persona física o jurídica". Esto permite al Tribunal imponer directamente no sólo las obligaciones legales, sino también las obligaciones de derechos humanos relativas a la no discriminación en las empresas²³³.

Los tres primeros órganos sólo tienen competencia para conocer de las quejas contra los Estados. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, los Estados están obligados a garantizar que los actores privados no violen los derechos humanos de las personas que se encuentran dentro de su jurisdicción. Por lo tanto, aunque estos tribunales no pueden ejercer su jurisdicción sobre las empresas directamente, su reconocimiento público y la condena de violaciones de derechos humanos cometidas por empresas pueden marcar un paso importante en el camino hacia la rendición de cuentas.

Grupo de Trabajo sobre Industrias Extractivas, Medio Ambiente y Violaciones de Derechos Humanos

El Grupo de Trabajo sobre Industrias Extractivas, Medio Ambiente y Violaciones de Derechos Humanos fue establecido por la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos en 2009²³⁴. El propósito del Grupo de Trabajo es examinar el impacto de las industrias extractivas en África en el contexto de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, que incluye:

- investigar temas específicos relacionados con el derecho de todos los pueblos a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales;
- realizar estudios sobre las violaciones de derechos humanos y de los pueblos por parte de actores no estatales en África;
- informar a la Comisión Africana sobre la posible responsabilidad de los actores no estatales;
- formular recomendaciones y propuestas sobre medidas y actividades apropiadas para la prevención y la reparación de violaciones de derechos humanos y de los pueblos cometidas por las industrias extractivas;
- colaborar con las instituciones donantes y organizaciones no gubernamentales interesadas;
- preparar un informe integral para ser presentado ante la Comisión Africana²³⁵.

233 Véase más información sobre cómo presentar una queja en http://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/make_a_complaint_en.htm.

234 Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos. "148: Resolución que establece un Grupo de Trabajo sobre Empresas Extractivas, Medio Ambiente y Violaciones de Derechos Humanos en África". www.achpr.org/sessions/46th/resolutions/148/.

235 *Ibid.*

EJEMPLO POSITIVO

El Grupo de Trabajo ha establecido un foro de debate entre DDH y empresas por medio de consultas subregionales. Las consultas son una iniciativa importante, ya que proporcionan una oportunidad para el debate entre muchos actores diferentes, incluyendo funcionarios gubernamentales, corporaciones extractivas, representantes de las comunidades locales y las ONG.

ISHR participó en la tercera consulta, en Lubumbashi, en julio de 2015, e hizo una presentación formal al Grupo de Trabajo que contiene recomendaciones sobre la forma en que el Grupo de Trabajo, los gobiernos y las empresas de la industria extractiva pueden trabajar para proteger y promover el espacio de DDH y de la sociedad civil²³⁶.

(C) Mecanismos Nacionales

Puntos Nacionales de Contacto (PNC)

Los PNC de las Directrices de la OCDE proporcionan plataformas de mediación y conciliación para la resolución de problemas prácticos que puedan surgir en la aplicación de las Directrices. Los PNC promueven las Directrices y lidian con las quejas, llamados “casos específicos”, por las alegaciones de incumplimiento de las Directrices por parte de determinada empresa. Sin embargo, dependiendo del país de origen con quien vaya a interactuar, es útil reconocer la variación en el mandato, autoridad y recursos del PNC.

En algunos gobiernos, su PNC es independiente de los ministerios del gobierno o interministerial. En los Países Bajos, la oficina del PNC hasta incluye representación de los sindicatos y asociaciones de empleadores. En el caso de los PNC más grandes y con mayores recursos, puede que ser las ONG tengan la posibilidad de pedir una investigación más profunda sobre el caso. Sin embargo, en otros, el PNC funciona más como un punto focal, limitándose a ofrecer sus “buenos oficios”. En otras palabras, si la empresa en cuestión se niega a reconocer el problema, o de todas formas opta por no participar en el proceso del PNC, no puede ser obligada a través de disposiciones legales o reglamentarias para participar en la mediación.

Organismos y organizaciones nacionales de derechos humanos

Los organismos nacionales de derechos humanos, por ejemplo, la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelanda, reciben quejas y consultas sobre cuestiones de derechos humanos y tienen

236 www.ishr.ch/news/corporate-accountability-defenders-central-africa-troublemakers-offer-solutions. (en inglés).

un mandato legal de tomar medidas sobre las que se refieren a la discriminación ilegal, incluyendo aquellas con empresas implicadas. Las organizaciones nacionales de derechos humanos también tienen lo necesario para llevar a cabo sus propias investigaciones sobre presuntos abusos contra los derechos humanos.

EJEMPLO PRÁCTICO

La Comisión de Derechos Humanos de Indonesia investigó las actividades de exploración de gas de PT Lapindo Brantas Inc en Porong, Sidoarjo, que desplazó a miles de familias. La Comisión concluyó que el Estado, así como la empresa, incurrió en violaciones de derechos humanos y solicitó al Estado que proporcionara reparaciones a las víctimas²³⁷.

EJEMPLO PRÁCTICO

En 2005, la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Kenia llevó a cabo una investigación pública sobre los impactos de las empresas mineras de sal sobre los derechos humanos. La investigación dio como resultado la publicación de un informe especial, “Los intereses económicos frente a la justicia social: investigación pública sobre la fabricación de sal en Magarini, Distrito de Malindi” (2006), el cual fue presentado al Presidente y la a Asamblea Nacional. En 2012, la Comisión celebró reuniones de seguimiento con las comunidades locales para identificar si se habían aplicado las recomendaciones del informe. Posteriormente, en 2013, la Comisión emprendió un litigio de interés público, presentando una demanda contra las empresas con respecto a las violaciones de derechos sobre la tierra y el derecho a un medio ambiente limpio²³⁸.

Mecanismos judiciales

En el marco de una jurisdicción nacional, las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas pueden caer bajo una serie de leyes civiles y penales aplicables – como medio ambiente, trabajo, lucha contra la discriminación, contra el soborno y la corrupción. Los tribunales nacionales son cada vez más utilizados

237 Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. “Mud volcano in Indonesia: Human rights commission finds violations - may bring cases against state, companies”, business-humanrights.org/en/mud-volcano-in-indonesia-human-rights-commission-finds-violations-may-bring-cases-against-state-companies. (en inglés).

238 Nora Götzmann y Claire Methven O'Brien. Business and Human Rights: A Guidebook for National Human Rights Institutions. (“Empresas y derechos humanos: Una guía para Instituciones Nacionales de Derechos Humanos”). (Informe, ICC y DIHR, Noviembre de 2013). p.68. humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelse/bhr_guidebook_for_nhris_2013_eng.pdf. (en inglés).

para proporcionar a las víctimas de abusos de derechos humanos cometidos por empresas un recurso efectivo²³⁹.

EJEMPLO PRÁCTICO

Un gran jurado federal de Estados Unidos acusó recientemente a cuatro empleados de Global Horizons, una compañía de reclutamiento con sede en Estados Unidos, por cargos de trabajos forzados. La compañía llevó a cientos de trabajadores tailandeses a los EE.UU. bajo la creencia de que si no trabajaban, podrían ser arrestados y deportados²⁴⁰.

En algunos países, DDH pueden tener la posibilidad de presentar una demanda por abusos específicos de derechos humanos relacionados con empresas, ocurridos en otra jurisdicción. Por ejemplo, con frecuencia leyes penales y anti-soborno y corrupción son aplicadas a las acciones de los ciudadanos nacionales, incluso si se producen en el extranjero²⁴¹. Sin embargo, en general es difícil lograr que las empresas rindan cuentas de los abusos ocurridos en el extranjero.

La Ley de Estados Unidos de Reclamos por Agravios contra Extranjeros (ATCA), mencionada anteriormente, es una ley que se ha utilizado para demandar a las empresas registradas allí por presuntas violaciones de derecho internacional, independientemente del lugar donde la violación haya tenido lugar. Durante la última década, colectivos de derechos humanos han presentado muchos casos contra las empresas multinacionales, en su mayoría empresas de extracción de recursos naturales, bajo la ATCA. Sin embargo, sólo un pequeño número de casos han resultado en pagos de compensaciones. En la reciente decisión de la Corte Suprema en el caso *Kiobel v Royal Dutch Petroleum Co*²⁴², la Corte determinó que “la mera presencia corporativa” no es suficiente para aplicar el ATCA. Sin embargo, como la Corte no desarrolló lo que se requiere para que las empresas puedan ser responsabilizadas en virtud de la ACTA, hay espacio para una discusión sobre el alcance de esta, y la posible responsabilidad de las corporaciones.

239 Asamblea General de Naciones Unidas. “Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”. John Ruggie. Consejo de Derechos Humanos. 17a sesión. 21 de marzo de 2011. www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc.

240 Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. “Global Horizons lawsuits (re forced labour)” (“Procesos penales de Global Horizons sobre trabajo forzoso”). business-humanrights.org/en/global-horizons-lawsuits-re-forced-labour#cl8765. (en inglés).

241 Nora Götzmann y Claire Methven O’Brien. *Business and Human Rights: A Guidebook for National Human Rights Institutions*. (“Empresas y derechos humanos: Una guía para Instituciones Nacionales de Derechos Humanos”). (Informe, ICC y DIHR, Noviembre de 2013). p.68. humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/bhr_guidebook_for_nhris_2013_eng.pdf. (en inglés).

242 133 S.Ct. 1659 (2013).

