

# GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS



Con la colaboración de:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE ASUNTOS EXTERIORES  
Y DE COOPERACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE ASUNTOS EXTERIORES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE NACIONES UNIDAS Y  
DERECHOS HUMANOS



# GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS

© CIDEAL, 2018

Fundación CIDEAL de Cooperación e Investigación  
Calle Guzmán el Bueno, 133  
Edificio Germania, planta 10  
28003 Madrid (España)  
Tel.: (+34) 91 553 84 88  
Correo electrónico: [cideal@cideal.org](mailto:cideal@cideal.org)  
[www.cideal.org](http://www.cideal.org)



Esta publicación ha sido elaborada por un equipo mixto formado por la Fundación CIDEAL y por Angulo & Barturen. Diplomacia corporativa, y apoyada financieramente por la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores del MAEC.

Diseño de cubierta y maquetación: Cris Parejo | Diseño Gráfico.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con la autorización expresa del editor.

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores (SEAEX) del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación de España. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de sus autores y no refleja necesariamente la opinión de la SEAEX.



# ÍNDICE

<b>1. Los derechos humanos y las empresas. De la RSE a la protección de los derechos humanos y el cumplimiento de los ODS .....</b>	<b>4</b>
<b>2. El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de España, implicaciones para las empresas .....</b>	<b>9</b>
2.1. Una aproximación al Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de España .....	9
<b>3. Apuntes para la creación de una política corporativa sobre derechos humanos.....</b>	<b>13</b>
<b>4. Sistema de valoración del impacto de la empresa en los derechos humanos .....</b>	<b>19</b>
4.1. Características principales de la evaluación de impactos .....	22
4.2. Procedimientos de evaluación de impactos de las prácticas empresariales en los derechos humanos.....	25
<b>5. Pasos para incorporar un proceso de debida diligencia en la empresa.....</b>	<b>48</b>
5.1. Introducción.....	48
5.2. Clasificación de las posibles medidas a poner en marcha.....	52
5.3. Diseñando una hoja de ruta específica de la compañía .....	56
5.4. Supervisión/seguimiento y comunicación/rendición de cuentas .....	58
5.5. Mecanismos de reclamación y remediación.....	66
<b>6. Estudio de caso: la experiencia de REPSOL Colombia .....</b>	<b>70</b>
6.1. Presentación .....	70
6.2. Contexto .....	71
6.3. REPSOL Colombia y la debida diligencia en el proyecto .....	72
<b>7. Bibliografía .....</b>	<b>78</b>
<b>ANEXO I. Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de España .....</b>	<b>82</b>



## 1. LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS. DE LA RSE A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS ODS

La generación de transparencia en 360 grados se encuentra en el centro de la agenda global en nuestros días. Incluso hablamos de “hipertransparencia”, con los efectos también negativos que conlleva, al referirnos al fenómeno por el cual la esfera privada casi desaparece y todo acto público o privado puede ser sometido al escrutinio universal hasta sus últimos detalles, acrecentando, por supuesto, la potencial construcción de falsas noticias, medias verdades o pos-verdades. Por ello, todo lo que no se explica con rotundidad, y con detalle e indicadores precisos, puede ser objeto de una sospecha que siempre habrá alguien dispuesto a difundir, cuestionando su veracidad en las redes sociales o en los medios tradicionales de información. Por eso, se cita a menudo la idea emergente de “licencia social”, frente a la idea de “licencia oficial”. Una acción empresarial puede cumplir la ley y contar con todos los permisos y justificaciones estatales y oficiales, pero ser contestada por un grupo social o una determinada comunidad del país o comunidad receptora, por considerarla atentatoria contra sus derechos.

Esta aseveración que estaba clara, e incluso legislada, para los actores e instituciones públicas, ha irrumpido en la sociedad civil, incluyendo cuestionamientos severos a varias ONG internacionales por algunos comportamientos inapropiados, aunque se hubieran producido en el pasado, y se ha extendido también al sector privado. A muchas empresas, grandes y pequeñas, se les cuestiona su opacidad y la idoneidad y ética de sus equipos directivos, y se critica su poder para influir en medios y redes con versiones distorsionadas de la realidad, así como su escasa consideración por el respeto a los derechos humanos en temas ambientales, laborales, de respeto de la igualdad y la diversidad o de lucha contra la corrupción y la discriminación, entre otros. También se mencionan a menudo, otras afectaciones



y riesgos que tienen que ver con la identidad cultural, los derechos de los pueblos originarios y los bienes culturales que tienen una protección ya institucionalizada.

Si bien el Pacto Global instaló y generalizó en el año 2000 un nuevo espíritu ético para las empresas globales, al que se acogieron miles de ellas, lo que supuso importantes avances en el plano legislativo y de comportamiento entre las compañías y sus stakeholders, la sensación de voluntarismo y falta de compromiso y rendición de cuentas llevaron al lanzamiento, en 2011, por el entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Koffi Annan, de la mano del profesor de Harvard, John G. Ruggie, de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Estos Principios Rectores, que el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos en su resolución 17/4 de 16 de junio de 2011, están contenidos en tres pilares: la obligación del Estado de promover y proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetarlos donde quiera que operen y la obligación de reparar o remediar, a particulares e instancias diversas, el abuso y los daños causados por unos y otras a través de sus omisiones o acciones, directas o indirectas.

Se trataba de contribuir no solo a “una globalización socialmente sostenible” a través de normas y prácticas que mejoraran el potencial impacto adverso que el accionar de las empresas pudiera tener en personas o comunidades afectadas, sino también de fortalecer la reputación del sector empresarial ante la complejidad de las condiciones de trabajo y de las grandes cadenas de valor de las industrias extractivas, textiles, agrícolas, hidroeléctricas, etc., en las que los riesgos de afectación a los derechos humanos (laborales, ambientales, corrupción, trato discriminatorio, etc.) son mayores. También se trataría de crear valor compartido e integrar las preocupaciones sociales, éticas y medioambientales entre las partes interesadas, consumidores y usuarios.



Cuando se habla de derechos humanos en este documento, se hace referencia, entre otros, y de manera amplia, a la forma, directa o indirecta, en que el accionar empresarial puede afectar a la integridad física, a los derechos civiles y políticos, a los derechos laborales y medioambientales, a la salud y el agua, a la discriminación y al derecho a la intimidad, entre otros. Estos son los capítulos más obvios que pueden ser afectados con una mayor o menor intensidad, dependiendo del nivel de desarrollo, de la capacidad institucional de cada país y de sus valores y prácticas culturales y ambientales. Sin embargo, aunque hay afectaciones más evidentes, como las causadas por las actividades mineras, hay otras menos detectables a primera vista (discriminación racial o religiosa) o de efecto no inmediato (contaminación del agua) que son claras violaciones y hay que tenerlas en cuenta.