Teniendo en cuenta los importantes costes implicados en el litigio, DDH probablemente necesitarán asistencia *pro bono* de bufetes de abogados para representarlos en el proceso. Algunos de los bufetes de abogados que ofrecen asistencia *pro bono* son DLA Piper, Allens Linklaters y Freshfields. Los bufetes brindan su asistencia *pro bono* cuando el caso entra en su definición de *pro bono*. Generalmente, un caso *pro bono* es aquel en el que no tienen otro acceso al sistema legal y / o se plantea una cuestión de orden público más amplio o de interés público; o se trata de asistencia a las organizaciones de caridad y de la comunidad²⁴³. Poniéndose en contacto con los departamentos *pro bono* de bufetes de abogados podrá determinar si usted es elegible para solicitar dicha asistencia.

D) Mecanismos de reparación de agravios de la empresa

Un mecanismo de reclamo no debe sustituir o suprimir el acceso a un recurso legal por los titulares de derechos. A pesar de ello, la participación en un mecanismo de reparación de agravios a nivel operacional es considerado, bajo los Principios Rectores, una parte esencial del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos de una empresa²⁴⁴. Se espera que las empresas provean a o cooperen con la reparación de los impactos adversos que han causado o a los que han contribuido²⁴⁵.

Las defensoras y defensores están bien situados para ayudar a las empresas en el diseño y la implementación de mecanismos de reclamo debido a su amplia experiencia en lidiar con el impacto de las empresas sobre los derechos humanos. Las empresas deben asegurarse de que tienen un mecanismo de quejas que sea:

- **legítimo**, en términos de que cuente con la confianza de la comunidad local e incorpore mecanismos para garantizar que los procesos de quejas sean llevados de forma justa;
- **accesible** y conocido por los miembros de la comunidad, incluido su disponibilidad en idiomas locales;
- **predecible**, proporcionando un procedimiento claro para la resolución de quejas con un marco indicativo de tiempo para cada etapa, y claridad en los resultados disponibles;

243 DLA Piper, *The Australian In-House Legal Counsel Pro Bono Guide*. (“Guía Pro Bono”). 2012. www.dlapiper.com/~media/Files/Insights/Publications/2012/05/The%20Australian%20Inhouse%20Legal%20Counsel%20Pro%20Bono%20Gu%20Files/inhousecounselprobonoguideupdated/FileAttachment/inhousecounselprobonoguideupdated.pdf. (en inglés).

244 Organización de las 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”*. (Nueva York y Ginebra, 2011). p. 17-24. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.

245 *Ibid.* Artículo 22.

- **equitativo**, en que las partes agraviadas tengan un acceso razonable a la información, el asesoramiento y la experiencia que les permita participar en condiciones justas, informadas y respetuosas;
- **transparente**, en el que las partes agraviadas sean informadas sobre el progreso de la investigación, y la comunidad se informe sobre el desempeño general del mecanismo;
- **disponible** en igualdad de condiciones para todos los grupos, incluyendo todos los sexos, edades y grupos culturales;
- **lo suficientemente amplio** como para capturar todas las quejas pertinentes, incluidas las relativas a terceros (por ejemplo, un contratista que no paga a miembros de la comunidad);
- **compatible** con los derechos humanos, en que los resultados y los recursos estén en consonancia con los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- **una fuente de aprendizaje continuo**, lo que permite a la empresa tomar medidas para evitar agravios futuros²⁴⁶.

EJEMPLO PRÁCTICO

El mecanismo de reparación de agravios a nivel operacional de la mina de Newmont Ahafo, Ghana, tiene un procedimiento de escalada vinculado a la Comisión de Derechos Humanos y al sistema judicial²⁴⁷.

EJEMPLO PRÁCTICO

En Filipinas, Oceana Gold trabajó con un consejo local para diseñar un procedimiento de denuncias, con la participación explícita de la comunidad local en las etapas clave. El procedimiento permitió a miembro(s) del consejo y el denunciante aprobar o rechazar las soluciones propuestas por la empresa²⁴⁸. El procedimiento fue pensado para funcionar para varias problemáticas, desde el acceso al agua hasta los conflictos laborales²⁴⁹.

246 *Ibid*, Article 31.

247 Centre for Social Responsibility in Mining, "Community Complaints and Grievance Mechanisms and the Australian Minerals Industry, Second Discussion Paper", July 2009, pp 30-42.

248 Consejo Internacional de Minería y Metales. "Human Rights in the Mining & Metals Industry - Handling and Resolving Local Level Concerns & Grievances" ("DDHH y la Industria de Minería y Metales – Manejando y Resolviendo Quejas y Agravios a nivel local"). Octubre de 2009, p. 17. www.icmm.com/document/691; Advocates for International Development. Lawyers Eradicating Poverty, "Rights, Regulation and Remedy, The Extractive Sector and Development". ("El sector extractivo y el desarrollo"). 23 de marzo de 2012, a4id.org/sites/default/files/Rights, Regulation and Remedy Report.pdf. (ambos en inglés).

249 Advocates for International Development. Lawyers Eradicating Poverty. "Rights, Regulation and Remedy, The Extractive Sector and Development". ("El sector extractivo y el desarrollo"). 23 de marzo de 2012, a4id.org/sites/default/files/Rights, Regulation and Remedy Report.pdf. (en inglés).

El Informe de Sostenibilidad de 2014 de la empresa informó que de las 55 quejas registradas, 15 permanecían sin resolverse al final del año (en comparación con 55 en el año anterior). La compañía atribuyó esto a la creación del procedimiento de denuncia y su dedicado equipo de atención a quejas²⁵⁰.

Algunas cosas a tener en cuenta al presentar una queja usando un mecanismo de reparación de agravios de la empresa:

- **¿Quién puede presentar la queja?:** en general, los mecanismos de reclamación aceptan quejas de los individuos afectados, grupos y / o sus representantes, siempre que la cuestión se enmarque en el ámbito de aplicación del mecanismo y cumpla con los requisitos de elegibilidad aplicables. Por individuos se entienden las defensoras y defensores de derechos humanos, trabajadores, sindicalistas y líderes comunitarios, entre otros. En grupos, se incluyen sindicatos, asociaciones campesinas, comunidades locales y / u organizaciones de la sociedad civil.
- **Momento de la presentación:** una vez que se identifica un daño real o potencial de una empresa, empiece a investigar si y cuando la reclamación puede ser presentada. Cuando se trata de un tema pasado, aún no tratado o reparado adecuadamente (como la contaminación del medio ambiente), es posible que necesite evaluar si han habido cambios en los procedimientos del mecanismo y / o en los principios y normas aplicables.
- **Otros procedimientos / procedimientos paralelos en marcha:** a pesar de que es posible presentarse ante más de un mecanismo, algunos pueden poner su queja en espera si hay procedimientos paralelos legales o de otro tipo aún no resueltos relacionados con el mismo tema.

250 OceanaGold. "Reporte de Sustentabilidad 2014", p.8. (en inglés). www.oceanagold.com/assets/documents/2014SustainabilityLow-Res.pdf.



人呵
賺到
生活

宣傳教育
組織群眾
增加
ucate.
rganize.
EMPOWER!

CAPÍTULO 5 **MÁS ALLÁ DEL CUMPLIMIENTO: ¿QUÉ MÁS DEBEN HACER LAS EMPRESAS PARA RESPETAR Y VINCULARSE CON DEFENSORAS Y DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS?**

La consistencia a lo largo de las cadenas de suministro

Uno de los retos para los defensores y defensoras de derechos humanos que tratan de involucrarse y obtener acciones progresistas de las empresas es saber lo que se puede pedir, en particular en el contexto de las cadenas de suministro globales. Aunque muchas empresas multinacionales tienen una política centralizada de derechos humanos y “responsabilidad social empresarial”, puede ser diferente cómo se implementa a lo largo de sus cadenas de suministro. Las leyes nacionales y el entorno social y político de los diferentes países también tienen un impacto sobre los efectos concretos de las acciones de una empresa. Por ejemplo, la empresa taiwanesa Foxconn, fabricante de productos electrónicos, tiene instalaciones de producción en Brasil y China. Sin embargo, los enfoques en cuanto a las negociaciones salariales, la sindicalización y relaciones gubernamentales de estos países son muy diferentes, a pesar del hecho de que todas son gestionadas por Foxconn²⁵¹.

Una solución a esto es buscar un compromiso con las políticas de toda la empresa que, en algunos casos, van más allá de la legislación nacional en los países de producción. Otra, liderada por las federaciones sindicales mundiales, es la evolución de los “acuerdos marco globales” que establecen las (más altas) expectativas para la consulta, la negociación, entre otras, para todas las empresas vinculadas a la cadena de suministro de una empresa en particular. Por ejemplo, IKEA y Building and Woodworkers International firmaron un acuerdo sobre la aplicación del Código de Conducta de la empresa en sus instalaciones. Del mismo modo, Chiquita y la Unión Internacional de Trabajadores Agrícolas (UITA) firmaron en 2001 un acuerdo sobre la libertad de asociación, normas laborales mínimas y empleo, a pesar de que sólo se aplica a las operaciones en América Latina²⁵².

251 www.cnet.com/news/could-foxconn-factory-in-brazil-be-a-model-for-apple-production/; inthesetimes.com/working/entry/13051/apples_two_faces_power_gaps_between_brazil_and_china_foxconn_workers. (en inglés).

252 UITA Uniendo trabajadores agroalimentarios y de hotel de todo el mundo. “UITA, Colsiba y Chiquita firman acuerdo histórico de derechos sindicales para trabajadores bananeros”. www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&www=1&uid=default&ID=111&view_records=1&en=1 (artículo en inglés, acuerdo en español).