Para fomentar el valor compartido, la previsibilidad y seguridad jurídica, que son valores esenciales para la empresa, y hacer frente a los riesgos económicos y reputacionales que puedan ocasionar sus acciones, sus omisiones y sus relaciones comerciales en cualquier fase de su cadena de valor, las empresas deben saber y hacer saber que respetan los derechos humanos como un compromiso sistémico. Esto se puede lograr, como plantean los Principios Rectores, a través de un proceso en el que, inicialmente, las empresas adecúan de manera transversal la práctica empresarial propia con los derechos y, posteriormente, ponen en marcha procesos y procedimientos de debida diligencia que permitan “identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto en los derechos humanos”, de acuerdo con su tamaño y circunstancias.

Como queda explicado en los diferentes capítulos de este trabajo, esta política horizontal debe partir de las más altas instancias de la empresa y llegar a todos sus niveles, debe ser conocida públicamente de manera formal y debe incluir cauces asequibles de denuncia y monitoreo, con un sistema de recepción de quejas y un esquema de comunicación adecuado que asegure la transparencia y publicidad del proceso. Esta dinámica es, por lo tanto, un proceso continuo, que puede además contar con problemas heredados y que debe planificarse a través de una hoja de ruta con una precisa



identificación de los actores o partes implicadas. Además, precisa contar con un mecanismo de seguimiento, control, mediación y evaluación, así como de rendición de cuentas, yendo, incluso, más allá de la terminación del proyecto, ya que pueden producirse impactos adversos posteriores.

Para aplicar esta metodología, derivada de la planificación de proyectos y de la debida diligencia financiera, hay varias guías, procedimientos y herramientas de análisis e indagación conocidos (y recogidos en este trabajo), que son más o menos profundos según el grado de impacto previsible, pero que permiten, con bastante nivel de aproximación, prevenir los riesgos y plantear sistemas de remediación y reparación de carácter directo o indirecto y de matriz judicial o extrajudicial. Esta parte del tercer pilar de los Principios Rectores es fundamental, pues, aun partiendo de la buena fe de la empresa, podrían darse impactos negativos o indeseables, a lo largo de la vida de un proyecto o acción comercial, que pueden mitigarse o corregirse antes, durante o después de concluirse la acción o proyecto empresarial. La Guía en realidad se decanta por un análisis exhaustivo y ambicioso de los impactos preVISIBLES, por una clasificación por niveles de afectación en diferentes temas y áreas, por un repaso sistemático del listado de derechos humanos y, por fin, por una clara identificación de los asuntos críticos que merecen atención y seguimiento preciso. Todo ello implica para la empresa una disponibilidad de equipos o asesores especializados, de medios y recursos logísticos y de mecánicas de diálogo y negociación sólidas para afrontar cualquier dificultad, sea o no previsible.

El trabajo termina con un estudio de caso, partiendo del hecho de que en los últimos años ha habido muchas empresas, de sectores como el extractivo o el de las infraestructuras, por ejemplo, que han hecho grandes esfuerzos por definir políticas corporativas en esta materia, han formado equipos especializados y han tenido que pasar por procesos de debida diligencia complejos, principalmente las empresas mineras e hidroeléctricas, y aquellas que llevan a cabo actividades relacionadas con los derechos de los pueblos indígenas o que se desarrollan en áreas protegidas o de gran valor ambiental o cultural. El caso demostrativo que traemos en esta ocasión, el proyecto de la empresa



española REPSOL en la Guajira colombiana, refleja muy bien esa voluntad de activar mecanismos refinados de diálogo y de debida diligencia con las contrapartes locales y sociales. La aprobación del Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de España, como muchos otros aprobados en la Unión Europea, en América Latina y en otras latitudes, podría augurar un cambio y un avance en esta materia tanto por vocación ética de las empresas como por el grado de escrutinio al que, por el creciente poder de las redes sociales y de la propia sociedad civil organizada, va a verse sometido todo el accionar empresarial.





## 2. EL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE ESPAÑA, IMPLICACIONES PARA LAS EMPRESAS

### 2.1. Una aproximación al Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de España

El Gobierno español aprobó, en julio de 2017, el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, al igual que ya se había hecho en otros países europeos y americanos en los últimos años. Estos planes de acción no constituyen en sí mismos normas jurídicas. La Confederación Mundial de Derechos Humanos se refiere a ellos como documentos dirigidos a articular medidas e instrumentos que, por un lado, fomenten acciones de la Administración que favorezcan la promoción de la protección de los derechos humanos y, por otro lado, establezcan las líneas que deben de observar y respetar las empresas para el respeto y protección de los derechos humanos. Esas son, por tanto, las finalidades formales del plan español que ha entrado en vigor.

Según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, existen dos actores principales que deben velar por que los derechos humanos sean respetados en todo momento en ámbitos vinculados a las empresas: por un lado, el Estado tiene la obligación de establecer los medios y las herramientas necesarias para proteger los derechos humanos y, por otro, las empresas están obligadas a respetar los derechos humanos y a asegurar su no vulneración a lo largo de la cadena de valor, poniendo los medios necesarios para evitarlo —a lo que se ha denominado debida diligencia—, así como a reparar el daño ya generado en caso de que se hubiera producido algún tipo de vulneración.

Teniendo en cuenta los tres pilares sobre los que están configurados los Principios Rectores —proteger, respetar y remediar—, el contenido del plan español se centra, sobre todo, en la obligación del Estado de proteger y en el acceso de las víctimas a los mecanismos de reparación, quedando difuminado en el texto el segundo pilar, consistente en el



deber de las empresas de respetar. Y es precisamente este segundo pilar el que constituye el fundamento de la “debidia diligencia”, por lo que su escasa presencia en el texto no favorece la sistematización y desarrollo detallado de la misma.

El plan recoge explícitamente los pilares I y III, haciendo referencia a los Principios Rectores vinculados a los mismos. A partir de ahí, se enuncian medidas previstas que el plan adopta en relación con cada uno de dichos principios.

A continuación, sintetizamos las medidas concretas que, de un modo u otro, afectan o pueden afectar más directamente a las empresas:

- El Gobierno fomentará en las empresas el desarrollo de herramientas de prevención, mitigación y evaluación de daños.
- Creación de incentivos económicos y no económicos para fomentar en el sector empresarial la implantación de procedimientos internos que fomenten (1) la protección de los derechos humanos, (2) la implantación de una debida diligencia en la empresa y (3) el desarrollo de procesos de reparación de daños sobre los derechos humanos.
- El Gobierno fomentará procesos de transparencia empresarial, por medio de la inclusión de un apartado de derechos humanos en los informes de Responsabilidad Social Corporativa.
- Incorporación de los aspectos de defensa y respeto de los derechos humanos en los procesos de contratación pública.
- El Gobierno promoverá la aplicación de la debida diligencia en actividades de alto riesgo (actividades mineras).
- Elaboración de un informe sobre los mecanismos jurídicos existentes para la reclamación de responsabilidad civil en caso de producirse daño.
- Apoyo en la difusión de las diferentes herramientas existentes de los mecanismos de reparación.
- El Gobierno desarrollará mecanismos que faciliten el acceso a vías de reclamación para todo ciudadano cuyos derechos humanos se hayan visto vulnerados.
- El Gobierno elaborará un informe sobre los actuales mecanismos de queja, y se fomentará la incorporación de nuevos instrumentos.
- El Gobierno fomentará el conocimiento de mecanismos de reclamación y queja, y potenciará la participación del sector empresarial en su desarrollo e implantación.



Sólo se hace mención expresa a la debida diligencia en las medidas previstas cuando se afirma que “El Gobierno promoverá la debida diligencia en actividades de alto riesgo” (medidas referidas al Principio Rector 7).

Todas las actuaciones propuestas en estas medidas se encomiendan a la Administración como agente promotor, no apareciendo enunciadas actuaciones cuya iniciativa dependa directamente del sector empresarial, ni se establecen medidas directas que garanticen el respeto y protección de los derechos humanos dirigidas de forma directa al sector empresarial como responsable de ejecutarlas.

También se prevén actuaciones de capacitación, así como el diseño de sistemas de queja y reclamación, y metodologías de reparación en caso de producirse un daño. No se han establecido, sin embargo, cómo serán las medidas dirigidas a obligar a las empresas a implantarlas o a establecer mecanismos de reparación en caso de producirse daños a los derechos humanos, más allá de los establecidos en la normativa existente.

El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de España recientemente aprobado se puede definir como un plan de modesto alcance, de carácter probablemente transitorio, dirigido en gran medida hacia la capacitación y el fortalecimiento del conocimiento en relación a los derechos humanos, en el que se han establecido, como actuaciones prioritarias, la formación dirigida a las empresas de mayor impacto económico, social y ambiental, y la promoción de la incorporación de actuaciones de debida diligencia en relación con los derechos humanos en las empresas.

En este primer plan se ha asumido, por parte de la Administración, todo el peso de gestión y protección de los derechos humanos, reduciendo, inicialmente, las responsabilidades directas y obligaciones de las empresas respecto a los diferentes agentes, públicos y privados, implicados y afectados por sus actividades.



Como hemos indicado, no se establecen de modo directo actuaciones concretas dirigidas a las empresas para evitar vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito en el que despliegan su actividad. Parece derivarse de su contenido que el plan pretende contribuir a crear un entorno en el que esa asunción de responsabilidades vaya siendo una realidad por parte del sector empresarial a medida que vaya incorporando determinadas prácticas a su actividad habitual.



### 3. APUNTES PARA LA CREACIÓN DE UNA POLÍTICA CORPORATIVA SOBRE DERECHOS HUMANOS

Una etapa fundamental que debe abordarse de manera previa a la puesta en marcha de un proceso de debida diligencia en cualquier empresa es la definición inequívoca de una política corporativa sobre derechos humanos. El Principio Rector 16 es muy claro al respecto y el propio Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de nuestro país así lo recoge. En concreto, se plantea lo siguiente:

**Principio Rector 16.** Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa.
- b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo.
- c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.
- d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas.
- e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

Ese compromiso político debe ser expresado en un documento de referencia donde se concreten las orientaciones principales que servirán de guía a toda la actuación de la empresa, asegurando de esa manera el respeto de los derechos humanos. Ese documento es, también, una afirmación de la propia empresa ante sus clientes, sus socios y sus proveedores. Constituye una manifestación pública para respetar los derechos humanos, prevenir posibles vulneraciones y reparar, en la medida de lo posible, las violaciones de derechos que hayan podido cometerse. De alguna



manera, el compromiso político constituye el inicio de la puesta en marcha del proceso de debida diligencia, ya que éste se basará en los principios y orientaciones contenidas en la política empresarial de derechos humanos.

Una manifestación pública ratificada por los máximos órganos de gobierno de una empresa constituye un elemento clave para impulsar una cultura corporativa de respeto a los derechos humanos. Si la dirección de la empresa y su consejo de administración no asumen de forma explícita ese compromiso, resulta prácticamente imposible promover el respeto de los derechos humanos en las diferentes unidades de la empresa y en las cadenas de valor en las que ésta participa. Junto a la expresión pública de ese compromiso es necesario asegurar un liderazgo sólido para la puesta en marcha de las orientaciones contenidas en la política.

No pueden proporcionarse unas reglas de obligado cumplimiento a la hora de definir una política empresarial de respeto de los derechos humanos, ya que la variabilidad de las empresas y de sus potenciales efectos sobre los derechos humanos, hace imposible una pretensión de ese tipo.

De todas maneras, pueden avanzarse algunas sugerencias de carácter general, que pueden resultar útiles para abordar este paso fundamental. Son las siguientes:

- Establezca un liderazgo claro para impulsar el proceso, designando responsabilidades individuales. Esas responsabilidades deben asignarse a personas con influencia efectiva en la propia empresa.
- Identifique las áreas o ámbitos en los que los efectos de las prácticas empresariales sobre los derechos humanos resultan más significativos.
- Decida si se necesita asesoramiento externo especializado para la elaboración de la política o de parte de esta.



- Consulte a todas las partes interesadas sobre necesidades y expectativas en derechos humanos, especialmente a las más afectadas o potencialmente afectadas por sus actividades.
- Elabore una declaración clara, sencilla y sin ambigüedades. Utilice un lenguaje comprensible a nivel masivo.
- Incorpore en su declaración los estándares internacionales en derechos humanos. Difunda su política empresarial de derechos humanos. Siente las bases de una cultura de compromiso hacia los derechos humanos.
- Capacite a todo el personal, con especial atención a aquellos que deban monitorear la implementación de la política de derechos humanos de la empresa.
- Explique de qué forma los derechos humanos son parte de la estrategia de la empresa en materia de suministros, recursos humanos, marketing y similares.
- Identifique quién o quiénes estarán a cargo de controlar que el compromiso se cumpla.

El documento de política empresarial sobre los derechos humanos debe incorporar unos contenidos básicos. Los principales son los que se indican a continuación:

- Compromiso explícito asumido por los máximos órganos de dirección de la empresa de respeto de todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- Compromiso concreto de respeto de los derechos humanos que se encuentran más relacionados con las actividades habituales de la empresa.
- Compromiso de intentar garantizar el respeto de los derechos humanos en los diferentes eslabones de las cadenas de valor de la empresa.