Pronunciarse en contra de violaciones de derechos humanos

En su informe a la Asamblea General en 2015, el Relator Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos recomienda que tanto los Estados como las empresas deben desempeñar un papel activo en el apoyo y la promoción del papel de las y los defensores de derechos humanos que trabajan en sus sectores.²⁵³

Esto debe incluir, por ejemplo, pronunciarse cuando defensores son señalados debido a su trabajo relacionado con la responsabilidad corporativa. Las empresas también deben cesar y abstenerse de apoyar cualquier acción que, directa o indirectamente, incida negativamente en los derechos de las y los defensores a la libertad de expresión, asociación y reunión.²⁵⁴

En un reciente artículo, Mauricio Lazala y Joe Bardwell, del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (BHRRC, por sus siglas en inglés), sostienen que “a las empresas les conviene que las reglas del juego sean claras, que los consumidores tengan poder, que los empleados sean respetados y que el sistema judicial funcione bien. Si bien hay muchos ejemplos positivos de empresas que alzan la voz por los derechos humanos o incluso por defensoras y defensores de derechos humanos y el espacio de la sociedad civil, demasiadas permanecen en silencio cuando los derechos humanos están en juego en Estados represivos”²⁵⁵. Normalmente, las políticas de derechos humanos de una empresa están contrarias a su silencio e inacción respecto de sus operaciones en los Estados represivos, especialmente en los que se comprometen a realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos e involucrar a las partes interesadas. BHRRC sugiere que esto se debe a que “las empresas tienden a creer que los riesgos de hablar públicamente sobrepasan a los beneficios”²⁵⁶.

Lazala y Bardwell argumentan que “incluso en los casos en los que una empresa tiene una influencia considerable sobre un gobierno, es probable que dude en usarla para promover los derechos humanos”²⁵⁷. Un ejemplo es la negativa de BP, el mayor inversor extranjero en Azerbaiyán, de responder a las preocupaciones de derechos humanos en torno a su patrocinio de los Juegos Europeos en junio de 2015. BP afirmó “no creer que tratar de influir en las políticas de los gobiernos soberanos podría ser considerado como parte de su papel como uno de los patrocinadores de los Juegos Europeos”²⁵⁸. Sin embargo, como señalan los autores, “BP sin duda buscaría ‘influnciar las políticas de los gobiernos soberanos’ cuando los intereses de la empresa estuvieran en juego”²⁵⁹.

253 Véase el informe que se presentará ante la 70ª Sesión de la Asamblea General www.ohchr.org/SP/Issues/SRHRDefenders/Pages/AnnualReports.aspx.

254 *Ibíd.*

255 Mauricio Lazala y Joe Bardwell, “¿Qué derechos humanos? ¿Por qué algunas empresas alzan la voz y otras no?”. 17 de junio de 2015. www.opendemocracy.net/openglobalrights/mauricio-lazala-joe-bardwell/%E2%80%9C%C2%BFqu%C3%A9-derechos-humanos%E2%80%9D-por-qu%C3%A9-algunas-empresas-alzan.

256 *Ibíd.*

257 *Ibíd.*

258 *Ibíd.*

259 business-humanrights.org/en/government-repression-of-human-rights-activists-when-should-business-speak-out-from-hong-kong-streets-to-the-european-games-in-azerbaijan. (en inglés).

“Dónde la protección de los derechos humanos choca con intereses comerciales, incluso algunas empresas con fuertes compromisos de derechos humanos muestran desprecio por ellos”²⁶⁰. En una carta a principios de este año, 31 empresas suecas señalaron preocupaciones en torno a las declaraciones del Ministro de Asuntos Exteriores de Suecia que criticaban el historial de Arabia Saudita en materia de derechos humanos. En la carta se solicitaba la protección de las relaciones económicas más allá de sus preocupaciones de derechos humanos. Del mismo modo, las empresas pueden priorizar el acceso al mercado sobre las consideraciones de derechos humanos en las negociaciones comerciales, en circunstancias en que los gobiernos pueden tratar de fortalecer las protecciones laborales y ambientales²⁶¹.

Más positivamente, hay varios casos en los que las empresas han hablado en contra de violaciones de derechos humanos²⁶². En enero de 2014, el gobierno de Camboya fue condenado por empresas de ropa con proveedores de Camboya, incluyendo Adidas, Columbia, Gap, H&M, Inditex, Levi Strauss y Puma, por su violenta represión contra trabajadores de la industria textil que estaban en huelga, la cual provocó muertes y lesiones²⁶³.

A principios de este año, Leber Jeweller, Inc., Tiffany & Co. y Brilliant Earth hicieron declaraciones solicitando al gobierno angoleño retirar los cargos contra el periodista Rafael Marques (que había expuesto abusos en la industria del diamante y posterior-

260 Mauricio Lazala y Joe Bardwell, “¿Qué derechos humanos? ¿Por qué algunas empresas alzan la voz y otras no?”. 17 de junio de 2015. www.opendemocracy.net/openglobalrights/mauricio-lazala-joe-bardwell/%E2%80%9C%C2%BFqu%C3%A9-derechos-humanos%E2%80%9D-por-qu%C3%A9-algunas-empresas-alzan.

261 *Ibid.*

262 En marzo de 2013, en Perú, seis empresas textiles de los Estados Unidos instaron al Gobierno de Perú para derogar una ley que permiten violaciones de los derechos laborales, por lo que es difícil para ellos poner en práctica sus propios códigos de conducta de abastecimiento. Y en 2009, en respuesta al golpe de Estado en Honduras, las principales compañías de ropa hicieron un llamado a la restauración de la democracia. Por supuesto, la preocupación por las cadenas de suministro ocupa un papel importante en estos casos. En el sector TIC, Google se retiró de China en el año 2010 debido a los intentos de censura. En el sector de la alimentación, dos asociaciones de mariscos tailandeses pagaron la fianza por el activista de derechos Andy Hall, que fue encarcelado y acusado en el 2014 a raíz de sus investigaciones sobre los abusos de los trabajadores migrantes en la industria de alimentos en Tailandia. En marzo de este año, 379 empresas y organizaciones presentaron una declaración pública a la Corte Suprema de Estados Unidos en apoyo del matrimonio entre personas del mismo sexo, incluyendo gigantes corporativos como Coca-Cola, Goldman Sachs, Microsoft y Morgan Stanley. Y en el último par de años, cientos de empresas han expresado públicamente su apoyo para el proceso de paz entre el Gobierno colombiano y la guerrilla de las FARC, cuando en el pasado la mayoría de las empresas en Colombia mantuvo un perfil muy bajo en relación con el conflicto armado. Más recientemente, la sociedad civil ha pedido a los patrocinadores de la FIFA responder a las preocupaciones de derechos humanos en las obras de construcción para la Copa del Mundo Qatar 2022. Hasta ahora, adidas, Coca-Cola y Visatener emitieron declaraciones de apoyo a los derechos de los trabajadores en el país.

263 Mauricio Lazala y Joe Bardwell, “¿Qué derechos humanos? ¿Por qué algunas empresas alzan la voz y otras no?”. 17 de junio de 2015. www.opendemocracy.net/openglobalrights/mauricio-lazala-joe-bardwell/%E2%80%9C%C2%BFqu%C3%A9-derechos-humanos%E2%80%9D-por-qu%C3%A9-algunas-empresas-alzan.

mente fue a juicio por difamación)²⁶⁴. Sin embargo, cabe destacar que ninguna de estas empresas operaban en Angola.

Ciertamente hay evidencia de que tomar un enfoque basado en los derechos humanos beneficia a las empresas. Por ejemplo, “las empresas en los EE. UU. están descubriendo que adoptar una postura pública ilustrada sobre cuestiones de justicia social no afecta sus rendimientos, y tiene sentido comercial: ayuda a atraer y conservar clientes nuevos y al mejor personal”²⁶⁵.



© Flickr, Bread for the World

264 [business-humanrights.org/en/angola-trial-of-journalist-rafael-marques-to-resume-over-book-on-abuses-in-diamond-mining-tiffany-leber-jeweler-urge-govt-to-drop-charges](https://www.business-humanrights.org/en/angola-trial-of-journalist-rafael-marques-to-resume-over-book-on-abuses-in-diamond-mining-tiffany-leber-jeweler-urge-govt-to-drop-charges). (en inglés).

265 *Ibíd.*

Tipos de acciones que las empresas pueden tomar para respetar, involucrar y apoyar a defensoras y defensores de derechos humanos

Las corporaciones pueden tomar una serie de medidas para respetar, proteger y apoyar a DDH. Algunas de ellas - como el requisito de abstenerse de atacarles directa o indirectamente - son obligaciones legales; otras - como pronunciarse públicamente en apoyo de DDH que están en riesgo - se tratan de una buena práctica empresarial.

CÓMO LAS EMPRESAS PUEDEN RESPETAR, PROTEGER Y APOYAR A DDH

Las empresas deben respetar y colaborar con DDH, por ejemplo, mediante:

- abstenerse de practicar agresiones físicas o jurídicas contra DDH, entre ellos, los que ejercen sus derechos a la libertad de expresión, de asociación, de reunión pacífica y de protesta en contra de la empresa o de sus intereses;
- consultar de manera significativa a DDH sobre el diseño, implementación y evaluación de proyectos, y en los procesos de evaluación de los impactos en los derechos humanos y de debida diligencia;
- asesorar a clientes y concientizar a proveedores en cuanto a sus obligaciones en relación con DDH.

Las empresas deben apoyar y colaborar con DDH, como por ejemplo, mediante:

- la provisión de recursos financieros y en especie, apoyo y asesoramiento a DDH y sus organizaciones;
- alentar a los gobiernos anfitriones y de origen a consultar con las y los defensores durante la elaboración de planes de acción nacionales y a que incluyan medidas concretas y compromisos de apoyo a DDH en tales PAN;
- alentar los gobiernos de origen a pronunciarse en favor de DDH a través de sus representaciones diplomáticas en los Estados en los que la empresa opera y DDH son obstaculizados.

Las empresas pueden promover y buscar reparaciones para DDH en situación de riesgo, y actuar en contra de las leyes y políticas que les restringen, por ejemplo, a través de:

- apoyar o unirse a una campaña o coalición en apoyo de defensoras y defensores de derechos humanos y en contra de los ataques y las restricciones en contra de ellos;
- pronunciarse en términos generales en apoyo a defensoras y defensores de derechos humanos y por un entorno seguro y propicio para la sociedad civil;
- pronunciarse en casos individuales de ataques u obstaculizaciones contra DDH o en relación con las leyes o políticas propuestas o promulgadas que restringen o penalizan su labor;
- hacer presentaciones privadas con los gobiernos en relación con casos individuales, leyes o políticas.



Ejemplos prácticos de interacción

En esta sección se exponen algunos ejemplos prácticos de la potencial interacción con las empresas, incorporando los elementos mencionados anteriormente. También da cuenta de la importancia de ser selectivos en la determinación de qué enfoques y acciones tienen más sentido en un contexto particular; y de diseñar estrategias de interacción acorde a sus necesidades y las necesidades de la empresa correspondiente.

Escenario I

Se llevaron a cabo procesos de consulta de una empresa minera con líderes comunitarios y dueños de propiedades, todos ellos hombres, con respecto a la reubicación de las aldeas. La compañía no determinó que sólo está dispuesta a vincularse con los hombres, más bien, en esta comunidad las mujeres no son vistas como actores relevantes en las discusiones e incluso son desalentadas a hablar directamente con los hombres, a excepción de sus familiares. La empresa desconoce las tradiciones de la comunidad y está enfocada en desarrollar el proyecto lo más rápido posible.

Partes interesadas afectadas: ¿a quién se está perjudicando? ¿Cuáles son los derechos humanos que están siendo violados?	Las mujeres de la comunidad no tienen voz; no tienen derecho a la libertad de expresión, ni derechos de propiedad, y en el contexto del proyecto minero, es imposible para ellas dar su consentimiento libre, previo e informado (CLPI).
Objetivo de incidencia: ¿quién es el actor cuyas acciones se intentan modificar?	Cambiar las acciones de la empresa para asegurar que, a pesar de las normas culturales imperantes, comprenda el impacto potencial de sus actividades en las mujeres afectadas y pueda tomar medidas para mitigar los riesgos.
Posibles aliados: ¿quiénes pueden ayudarle a enfrentar esta práctica?	ONG locales que entienden las políticas de la comunidad. Mujeres que han salido de la comunidad y pueden asesorar sobre la mejor manera de actuar.
¿Cuáles marcos pueden ser utilizados?	Los principios de CLPI consagrados en el derecho interno; código de conducta empresarial centrado en la no discriminación; normas internacionales de derechos humanos mediante mecanismos de la ONU, incluyendo los procedimientos especiales, los órganos de tratados y las Directrices de la OCDE.
PASO I Involucrarse de forma constructiva	Genere conciencia dentro de la empresa de las normas culturales de la comunidad; conecte a los directivos en el terreno con capacitaciones sobre la no discriminación.

PASO 2 Difundir el tema	Acérquese a colectivos de mujeres que podrían servir como intermediarias, u ONG que han estado trabajando con la comunidad local sobre otras cuestiones. Cree espacios seguros para que las mujeres puedan ser consultadas, y presione a la empresa para que envíe empleadas mujeres a participar.
PASO 3 Buscar la reparación	Alerte al Grupo de Trabajo de la ONU sobre la Discriminación contra la Mujer y el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos sobre este tema. Trate de utilizar los mecanismos de reparación de agravios de la empresa o el punto nacional de contacto (PNC) de la OCDE (cuando sea aplicable) para encontrar una solución mediada.

Escenario 2

Una empresa de ingeniería biomédica no emplea trabajadores indígenas locales debido a que muchos no tienen la formación necesaria. La empresa se encuentra ubicada en un lugar donde los niveles de educación de la población son altos, sin embargo, existe una brecha significativa entre la educación de la población en general y de la población indígena local. La población indígena local considera que no hay oportunidades disponibles para ellos y no hay incentivos para tratar de conseguir mejores empleos. Los ancianos de la comunidad están preocupados por sus jóvenes, que se han acostumbrado a la discriminación y la falta de oportunidades.

Partes interesadas afectadas: ¿a quién se está perjudicando? ¿Cuáles son los derechos humanos que están siendo violados?	Pueblos Indígenas. Los derechos a la educación, a un nivel de vida adecuado, y a condiciones adecuadas, justas y equitativas de trabajo
Objetivo de incidencia: ¿quién es el actor cuyas acciones se intentan modificar?	Cambiar las acciones de la empresa para asegurar que, a pesar de las normas culturales imperantes, comprenda el impacto potencial de sus actividades en los pueblos indígenas afectados y pueda tomar medidas para mitigar los riesgos.
Posibles aliados: ¿quiénes pueden ayudarle a enfrentar esta práctica?	ONG locales que entienden las políticas de la comunidad. Ancianos de la comunidad que han abandonado la comunidad y que pueden asesorar sobre la mejor manera de involucrarse.
¿Cuáles marcos pueden ser utilizados?	Código de conducta empresarial centrado en la no discriminación; normas internacionales de derechos humanos mediante mecanismos de la ONU, incluyendo los procedimientos especiales, los órganos de tratados y las Directrices de la OCDE.

PASO 1 Involucrarse de forma constructiva	<p>Genere conciencia dentro de la empresa de las normas culturales de la comunidad.</p> <p>Eduque a la sociedad sobre los retos que enfrentan los pueblos indígenas para obtener habilidades necesarias para el empleo y el papel de las medidas especiales para garantizar la no discriminación. Insté a la empresa a considerar el desarrollo de las capacidades y habilidades de los trabajadores indígenas locales para que puedan postularse a las oportunidades de trabajo. Esto podría incluir el otorgamiento de becas, capacitación y tutoría.</p> <p>Colabore con la empresa para ofrecer capacitación a su personal sobre la no discriminación y la igualdad de oportunidades, especialmente a quienes trabajan en recursos humanos.</p> <p>Colabore con las instituciones educativas estatales o locales para el desarrollo de cursos que sean relevantes para las oportunidades de trabajo existentes.</p>
PASO 2 Difundir el tema	<p>Considere la posibilidad de ejercer presión a la empresa sobre el tema, a través de campañas de sensibilización y peticiones. Considere también involucrar a los medios de comunicación para crear conciencia.</p>
PASO 3 Buscar la reparación	<p>Se podría interponer una queja ante el PNC o bajo la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.</p>

Escenario 3

El proveedor de una empresa de cereales no proporciona un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados, lo que se traduce en una serie de lesiones relacionadas con el trabajo. El proveedor es una pequeña empresa familiar que cosecha cocos. El personal debe subir a los árboles y recoger los cocos sin arneses o cascos de protección. El proveedor emplea a aproximadamente 100 personas, pero opera con bajos márgenes de ganancia. La página web de la empresa de cereales afirma que su filosofía es “ayudar a todos a vivir una vida sana”. La empresa de cereales es relativamente nueva y no tiene ninguna relación previa con defensoras y defensores de derechos humanos.

Partes interesadas afectadas: ¿a quién se está perjudicando? ¿Cuáles son los derechos humanos que están siendo violados?	<p>Empleados.</p> <p>El derecho al trabajo, y al disfrute de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, el derecho a no ser sometido a tratos inhumanos o degradantes, y el derecho a la vida.</p>
Objetivo de incidencia: ¿quién es el actor cuyas acciones se intentan modificar?	<p>Cambiar las acciones de la empresa. Lograr que ésta se dé cuenta de la importancia y los beneficios de contar con un ambiente de trabajo seguro.</p> <p>Alentar al gobierno a mejorar los procedimientos de inspección y los reglamentos de condiciones laborales.</p>
Posibles aliados: ¿quiénes pueden ayudarle a enfrentar esta práctica?	<p>ONG locales que entienden las políticas comunitarias, sindicatos nacionales e internacionales, políticos del país de origen y del país anfitrión.</p>