- Establecimiento de procedimientos para valorar el impacto de las actividades empresariales sobre los derechos humanos (debida diligencia).
- Establecimiento de canales de denuncia sobre potenciales impactos negativos de la empresa (o de otros eslabones de sus cadenas de valor) sobre los derechos humanos. Compromiso de reparar los efectos de las actividades de la empresa que pudieran llegar a infringir los derechos humanos, y a establecer y manejar con eficacia mecanismos para dar acceso a remedio a los afectados.
- Posición de la empresa sobre potenciales conflictos entre las legislaciones nacionales y los estándares internacionales de derechos humanos.
- Establecimiento de directrices para áreas funcionales de la empresa, teniendo en cuenta los riesgos más relevantes identificados en sus actividades.
- Información sobre la implementación de la política de derechos humanos: responsables, órganos de dirección implicados, instrumentos para su desarrollo, canales de información y consulta.
- Descripción de los sistemas de monitoreo e información (rendición de cuentas; información a potenciales afectados, etc.).

Por último, hay que tener en cuenta que la política que se aprueba debe ser un documento que afecta e involucra a toda la empresa y a las relaciones de esta con su entorno, sus clientes y sus cadenas de valor. Por lo tanto, todos deben conocerla y comprender en qué medida sus contenidos afectan a las decisiones que se tomen en el futuro y a las actividades que se lleven a cabo. La política debe constituir una guía para la acción y no una mera declaración retórica que se olvida una vez elaborada. Es, como ya se dijo, la expresión de un compromiso y su validez solo podrá demostrarse en la medida en que resulte un instrumento eficaz para orientar la práctica empresarial.





Existen muchas políticas empresariales de derechos humanos que están disponibles en la actualidad. Para las personas que tengan interés en conocer algunas, les ofrecemos a continuación algunos enlaces en internet que pueden resultarles útiles:

- [🔗 REPSOL](#)
- [🔗 IBERDROLA](#)
- [🔗 HP](#)
- [🔗 ArcelorMittal](#)
- [🔗 Enel Generación Chile](#)
- [🔗 ISA](#)
- [🔗 Falabella](#)
- [🔗 Grupo ACS](#)
- [🔗 CAIXABANK](#)
- [🔗 FERROVIAL](#)



**TABLA 1. PREFASE: COMPROMISO INSTITUCIONAL**

PRINCIPIO RECTOR	OBJETIVO	
<p><b>16</b> Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas <u>deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política</u> que</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa.</li> <li>ii. Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo.</li> <li>iii. Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.</li> <li>iv. Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas.</li> <li>v. Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa”.</li> </ol>	<p>Es una declaración de principios ante todas las partes interesadas firmada por las más altas instancias de la empresa.</p> <p>Es un compromiso público de respetar y no infringir los derechos humanos, de tomar medidas para gestionar los potenciales riesgos y establecer mecanismos de remedio operativos eficaces.</p> <p>Es un compromiso comunicado a todos los agentes implicados, públicos y privados, y que pueden ser afectados, de alguna manera, por la actividad de la empresa.</p> <p>Es un compromiso que debe incluir a todos los departamentos, políticas y estrategias de la empresa.</p>	
	ACTORES IMPLICADOS	
	ACTIVOS	PASIVOS
	<p>Dirección de la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores de la empresa.</li> <li>• Proveedores de la empresa.</li> <li>• Subcontratas de proyectos.</li> <li>• Sociedad.</li> <li>• Organizaciones No Gubernamentales.</li> <li>• Administración pública.</li> </ul>
PROCEDIMIENTO (FASES)	CONTENIDO-RESULTADOS	
<p>Establecer un responsable de la Dirección</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Identificar las áreas de más conflicto. Reflejarlo</li> <li>↳ Evaluar la necesidad de apoyo experto, externo</li> <li>↳ Notificar la política a las partes involucradas.</li> <li>↳ Plasmear el compromiso en un plan de acción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos.</li> <li>• Especificar un mayor compromiso con los riesgos que genere la actividad.</li> <li>• Realizar acciones de reparación por los daños infringidos y disponer de mecanismos de remediación.</li> <li>• Focalizar el esfuerzo en los departamentos que pueden generar los riesgos más graves.</li> <li>• Implicar a los diferentes departamentos de la empresa, las políticas y estrategias en el cumplimiento de los Principios Rectores.</li> <li>• Designación de responsable y establecimiento de un sistema de gestión.</li> <li>• Establecer un sistema de comunicación, interna y externa, y disponer de mecanismos de transparencia.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia.



## 4. SISTEMA DE VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LA EMPRESA EN LOS DERECHOS HUMANOS

El proceso de debida diligencia constituye el mecanismo al que las empresas deben recurrir para aplicar de una manera práctica su voluntad de respetar los derechos humanos. Este proceso aparece descrito de manera general en el Principio Rector 17:

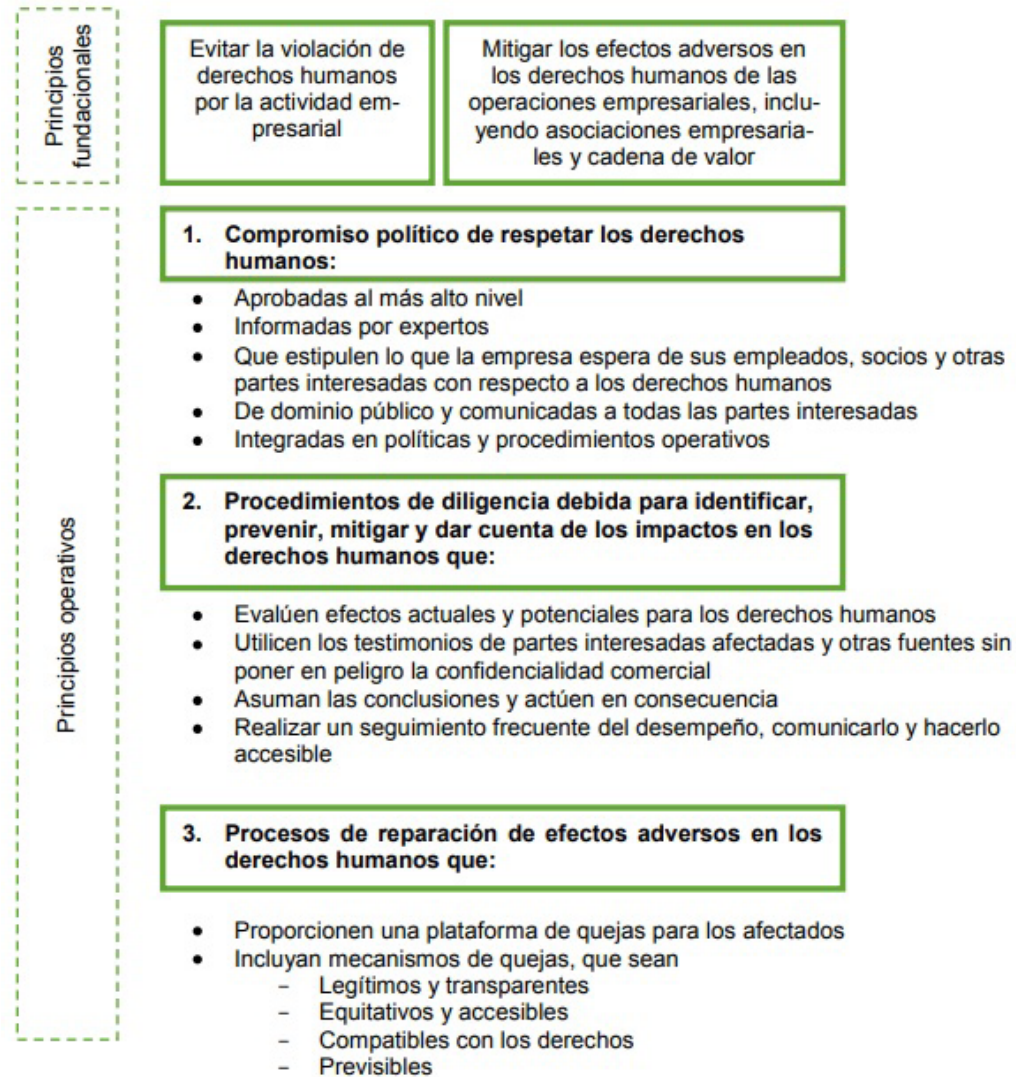
**Principio Rector 17:** Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