<p>¿Cuáles marcos pueden ser utilizados?</p>	<p>Declaración de la OIT; Directrices de la OCDE.</p>
<p>PASO 1 Involucrarse de forma constructiva</p>	<p>Comuníquese con la empresa en cuanto a su filosofía de “vida sana” y cómo esa filosofía se refleja en sus cadenas de suministro. Discuta los beneficios de mejorar su perfil de responsabilidad social corporativa para el marketing de la empresa, al garantizar que sus proveedores ofrecen entornos de trabajo seguros.</p> <p>Concientice a la empresa para mejorar la gestión de la cadena de suministro en el área de salud y seguridad, por ejemplo, mediante la inclusión de los proveedores clave en foros y formaciones sobre salud y seguridad en las empresas.</p> <p>Si es receptiva, considere desarrollar una asociación estratégica que la empresa pueda luego utilizar para promover su imagen de “vida sana”. Por ejemplo, mediante el desarrollo de una campaña con la empresa de cereales en cómo ayudar a proporcionar entornos de trabajo seguros para las comunidades.</p> <p>Otra alternativa es establecer un foro multilateral que involucre a las empresas, entidades de la industria y proveedores para atender a la salud y la seguridad.</p> <p>Puede ofrecerse para realizar formación en derechos humanos tanto para el proveedor como para la empresa matriz.</p>
<p>PASO 2 Difundir el tema</p>	<p>Colabore con el Gobierno en torno a la mejora de la normativa y los procedimientos de inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de la empresa.</p> <p>Cabildee en la empresa respecto a este tema y cómo se relaciona con su filosofía de “vida sana”. Por ejemplo, escribiendo a la empresa, elaborando informes sobre el tema, creando campañas de sensibilización o elaborando peticiones contra tales abusos de derechos humanos. También puede presionar directamente al proveedor para tratar de crear conciencia sobre este tema.</p> <p>Involucrar a los medios de comunicación para exponer las prácticas, por ejemplo, a través de un comunicado de prensa.</p>
<p>PASO 3 Buscar la reparación</p>	<p>Presentar una queja a través del mecanismo de reparación de agravios de la empresa.</p> <p>Ayude a los trabajadores a levantar una queja ante el PNC local o con la organización laboral pertinente, tales como la Asociación para el Trabajo Justo o el Comité de Libertad Sindical de la OIT.</p>

Escenario 4

Un fabricante de electrónica de consumo utiliza para sus productos minerales de tierras raras procedentes de zonas afectadas por conflictos. La empresa tiene una política de derechos humanos e interactúa regularmente con DDH en otras cuestiones, como en materia de normas laborales y medidas contra la discriminación. Sin embargo, la compañía ha evitado las discusiones sobre la procedencia de sus materiales y se ha negado reiteradamente a proporcionar información al respecto.

Partes interesadas afectadas: ¿a quién se está perjudicando? ¿Cuáles son los derechos humanos que están siendo violados?	La comunidad de la que proceden los minerales.
Objetivo de incidencia: ¿quién es el actor cuyas acciones se intentan modificar?	Cambiar las acciones de la empresa.
Posibles aliados: ¿quiénes pueden ayudarle a enfrenar esta práctica?	Las ONG nacionales e internacionales, los políticos de su país de origen y del país anfitrión.
¿Cuáles marcos pueden ser utilizados?	La Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables solicita a la empresa mantener los estándares de debida diligencia relacionados con el abastecimiento y gestión de la cadena de suministro de minerales de tierras raras potencialmente procedentes de zonas afectadas por el conflicto.
PASO 1 Involucrarse de forma constructiva	Ayude a la empresa a asegurar que su política de derechos humanos sea incorporada a los acuerdos con sus proveedores, a través de medidas contractuales o memorandos de entendimiento. Proporcione a la empresa un informe independiente, detallado y fundamentado sobre la relación entre las materias primas y el conflicto. Resalte los riesgos reputacionales y de mercado a los que podría estar expuesta si los consumidores se vuelven muy conscientes de los problemas de la cadena de suministro.
PASO 2 Difundir el tema	Considere la posibilidad de ejercer presión a la empresa sobre el tema, a través de campañas de sensibilización y peticiones. Considere la posibilidad de involucrar a los medios para generar mayor conciencia sobre el tema.
PASO 3 Buscar la reparación	Considere la posibilidad de presentar una denuncia ante el PNC, o, de ser procedente, al tribunal o entidad de derechos humanos regional pertinente (la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o la Comisión Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos).



DIRECTRICES INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS RELEVANTES EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Esta sección le proporcionará un esquema básico de las normas internacionales y los marcos establecidos por las partes interesadas.

Iniciativas internacionales

(A) Declaración de las Naciones Unidas sobre DDH

La Declaración, aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1998, define a DDH como cualquier persona que trabaja para la promoción y protección de los derechos humanos²⁶⁶. Esto abarca a los trabajadores de derechos humanos profesionales y no profesionales, voluntarios, periodistas, abogados y cualquier otra persona que lleve a cabo, incluso de manera ocasional, una actividad de derechos humanos.

La Declaración articula los derechos humanos ya existentes de una manera que hace que sea más fácil de aplicar a la situación de defensoras y defensores de derechos humanos (DDH). En ella se especifica cómo los derechos contenidos en los instrumentos de derechos humanos, incluido el derecho a la libertad de expresión, asociación y reunión, se aplican a los defensores y defensoras. También describe las obligaciones específicas de los Estados y la responsabilidad de cada persona con respecto a la defensa de los derechos humanos. Por ejemplo, el artículo 10 de la Declaración establece que: "Nadie participará, por acción o por el incumplimiento del deber de actuar, en la violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales"²⁶⁷.

En el año 2000, la ONU estableció el mandato del Relator Especial sobre la situación de DDH para supervisar y apoyar la implementación de la Declaración. El mandato del Relator Especial ha desarrollado el concepto de un "entorno seguro y propicio", en el que los defensores y defensoras puedan realizar su trabajo libre de obstáculos e inseguridad. Este es también el marco de referencia que orienta la labor del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos respecto a DDH, en sus avances para asegurar que los Estados y las empresas implementen sus obligaciones en materia de derechos humanos²⁶⁸.

266 www.ohchr.org/SP/Issues/SRHRDefenders/Pages/Declaration.aspx.

267 *Ibid.*

268 Michael K Addo, "Aplicar plenamente los Principios Rectores significa proteger a las y los defensores de derechos humanos", 25 noviembre de 2014, www.ishr.ch/news/aplicar-plenamente-los-principios-rectores-significa-proteger-las-y-los-defensores-de-derechos.

(B) El Marco y los Principios Rectores

El **Marco**²⁶⁹ y los **Principios Rectores**²⁷⁰ no definen los derechos humanos específicos que las empresas tienen la responsabilidad de respetar. Estos derechos se encuentran establecidos en los instrumentos internacionales (el derecho a la vida, el derecho al trabajo, el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva y el derecho de los pueblos indígenas a no ser reubicados o removidos de su tierra sin su consentimiento libre, previo e informado), los cuales fundamentan los procesos descritos por el Marco y los Principios Rectores.

Además de estos instrumentos internacionales, tanto el derecho internacional consuetudinario - las obligaciones internacionales derivadas de la práctica estatal establecida - como el derecho internacional humanitario son parte fundamental de la aplicación del Marco y los Principios Rectores, aunque no son desarrollados en este manual.

El Marco y los Principios Rectores fueron aprobados por el Consejo de Derechos Humanos en 2011, y son considerados como el estándar global autorizado para prevenir y enfrentar los efectos adversos de los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial. Además, en junio de 2014, el Consejo adoptó una resolución significativa complementando los Principios Rectores y reconociendo "el valioso papel que desempeña la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales, en el fomento de la aplicación de los Principios Rectores y la rendición de cuentas por las violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales"²⁷¹.

El **Marco** fue elaborado por el Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Se basa en una importante investigación y en amplias consultas con todas las partes interesadas, incluidos los Estados, la sociedad civil y la comunidad empresarial. El Marco consta de tres pilares:

- **El deber del Estado de proteger** a quienes se encuentren bajo su jurisdicción de los abusos de derechos humanos, en particular los cometidos por las empresas;
- **La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos**, en particular actuando con debida diligencia para evitar infringir los derechos de otras personas y combatir los impactos negativos sobre los derechos humanos;

269 daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/64/PDF/G0812864.pdf?OpenElement.

270 www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf.

271 daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/26/L.1&Lang=S.

- La necesidad de contar con **un mejor acceso a recursos efectivos** para aquellas personas afectadas por los impactos negativos a los derechos humanos, incluso mediante recursos no judiciales.

Los **Principios Rectores**, establecidos para aplicar el Marco, establecen un estándar global para prevenir y abordar el riesgo de los efectos negativos sobre los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial. Definen con detalle qué se espera de los Estados y corporaciones en materia de empresas y derechos humanos, y recomiendan medidas apropiadas para la aplicación del Marco.

Las empresas deben abstenerse de causar la vulneración de derechos humanos o contribuir a ésta debido a sus actividades, así como deben prevenir o mitigar los impactos adversos vinculados con sus relaciones comerciales, incluso si no han contribuido directamente a ellos.

Para cumplir con estas expectativas, los Principios Rectores recomiendan a las empresas:

- expresar su compromiso con los derechos humanos a través de una **declaración política** debidamente fundamentada, difundida e implementada;
- aplicar efectivamente **la debida diligencia en derechos humanos** para identificar, prevenir y abordar los efectos negativos reales o potenciales de derechos humanos;
- **incorporar cuestiones de derechos humanos** en toda la empresa;
- permitir el acceso **de grupos e individuos afectados** a mecanismos efectivos de reparación de agravios; y
- **supervisar e informar en qué medida la empresa** ha logrado adecuarse a los compromisos de su política de derechos humanos.

(C) Pacto Mundial de Naciones Unidas

El Pacto Mundial estableció diez principios sobre derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción que las empresas pueden incorporar²⁷². Con respecto a los derechos humanos y mano de obra, las empresas que participan en el Pacto Mundial avalan los siguientes principios:

- Derechos humanos – las empresas deben:
 - apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente;
 - asegurarse de que no son cómplices de abusos de derechos humanos.

272 www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles.

- Trabajo - las empresas deben:
 - respetar la libertad de afiliación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
 - avanzar sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
 - trabajar en pro de la abolición efectiva del trabajo infantil;
 - actuar por la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

(D) Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de 2006 de la OIT son directrices para las empresas multinacionales, los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto al empleo, la formación, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

(E) Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

La OCDE es un foro que reúne a los gobiernos de 30 países democráticos para abordar los desafíos económicos, sociales y ambientales de la globalización, por medio del intercambio de experiencia política, identificación de buenas prácticas y trabajo de coordinación de políticas nacionales e internacionales. Las Directrices de la OCDE son recomendaciones para una conducta empresarial responsable, elaboradas por los gobiernos de la OCDE para las empresas multinacionales que operan en o desde los 46 países adheridos²⁷³. Cubren una amplia gama de estándares incluyendo sociales, ambientales, fiscales y de recursos humanos.

La actualización de 2011 de las Líneas Directrices de la OCDE incorporó un capítulo de derechos humanos más sólido, completamente adecuado a los Principios Rectores, en el que solicita a los países adherentes a las Directrices que establezcan PNC (explicado en la página 77). Aunque todos los países de la OECD deben tener un PNC, su formato y gobernanza dependen de cada país.

Iniciativas de múltiples actores

Existen diversas directrices e iniciativas voluntarias que tienen por finalidad mejorar el desempeño de las empresas en materia de derechos humanos. Dichas iniciativas voluntarias incluyen códigos de conducta, procedimientos de monitoreo y evaluación e índices de responsabilidad social que instan a las empresas a ir más allá de sus obligaciones legales y establecer un compromiso genuino con el respeto de los derechos humanos.

Algunos de estos estándares se desarrollan a continuación.

273 www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf.

(A) Principios de Ecuador

Los Principios de Ecuador son un marco de gestión de riesgo, adoptado por instituciones financieras, para determinar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales de los proyectos²⁷⁴. Su objetivo principal es brindar un estándar mínimo de debida diligencia para apoyar una toma de decisiones razonable sobre los riesgos. Los bancos comerciales y otras instituciones financieras que han adoptado los Principios acordaron financiar únicamente los proyectos que se comprometían a incorporar los mismos en sus procesos de manejo de riesgos y negocios.

Los Principios de Ecuador solicitan la evaluación del impacto social y ambiental, consulta y distribución de información a partes interesadas, puesta en marcha de mecanismos de reparación de agravios, así como revisiones y reportes públicos independientes adecuados a los Principios.

(B) Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Los Principios Voluntarios fueron diseñados para brindar orientación al sector de los recursos para nivelar los requisitos de seguridad y protección con sus responsabilidades de derechos humanos²⁷⁵. Abordan la evaluación de riesgos, las interacciones entre las empresas y la seguridad pública, y las relaciones entre las empresas y la seguridad privada. Los Principios Voluntarios se han convertido en un estándar de la industria para incorporar las prácticas de seguridad de proyectos en el sector de recursos.

(C) Código Internacional de Conducta (CIC) para proveedores de servicios de seguridad privada

El CIC es una iniciativa de múltiples partes interesadas que tiene como objetivo mejorar la supervisión y la rendición de cuentas y esclarecer las normas internacionales para la industria de la seguridad privada. También tiene como objetivo mejorar la supervisión y la rendición de cuentas de las empresas de seguridad privada.

Fundamentado en el derecho internacional humanitario y de los derechos humanos, el CIC establece principios basados en los derechos humanos para la provisión responsable de servicios de seguridad privada²⁷⁶. Estos incluyen normas para el uso de la fuerza, la prohibición de la tortura, trata de personas y otros abusos contra los derechos humanos y compromisos específicos relativos a la gestión y la gobernanza de las empresas de seguridad privada.

274 www.equator-principles.com/resources/equator_principles_spanish_2013.pdf.

275 voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf.

276 icoca.ch/sites/all/themes/icoca/assets/icoc_spanish3.pdf.

Legislación interna

Si bien los Estados tienen la obligación de aplicar y hacer cumplir los tratados internacionales de derechos humanos a los que se han adherido, por lo general los tratados no tienen aplicación directa sobre las empresas a menos que hayan sido incorporados a la legislación nacional.

Todo país que ratifica la Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño debe tomar medidas para cumplir sus compromisos en virtud de dicho Convenio, aunque tiene la discrecionalidad para determinar cómo hacerlo, por ejemplo mediante la aprobación de leyes que establecen la edad mínima de 15 años para trabajar.

Algunos de los ejemplos de la incorporación de las normas internacionales de derechos humanos aplicables a las empresas en las leyes nacionales incluyen:

- la ley *australiana contra la discriminación racial* de 1975 (Cth) – Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- la ley de Estados Unidos de *Reclamos por Agravios contra Extranjeros de 1789*;
- Documento de trabajo de la Comisión Europea sobre la aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos - Estado de la cuestión (Directrices de la UE)²⁷⁷.

Sin embargo, muchas de las leyes internacionales de derechos humanos no están incorporadas en la legislación interna, o bien, si lo están, las obligaciones que de éstas se desprenden relacionadas con derechos humanos no se imponen a los actores privados.

²⁷⁷ ec.europa.eu/growth/tools-databases/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_id=8374 (en inglés).



© Public Domain Images



¿DE QUÉ TIPO DE EMPRESAS HABLAMOS Y CUÁLES SON LOS DERECHOS AFECTADOS?

Este manual consideró a las empresas de los siguientes sectores: extractivo, tecnología de la información y la comunicación, manufacturero, agrícola, seguridad y bancario.

Extractivo

Los impactos sociales y ambientales de los proyectos extractivos pueden tener graves consecuencias para los derechos de las comunidades locales. Con frecuencia, estos proyectos provocan conflictos sociales entre las comunidades afectadas. Las operaciones cuyos beneficios son insuficientes para el país anfitrión y la comunidad local, pueden conducir a una mayor ruptura del sistema político, económico y social.

Las operaciones extractivas pueden ser desarrolladas por consorcios establecidos entre una serie de corporaciones internacionales o entre empresas internacionales y nacionales. Generalmente, las compañías de petróleo y gas son propiedad total o parcial del Estado y, por esta razón, el deber del Estado de proteger los derechos humanos es especialmente relevante en el desarrollo de esta actividad empresarial.

A menudo, las empresas extractivas se unen para hacer una oferta conjunta para la gestión de un determinado activo y luego llegar a un acuerdo de operación conjunta para compartir las cargas y los riesgos operativos y financieros del proyecto. Uno de los socios será el operador (normalmente aquél cuya inversión financiera sea más significativa). Es común que las empresas, cuando operan fuera de sus Estados de origen, tengan que contratar a una empresa nacional para que actúe como operadora, mientras la compañía internacional proporciona conocimientos técnicos o de otro tipo y/o soporte financiero.

Por lo general, las operaciones extractivas son inversiones a largo plazo (40-50 años), con base en acuerdos negociados con el Estado anfitrión durante la fase inicial de exploración. Estos acuerdos pueden influir en la capacidad del Estado y de la empresa de respetar los derechos humanos durante el proyecto, por ejemplo, al restringir o habilitar consultas significativas con las comunidades, o estableciendo cómo los participantes de

un consorcio deben implementar el proyecto²⁷⁸.

Las empresas extractivas - particularmente las más grandes - suelen tener numerosos contratistas para la prestación de servicios. Los contratistas también tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, sin embargo, en la práctica, los más pequeños pueden ser menos conscientes de esto, o bien, carecer de la capacidad para cumplir con esta responsabilidad, lo que representa un riesgo para la empresa minera y requiere un incremento de las medidas preventivas, como por ejemplo la formación en derechos humanos.

Las normas internacionales establecen que las empresas extractivas deben consultar a los pueblos indígenas respecto a la explotación de los recursos en su territorio, como en cuanto a la justa indemnización por los daños a sus tierras. En este aspecto, es crucial el papel de las defensoras y defensores al buscar que los derechos de la comunidad local sean reconocidos y protegidos.

Las empresas extractivas pueden generar un impulso económico y contribuir positivamente a la comunidad, con medidas tales como la creación de oportunidades de empleo, salud y educación. Por ejemplo, algunas de aquellas con sede en África, como Anglo American y De Beers Botswana Diamond Mining Company, han implementado programas de prevención, educación y sensibilización sobre el VIH / SIDA en el lugar de trabajo²⁷⁹.

Actualmente, los estándares de derechos humanos aparecen en una serie de normas y marcos de las industrias extractivas, entre ellos el Marco de Valor Perdurable del Consejo de Minerales de Australia, el Marco de Desarrollo Sustentable del Consejo Internacional de Minería y Metales, la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas, los Principios Voluntarios y el Estándar para Oro Libre de Conflictos. La Asociación Internacional de la Industria Petrolera para la Conservación del Medio Ambiente

278 Por ejemplo, algunos acuerdos con los Estados de acogida incluyen "cláusulas de estabilidad jurídica", lo que puede prohibir cualquier cambio en las leyes pertinentes durante la inversión u otro término establecido en el acuerdo. Esto puede desincentivar al gobierno a cambiar las leyes para así proteger mejor los derechos humanos y llevar a cabo otras políticas sociales y ambientales. Este tipo de cláusulas de estabilidad fueron objeto de un proyecto de investigación llevado a cabo por la Corporación Financiera Internacional (CFI) y el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. La investigación encontró que las cláusulas de estabilidad jurídica, con exenciones de nuevas leyes, estaban presentes en los contratos de África subsahariana, Este Europeo, Sur de Europa y Asia Central y el Medio Oriente y África del Norte. Cabe destacar que 4 de los 11 contratos de África Subsahariana sujetos a revisión contenían cláusulas que congelaban todas las leyes (incluyendo ambientales y sociales). En América Latina, una cláusula parcial de estabilidad jurídica brinda exenciones específicas para las leyes laborales. Véase "Cláusulas de estabilización y Derechos Humanos: Un proyecto de investigación llevado a cabo por la CFI y el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos" de 27 de mayo de 2009, www.ifc.org/wps/wcm/connect/9feb5b00488555eab8c4fa6a6515bb18/Stabilization%2BPaper.pdf?MOD=AJPERES. (en inglés).