- a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales.
- b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones.
- c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

Una descripción sencilla del proceso de debida diligencia en su conjunto queda resumida en el siguiente esquema:



FIGURA 1. Principios del marco Ruggie que afectan a las empresas.





Tal como ha podido comprobarse, el proceso de debida diligencia debe incluir “una evaluación del impacto real y potencial de las actividades (de las empresas) sobre los derechos humanos”. Ese paso inicial aparece descrito con más detalle en el Principio Rector 18:

**Principio Rector 18.** A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:

- a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;
- b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

Las tareas que una empresa debe abordar para actuar con debida diligencia aparecen descritas en los Principios Rectores que se indican a continuación:



FIGURA 2. Tareas que una empresa debe abordar para actuar con debida diligencia.

PRINCIPIO RECTOR	TAREAS (tal y como se describen en el Informe Ruggie)
18	Las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales.
19	Las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.
20	A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta.
21	Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes.
22	Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Fuente: Elaboración propia.

### 4.1. Características principales de la evaluación de impactos

En términos muy generales, podemos entender que una evaluación de los impactos de las prácticas empresariales sobre los derechos humanos es un análisis de los factores que afectan o que pueden afectar al pleno disfrute de los derechos humanos por parte de los trabajadores, los clientes, los eslabones de una cadena de valor o las comunidades que se encuentran en el área de influencia de una empresa. Otras definiciones se refieren a la evaluación de impactos



como un proceso sistemático que proporciona información sobre esas consecuencias deseables o indeseables; proceso de cuantificación de las probabilidades de que aparezcan los riesgos identificados y sus repercusiones previstas.

Entendemos como impactos los efectos de largo plazo positivos y negativos, primarios y secundarios, producidos directa o indirectamente por una intervención, intencionalmente o no.

Las evaluaciones sobre los impactos de las actividades empresariales en los derechos humanos son una necesidad cada vez más demandada desde múltiples sectores y muchas empresas las asumen como una tarea ineludible para posicionarse de una manera más positiva en los mercados y ante sus clientes potenciales.

La primera constatación que es preciso realizar es que, para que las empresas puedan poner en marcha un proceso eficaz de debida diligencia en materia de derechos humanos, resulta fundamental que dispongan de datos y evidencias fiables sobre el impacto que sus actividades, así como las de los distintos eslabones de sus cadenas de valor, generan o pueden generar en el futuro en el ejercicio de esos derechos.

Para conocer los efectos que una empresa provoca en los derechos humanos, es imprescindible conocer cuál es el contexto específico en el que se desenvuelve esa empresa y qué derechos pueden resultar más afectados. Además, será necesario identificar los posibles actores y grupos relacionados y revisar e interiorizar las normas y/o directrices que tengan efectos directos e indirectos sobre los derechos humanos en la realidad concreta en la que se vaya a operar. Por último, es preciso analizar las posibles consecuencias que las actividades previstas pueden tener sobre esos derechos, prestando especial atención a aquellos grupos de población que por sus particularidades pudieran estar expuestos a un mayor riesgo de vulnerabilidad.



Queda claro, por tanto, que la primera acción para la puesta en marcha de un proceso de debida diligencia es identificar y valorar los posibles impactos que las prácticas empresariales pueden provocar en el ejercicio (o en la vulneración) de los derechos humanos. Para poder realizar una actuación diligente, la empresa requiere de información, lo más objetiva posible, que le permita estimar, valorar y medir los impactos, potenciales y reales, que genera durante su ciclo de funcionamiento, para después priorizarlos.

Existen múltiples propuestas para realizar una evaluación de los impactos de las prácticas empresariales en los derechos humanos. En principio, algunos rasgos fundamentales que debe cumplir ese tipo de evaluaciones son:

- Avalado por gerencia.
- Simple.
- Práctico.
- Continuado en el tiempo.
- Fácil de comprender.
- Con una asignación suficiente de recursos humanos y económicos.
- Con responsables bien identificados.

Los problemas típicos que se han detectado a la hora de desarrollar las evaluaciones de impactos son:

- No se ha considerado adecuadamente la interacción de riesgos.
- No se valora de forma correcta la probabilidad de que ocurra un determinado impacto.
- No se realiza con la continuidad adecuada.
- Valoración inadecuada de los responsables de los impactos.
- No se establecieron o se controlaron las alarmas establecidas.
- Focalización prioritaria relacionada con el impacto económico.





- Falta de enfoque integral para la gestión de los impactos desde todos los departamentos de la empresa.
- Falta de exigencia del cumplimiento de acuerdos.

Las causas por las que se inicia un proceso de análisis de los impactos de las prácticas empresariales en los derechos humanos son:

- Inicio de una actividad.
- Inicio de un proyecto.
- Cambios normativos.
- Cambios políticos o del entorno que provoquen situaciones de riesgo potencial.
- Incursión en nuevos mercados.

En general, todas las empresas deberían hacer algún tipo de evaluación de impactos de manera sistemática, pero esas evaluaciones serán todavía más necesarias cuando la empresa vaya a encontrarse en una situación nueva que puede afectar al funcionamiento de la empresa, o suponga un cambio relevante en su funcionamiento o en su relación con el entorno.

## 4.2. Procedimientos de evaluación de impactos de las prácticas empresariales en los derechos humanos

Para realizar una evaluación de los impactos que las prácticas empresariales tienen o pueden tener sobre los derechos humanos es posible recurrir a una gran variedad de herramientas. La elección de una u otra de las herramientas disponibles dependerá de muchos factores que resultan específicos de cada caso, como el tipo de empresa y de cadena de valor analizada, las actividades que lleva a cabo, el contexto político, económico, social, institucional o los principales actores involucrados, entre otros.