279 De Beers Group, Estudio de caso de VIH/SIDA de 2006, www.businessfightsaids.org/files/transfers/HIV-AIDS%20brochure.pdf. (en inglés).

(una organización mundial de la industria de petróleo y gas para temas ambientales y sociales), al igual que otras organizaciones regionales, también ha desarrollado herramientas para el respeto de los derechos humanos²⁸⁰.

Las empresas extractivas también están elaborando, cada vez más, declaraciones públicas que describen su compromiso con los derechos humanos, entre ellas Alcoa, Anglo American, Arcelor-Mittal, Areva, Barrick Gold, BP, BHP Billiton, Codelco, ExxonMobil, Freeport-McMoRan, Goldcorp, Gold Fields, Implats, Kinross, Lonmin, Newmont, OceanaGold, OZ Minerals, Philex Minería, Rio Tinto, Vale y Xstrata²⁸¹.

Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC)

Los actores del sector TIC van desde los proveedores de servicios de telecomunicaciones y grandes fabricantes de equipos, hasta las pequeñas empresas de software o virtuales. Las empresas fabricantes de equipos de telecomunicaciones y servicios pueden tener cadenas de suministro complejas, debido a que sus dispositivos son típicamente compuestos por un gran número de componentes, como es el caso de los teléfonos móviles.

Si bien se ha producido una desregulación significativa en el sector, las empresas privadas de servicios de telecomunicaciones a menudo tienen que asociarse con empresas del Estado para prestar sus servicios o aumentar la cobertura del mismo.

Una gama de derechos humanos son violados por el uso potencial de la tecnología y por la oferta y producción de componentes y dispositivos. Escándalos recientes han indicado algunos riesgos a los derechos humanos asociados al sector, tales como empresas que venden programas de vigilancia utilizados para silenciar a la oposición política y al activismo de derechos humanos²⁸².

A pesar de estos riesgos, el sector de las TIC ha pasado a desempeñar un papel importante en la promoción de los derechos humanos. Por ejemplo, la banca móvil y el acceso remoto para el aprendizaje y los informes médicos han contribuido a la reducción de la pobreza y la mejora de la salud, la educación y los medios de vida. Nuevas tecnologías de localización han ayudado a salvar vidas tras desastres naturales. Asimismo, el desarrollo del ambiente

280 Asociación de Exploradores y Desarrolladores de Canadá (PDAC, por sus siglas en inglés), "Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social Corporativa: Herramientas, códigos y estándares para la industria de la exploración minera", marzo de 2007 www.pdac.ca/docs/default-source/public-affairs/csr-sustainable-development.pdf?sfvrsn=8. (en inglés).

281 Richard Boele, Diana Kemp y Nora Gotzman, "La incorporación de las consideraciones de derechos humanos en la toma de decisiones de gestión en la minería", (SR Mining 2011), p 3, www.csr.uq.edu.au/Portals/0/11srm_cap07_p98.pdf. (en inglés).

282 Véase, por ejemplo, la denuncia de la FIDH y la LDH del mes de octubre de 2011 contra la compañía de tecnología francesa Amesys. El 21 de mayo de 2012, la fiscalía de París abrió una investigación contra la empresa. En enero de 2013, un tribunal de apelaciones francés dictaminó que era procedente una investigación judicial sobre las denuncias de complicidad de Amesys en actos de tortura.

virtual y de las redes sociales ha contribuido a los movimientos democráticos y el disfrute de la libertad de expresión en todo el mundo.

Los principales riesgos a los derechos humanos vinculados al sector de las TIC varían de acuerdo con el subsector, siendo los mayores las brechas en el **derecho a la intimidad**²⁸³ y **libertad de expresión**²⁸⁴. Aunque en virtud del derecho internacional de los derechos humanos la privacidad de un individuo puede estar sujeta a ciertas restricciones por parte del gobierno, a menudo las empresas de telecomunicaciones y las empresas de servicios virtuales operan en contextos jurídicos internos en los cuáles las restricciones no están en consonancia con el derecho internacional de los derechos humanos y / o donde existe una falla del Estado en la protección de estos derechos. Es responsabilidad de la empresa cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, en consonancia con los estándares reconocidos a nivel internacional.

EJEMPLO PRÁCTICO

Vigilancia gubernamental de las telecomunicaciones en Etiopía²⁸⁵

La operadora estatal Ethio Telecom tiene un monopolio total sobre los servicios de Internet y telefonía en Etiopía y el gobierno es conocido por vigilar y censurar las comunicaciones de sus ciudadanos sin supervisión judicial o legislativa. Las prácticas de vigilancia del gobierno parecen violar la libertad de expresión, de asociación y de acceso a la información y son dirigidas a personas vistas como opositoras políticas²⁸⁶. Personas que son públicamente críticas al gobierno enfrentan censura o son detenidas, y hay un nivel generalizado de temor acerca de las comunicaciones privadas y el riesgo de represalias. Aunque el gobierno alega contar con razones legítimas de seguridad para llevar a cabo actividades de vigilancia, se mantiene la preocupación de que los métodos utilizados son ilegales y que el blanco se selecciona sobre la base de opiniones políticas, origen étnico y la participación en actividades legales y/o conexiones familiares²⁸⁷.

La infraestructura de telecomunicaciones, tecnología y servicios de Etiopía ha sido desarrollada y suministrada,

283 DUDH, Artículo 12; PIDCP, artículo 17.

284 DUDH, Artículo 19; PIDCP, artículo 19.

285 Human Rights Watch, *Saben todo lo que nosotros hacemos: Telecom y Vigilancia vía Internet en Etiopía*, (Estados Unidos, 2014), 1-4, www.hrw.org/news/2014/03/25/ethiopia-telecom-surveillance-chills-rights. (en inglés).

286 Human Rights Watch, *Saben todo lo que nosotros hacemos: Telecom y Vigilancia vía Internet en Etiopía*, (Estados Unidos, 2014), www.hrw.org/news/2014/03/25/ethiopia-telecom-surveillance-chills-rights. (en inglés).

287 *Ibíd.*, p.17.

en gran medida, por empresas extranjeras y con el soporte de la inversión extranjera. Human Rights Watch ha hecho varias recomendaciones a las empresas TIC que brindan servicios en Etiopía. Estas incluyen que las empresas deben tomar medidas para evaluar el riesgo de que sus tecnologías sean mal utilizadas para facilitar abusos contra los derechos humanos por parte del gobierno, y que los acuerdos de servicios deben permitir que, de ser mal utilizados, los servicios sean retirados. Este tipo de recomendación pone de relieve el riesgo de que haya complicidad con abusos de derechos humanos cuando los productos y servicios son utilizados para facilitar actividades ilegales.²⁸⁸

Manufacturero

Las empresas de los sectores manufacturero y de vestimenta tienden a emplear grandes fuerzas de trabajo en países con sistemas jurídicos débiles. Esto significa que, a menudo, la protección de los derechos humanos no está suficientemente integrada o, al menos, no se encuentra adecuadamente protegida y aplicada en la legislación nacional, como es el caso de la legislación laboral, la no discriminación y las regulaciones relativas a salud y seguridad. Los riesgos ambientales y sociales asociados con la manufactura abarcan los riesgos directos asociados a las plantas de fabricación y los riesgos indirectos asociados con las etapas del ciclo de vida de los productos, incluida la extracción de materias primas, el procesamiento, el transporte y la distribución, hasta la eliminación al final de la vida útil del producto.

Como se mencionó anteriormente, la OIT ha establecido cuatro principios fundamentales, reconocidos en la Declaración de la OIT²⁸⁹, y la Asociación para el Trabajo Justo y la Iniciativa de Comercio Ético han elaborado normas y procedimientos de quejas y de investigación, mediante los cuales se pueden presentar denuncias contra empresas que se hayan comprometido con las normas pertinentes.

288 Human Rights Watch, *Saben todo lo que nosotros hacemos: Telecom y Vigilancia vía Internet en Etiopía*, (Estados Unidos, 2014), www.hrw.org/news/2014/03/25/ethiopia-telecom-surveillance-chills-rights. (en inglés).

289 OIT, "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo", 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang-es/index.htm>.

EJEMPLO PRÁCTICO

Curtiembres en Bangladesh

La industria del curtido de Bangladesh en la zona Hazaribagh de Dhaka provee cuero a las principales empresas occidentales de confección. En un informe de 2012, Human Rights Watch describió los problemas de derechos humanos en torno a esta industria, tales como el uso de sustancias químicas peligrosas, normas laborales débiles, restricciones a la libertad de asociación sindical y la utilización de trabajo infantil²⁹⁰. El informe recomienda que las empresas cuyo cuero proviene de Hazaribagh revisen el cumplimiento de las curtiembres con las normas ambientales y laborales tanto de Bangladesh como internacionales, y que dejen de hacer negocio con las que no cumplan con las mismas.²⁹¹

En abril de 2013, un edificio comercial de ocho pisos se derrumbó y causó la muerte de más de 1100 personas. El edificio albergaba cinco fábricas de ropa de marcas de América del Norte, Europa y Australia. Ese día, los jornaleros se habían negado a entrar al edificio debido a las grandes grietas que se veían en las paredes, pero terminaron cediendo después de que les dijeron que era seguro y, presuntamente, tras recibir amenazas por parte de la administración²⁹². El colapso condujo a discusiones generalizadas acerca de la responsabilidad social empresarial en las cadenas de suministro globales.

Human Rights Watch señaló sus inquietudes y la IndustriALL Global Union, una federación sindical mundial que representa a sindicatos de trabajadores textiles y de confección de todo el mundo, lanzó una campaña en línea para apoyar las demandas de los sindicatos de Bangladesh por reformas a la legislación laboral²⁹³. El Institute for Global Labour and Human Rights también estableció un fondo de apoyo para los trabajadores heridos y los familiares sobrevivientes²⁹⁴.

Este tipo de incidencia llevó al establecimiento del Acuerdo sobre Fuego y Seguridad en la Construcción en Bangladesh (Bangladesh Accord on Fire and Building

290 Human Rights Watch, *Curtiembres Tóxicos: las repercusiones para la salud del Cuero de Hazaribagh de Bangladesh*, (Estados Unidos, 2012), 4-13. (en inglés).

291 *Ibíd.*

292 Human Rights Watch, "Bangladesh: Tragedia Muestra Urgencia de Protecciones para Trabajadores", comunicado de prensa de fecha 25 de abril de 2013, www.hrw.org/news/2013/04/25/bangladesh-tragedy-shows-urgency-worker-protections. (en inglés).

293 IndustriALL Global Union, www.industrialall-union.org/action-on-bangladesh. (en inglés).

294 *Ibíd.*

Safety). El Acuerdo, firmado el 15 de mayo de 2013, es un acuerdo independiente y legalmente vinculante por cinco años, entre marcas mundiales y sindicatos, para asegurar un ambiente de trabajo seguro en la industria de la confección de Bangladesh²⁹⁵.

Sin embargo, un año después de la tragedia, el esquema de compensación (respaldado por la OIT) había recaudado sólo US\$ 15 millones y, en ese entonces, sólo la mitad de las 38 marcas asociadas al edificio había pagado su parte al fondo²⁹⁶. Al acercarse el segundo aniversario de la tragedia, el fondo seguía estando US\$ 9 millones por debajo de su objetivo (US\$ 30 millones). El Grupo Benetton aceptó contribuir al fondo tras una campaña en línea de más de 1 millón de personas solicitando su contribución²⁹⁷.

Agrícola

Si bien las cuestiones ambientales han estado en la agenda por un par de décadas, los estándares de derechos humanos en el sector son relativamente nuevos. Las empresas agrícolas y las empresas con grandes cadenas de suministro agrícola, enfrentan un escrutinio cada vez mayor por parte de los inversores y otras partes interesadas sobre los riesgos relacionados con los derechos humanos en sus cadenas de suministro.

La agricultura sostenible abarca una amplia gama de desafíos de derechos humanos, como el **derecho a condiciones de trabajo favorables**, el **derecho a un ambiente de trabajo sano y seguro** y la gestión justa de la tierra. El trabajo es laborioso y los empleados a menudo cuentan con una educación mínima, lo que los hace vulnerables a los abusos de derechos humanos, tales como discriminación, negación sistemática de los derechos de las mujeres, bajos salarios, violación de la libertad de expresión y condiciones laborales desfavorables.

Algunos ejemplos de iniciativas desarrolladas por la industria para combatir estos riesgos incluyen la Fairtrade Foundation, la Asociación Ética del Té y la Iniciativa Internacional del Cacao.

295 Página de internet del Acuerdo sobre Fuego y Seguridad en la Construcción de Bangladesh, bangladeshaccord.org/factories/resource-centre/. (en inglés).

296 Sarah Butler, "Fondo de compensación para las víctimas del Rana Plaza de Bangladesh con apenas un tercio de su capacidad", *The Guardian*, 16 de Abril de 2014, www.theguardian.com/world/2014/apr/16/compensation-fund-victims-bangladesh-rana-plaza-one-third-full. (en inglés).

297 Sarah Butler, "Benetton se enfrenta a más presión sobre el fondo de víctimas de Rana Plaza", *The Guardian*, 12 de febrero de 2015, www.theguardian.com/world/2015/feb/12/benetton-pressure-rana-plaza-victims-fund-bangladesh-factory-disaster. (en inglés).

EJEMPLO PRÁCTICO

El cultivo del tabaco en Kazakstán

Cada año, decenas de miles de trabajadores migrantes de Kirguistán viajan a Kazajstán para la cosecha de tabaco de Philip Morris International.

En un informe de 2010, Human Rights Watch documentó numerosas violaciones a los derechos humanos de estos trabajadores, tales como los bajos salarios, que los hacen vulnerables a la deuda con los propietarios de tierras durante las malas cosechas, retención de documentos de identificación por los propietarios de las fincas y exposición a pesticidas y fertilizantes²⁹⁸.

Human Rights Watch recomendó a Philip Morris fortalecer sus contratos con los propietarios de las fincas de tabaco y vigilar estrechamente a los mismos para asegurar que cumplan con los estándares mínimos y otras condiciones laborales. El 14 de junio de 2010, Phillip Morris manifestó su compromiso de abordar la práctica de explotación a través de un comunicado de prensa emitido por la empresa²⁹⁹.

Seguridad

Muchas empresas multinacionales y gobiernos externalizan sus necesidades de seguridad a las empresas militares y de seguridad privadas. Esto ha acarreado riesgos y desafíos, especialmente cuando las comunidades y los empleados locales están en contra de tales proveedores de seguridad, en particular aquellos que operan en zonas de gobernabilidad débiles, lo que puede llevar a deficiencias en la rendición de cuentas.

Los Principios Voluntarios y el Código Internacional de Conducta para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada fueron elaborados en reconocimiento a este tipo de riesgos. Los Principios Voluntarios fueron diseñados para orientar al sector de los recursos en la adecuación de sus requisitos de seguridad y protección con sus responsabilidades de derechos humanos. El Código Internacional de Conducta para Proveedores de Servicios Privados de Seguridad tiene por objeto aclarar las normas internacionales para la industria de la seguridad privada, y mejorar la supervisión y la rendición de cuentas de las empresas de seguridad privada.

298 Human Rights Watch, *Trabajo infernal: Explotación de los Trabajadores Migrantes del tabaco en Kazajstán*, (Estados Unidos, 2010), www.hrw.org/node/91458/section/2. (en inglés).

299 Philip Morris International, "Informe de Human Rights Watch" (en inglés), comunicado de prensa, 14 de julio de 2010, www.pmi.com/eng/media_center/Pages/human_rights_watch_report.aspx.

Bancario

A través de sus inversiones, los bancos y las aseguradoras pueden estar indirectamente vinculados a violaciones de derechos humanos. Sin importar el tamaño de la inversión, la relación empresarial existe tan pronto se hace la inversión³⁰⁰.

Las instituciones financieras también pueden tener relaciones contractuales con Estados o entidades del Estado, las cuales requieren un grado de apoyo activo hacia el mismo (por ejemplo, mediante la compra de bonos del gobierno). Tal relación, incluso cuando un banco proporciona fondos, significaría que el banco puede ser percibido como cómplice de los abusos de derechos humanos cometidos por el Estado.

Los Principios de Ecuador, como se mencionó anteriormente, fueron adoptados por instituciones financieras que, al hacerlo, acordaron financiar únicamente los proyectos que se comprometen con la incorporación de los Principios en sus procesos de gestión empresarial y de riesgos.

EJEMPLO PRÁCTICO

Préstamos de ANZ a una refinería de azúcar en Camboya

En octubre de 2014, Inclusive Development International y Equitable Cambodia, dos ONG, presentaron quejas formales, bajo las Directrices de la OCDE, contra ANZ, un banco comercial y mayorista con sede en Australia que opera en toda la región de Asia y el Pacífico. Las denuncias alegaban que 681 familias camboyanas fueron desplazadas a la fuerza, y sus tierras adquiridas sin compensación, para dar paso a una refinería de azúcar financiada por ANZ. También alegaban que ANZ incumplió con las Directrices de la OCDE al no garantizar que su financiación no contribuía a violaciones de derechos humanos. ANZ cortó posteriormente los lazos con la empresa azucarera, sin embargo, ha sido llamado a asegurar a las víctimas una indemnización apropiada por el daño causado³⁰¹.

300 www.responsible-investor.com/home/article/ncp_decision_analysis; Principio Rector de la ONU n.14.

301 Oxfam Australia, "ANZ no debe dejar comunidad camboyanas desatendida", 8 de julio de 2014, www.oxfam.org.au/media/2014/07/anz-should-not-leave-cambodian-community-high-and-dry-2. (en inglés).

Para mas información sobre nuestro trabajo, o sobre los asuntos cubiertos en esta publicación, por favor visite nuestro sitio web:

www.ishr.ch
o contáctenos:
information@ishr.ch



www.facebook.com/ISHRGlobal



www.twitter.com/ISHRGlobal



www.youtube.com/ISHRGlobal

OFICINA EN GINEBRA

Rue de Varembé 1, Piso 5
P.O.Box 16
CH-1211 Geneva 20 CIC
Suíza

OFICINA EN NUEVA YORK

777 UN Plaza, Piso 8
New York, NY 10017
Estados Unidos