Es bastante común que los análisis del impacto de las actividades empresariales sobre los derechos humanos se incorporen como áreas de indagación específicas dentro de herramientas ya consolidadas en la práctica empresarial, como pueden ser las evaluaciones ambientales, de salud y seguridad en el trabajo, de riesgos operativos y financieros, las auditorías internas o externas, las encuestas de satisfacción de clientes, los mecanismos de denuncia y queja, etc.

En los últimos tiempos, como resultado de la importancia creciente que esta temática ha adquirido, han ido surgiendo diferentes propuestas específicas que intentan proporcionar herramientas y procedimientos *ad hoc* para evaluar los riesgos y el impacto de las actividades empresariales sobre los derechos humanos. Evidentemente, estas herramientas no son igualmente válidas para todas las realidades y circunstancias y cada empresa debe efectuar un ejercicio de análisis (por sí misma o recurriendo a expertos externos) para determinar cuál es la mejor manera posible de abordar estos procesos de debida diligencia y, más específicamente, una evaluación de impactos sobre los derechos humanos.

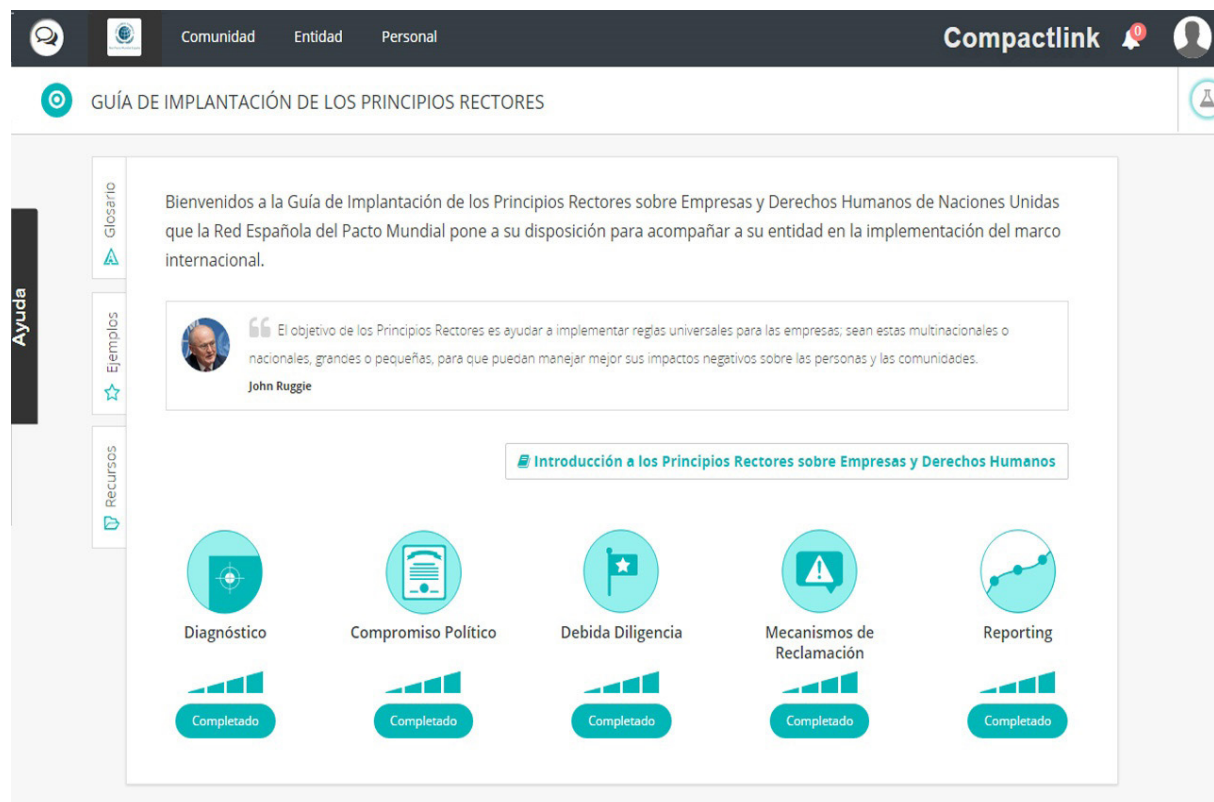
Sin ningún ánimo de exhaustividad, vamos a presentar a continuación algunas herramientas de valoración de posibles impactos y riesgos que las actividades empresariales pueden provocar en los derechos humanos. La selección efectuada, inevitablemente incompleta, se ha realizado atendiendo a la relevancia y diversidad de las propuestas analizadas y a la significación de las entidades que las promueven. Creemos que constituyen una muestra representativa de la variedad de opciones que en la actualidad están disponibles para que las empresas inicien de forma sólida un proceso de debida diligencia en este ámbito:



## Guía online y pack multimedia de formación de la Red Española del Pacto Mundial

Los derechos humanos suponen una temática de trabajo de máxima importancia dentro de las actuaciones del Pacto Mundial. Por ello, la Red Española del Pacto presentó en junio de 2015 dos nuevas herramientas para que las empresas puedan actuar con debida diligencia en materia de derechos humanos: una guía online y un pack multimedia de formación.

FIGURA 3. Guía online y pack multimedia de formación de la Red Española del Pacto Mundial.



### Guía *on-line* para aplicar los principios rectores

1. Diagnostica el estado actual de la empresa.
2. Crea políticas propias de derechos humanos.
3. Identifica los riesgos e impactos de las empresas.
4. Implanta mecanismos de reclamación.
5. Reporta compromisos con los derechos humanos.

Fuente: Red Española del Pacto Mundial.  
Véase enlace



Ambos recursos están basados en los Diez Principios del Pacto Mundial, la carta de los derechos humanos de Naciones Unidas y, principalmente, en los Principios Rectores de John Ruggie sobre empresas y derechos humanos.

La herramienta online guía al lector a través de 5 fases:

1. Diagnostica el estado de tu entidad.
2. Crea tu política de derechos humanos.
3. Identifica tus principales riesgos e impactos.
4. Implanta mecanismos de reclamación.
5. Reporta tu compromiso con los derechos humanos.

### Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos (HRCA)

La evaluación del cumplimiento de los derechos humanos (HRCA) constituye una herramienta de autoevaluación diseñada en 1999 por el Programa Human Rights & Business del Instituto Danés para los Derechos Humanos (DIHR) con el objetivo de ayudar a las empresas a detectar posibles violaciones de derechos humanos motivadas por el impacto de sus actividades. Algunas de sus principales características se detallan a continuación:

- 350 preguntas y 1.000 indicadores (contempla la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de 1966 y más de 80 tratados sobre derechos humanos).
- La versión española presenta un chequeo rápido (propuesta del DIHR, ESADE y la Escuela de Cultura de Paz de la Universidad Autónoma de Barcelona). Incluye 28 preguntas principales y 240 indicadores.
- Cada pregunta lleva a las siguientes respuestas potenciales: Sí; No; Necesario prestar Más Atención; No Aplicable; Sin información).
- Los indicadores establecidos configuran nociones básicas con la finalidad de determinar si las empresas cumplen o no con las preguntas principales. Estos indicadores se presentan clasificados por tipologías: política, procedimiento y acción. La relevancia de cada indicador se modifica en función del sector al que pertenezca la empresa, de sus riesgos, del país y del tipo de actividad abordada.



FIGURA 4. Herramienta “Quick Check” de autoevaluación del cumplimiento de los derechos humanos (HRCA).

### ¿COMO FUNCIONA LA HRCA?

#### A.1.1. ¿ la empresa toma medidas necesarias para asegurarse de que no participa o se beneficia de cualquier tipo de trabajo forzoso?

.....

Sí
  No
  M/A
  N/A
  Sin info

INDICADORES SUGERIDOS	Sí	No	M/A	N/A	Sin info
La empresa tiene una política que prohíbe el trabajo forzoso en instituciones penitenciarias y las diferentes formas de este tipo de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa asegura que los contratos de empleo son justos, transparentes y que el trabajador los entiende.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Todos los trabajadores pueden dejar su puesto en la empresa si lo notifican con la suficiente antelación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Todos los trabajadores pueden dejar las instalaciones de la empresa al finalizar su turno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa garantiza que no utiliza mano de obra de agencias o empresas implicadas en el tráfico ilegal, en la servidumbre por deudas o en secuestros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa no impone a los trabajadores comisiones de contratación que les endeuden con la empresa o que les obliguen a trabajar para la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa paga un salario digno y no obliga a los trabajadores a iniciar un ciclo de anticipos salariales para que puedan hacer frente a los gastos del coste de vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa no retiene salarios ni amenaza con retenerlos para obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias, sino que efectúa los pagos con regularidad y puntualidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa no coacciona ni obliga a los empleados a trabajar contra su voluntad mediante el uso de amenazas o de la fuerza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa no usa trabajo en instituciones penitenciarias, a menos que el prisionero haya sido condenado por un tribunal de justicia y trabaje voluntariamente bajo la supervisión y el control de una autoridad pública.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa no exige a los trabajadores un depósito de dinero.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los trabajadores y las organizaciones laborales confirman que la empresa respeta el derecho a no estar sometido a trabajo forzoso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fuente: Danish Institute for Human Rights. Human Rights Compliance Assessment (HRCA). Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos “Quick Check”, 2016.



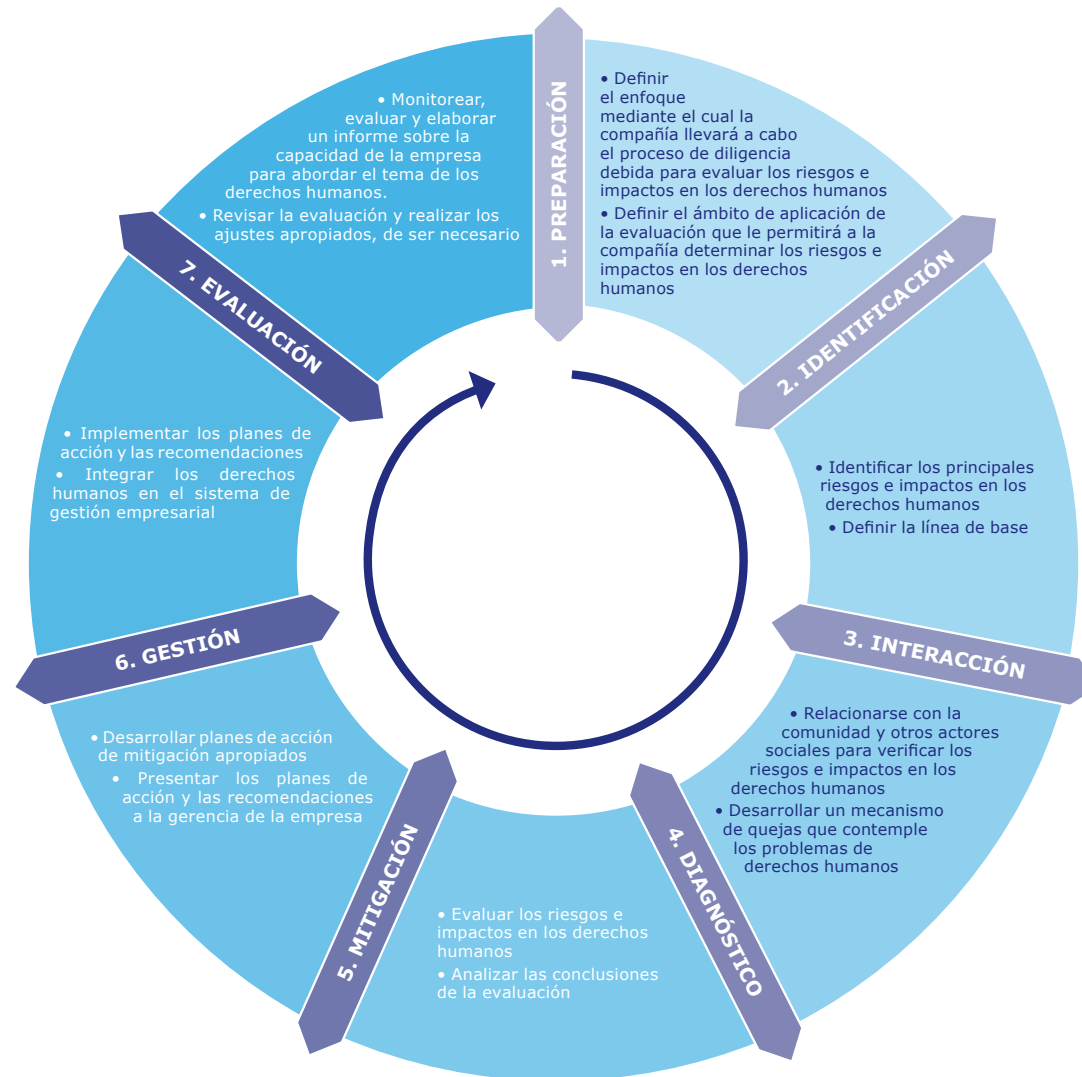
## Guía de Evaluación y Gestión del Impacto en los Derechos Humanos (EGIDH)

Esta Guía fue desarrollada en 2010 por el Foro de Líderes Empresariales (IBLF) y la Corporación Financiera Internacional (IFC) del grupo Banco Mundial, en colaboración con la Oficina del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y tiene las siguientes características principales:

- Configura una herramienta diseñada para ser empleada por empresas de cualquier tamaño, sector, país de origen o lugar de operación, comprometidas con la evaluación y gestión de los riesgos e impactos negativos de sus actividades en los derechos humanos.
- Presenta un itinerario de actuación dirigido a las empresas, dividido en siete pasos claramente definidos y delimitados. El implementar dicho itinerario ayudaría a las empresas a conocer y aminsonar los impactos negativos de sus actividades. Es una guía de carácter general (no únicamente una herramienta de autoevaluación).
- Sugiere herramientas para identificar y mitigar vulneraciones de derechos humanos y propone modelos de planes de actuación para reducir los impactos sobre los derechos humanos.
- Uno de los puntos fuertes de esta Guía es el desarrollo de planes de acción adecuados para reducir los impactos contraproducentes de las actividades empresariales en los derechos humanos, así como potenciar sus efectos favorables.
- Además, la Guía sugiere un conjunto de herramientas que ayudan a las empresas a reducir los riesgos de vulnerar los derechos humanos con sus actividades. Dichas herramientas tienen en consideración todos los derechos humanos y hacen alusión a los diferentes instrumentos internacionales que, en cada caso, corresponden.



FIGURA 5. Guía de Evaluación y Gestión del Impacto en los Derechos Humanos (EGIDH).

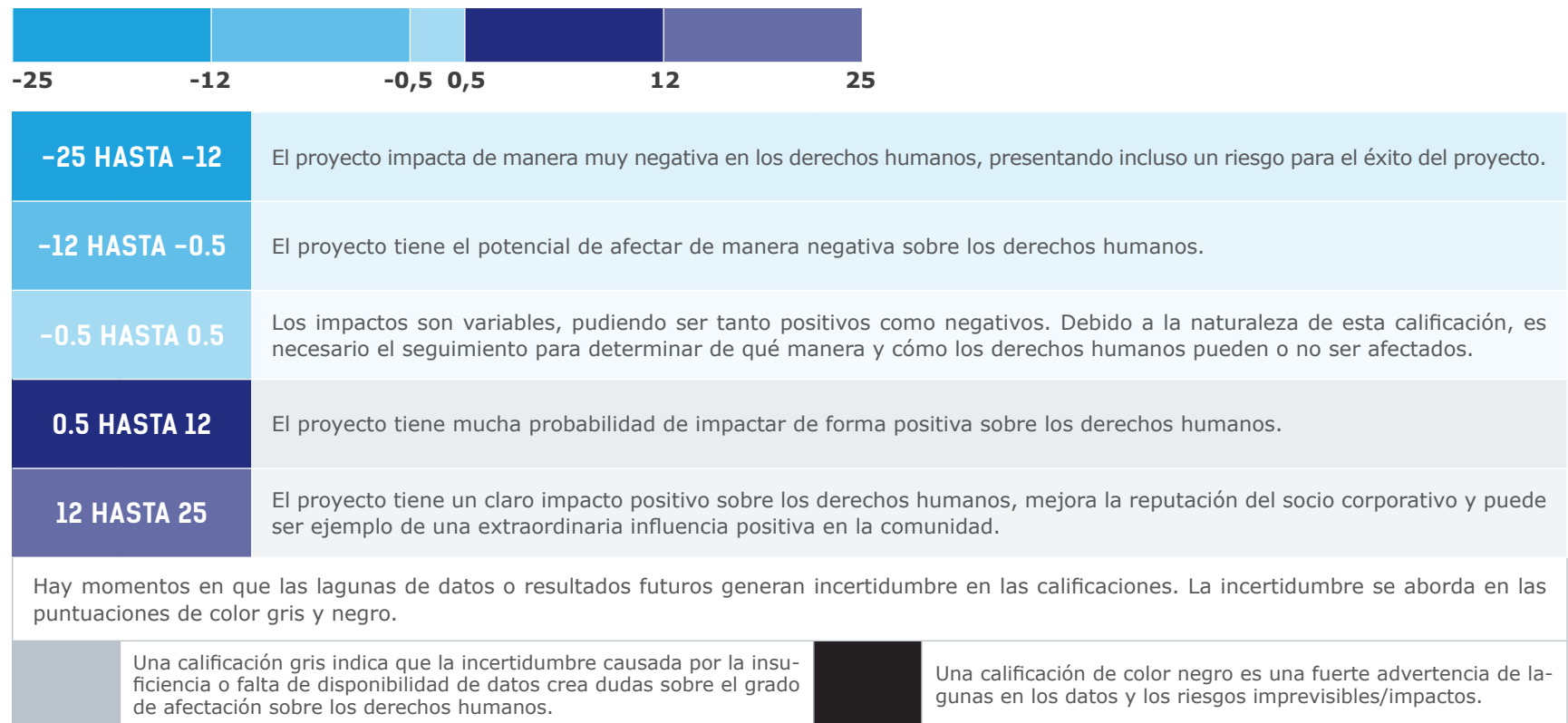




### Guía de Estudios de Impactos de Derechos Humanos (EIDH)

Esta Guía fue diseñada en 2012 por NomoGaia, organización de investigación que aborda el papel de las empresas en la protección de los derechos humanos, empleando una metodología basada en derechos humanos reconocidos a escala internacional.

FIGURA 6. Medición del impacto sobre derechos humanos.



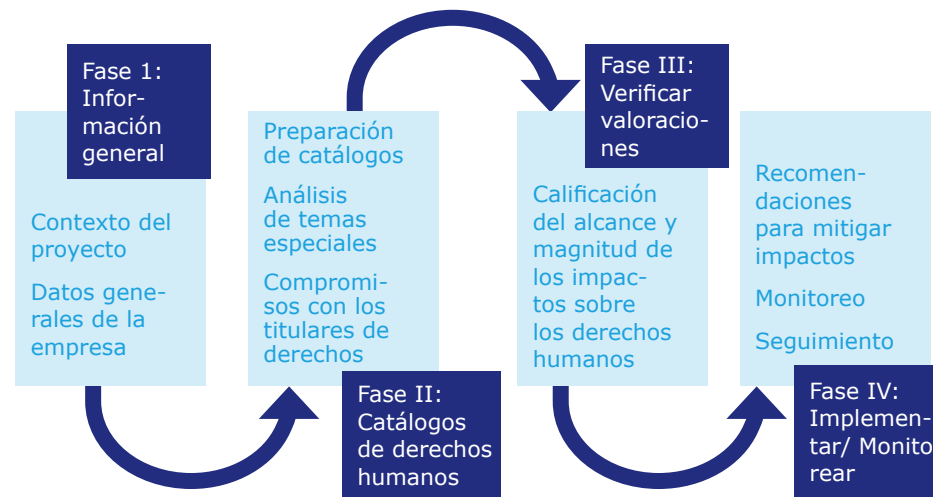
Fuente: NomoGaia. Guía de evaluación de impacto sobre derechos humanos (EIDH), 2012.





La guía está dividida en cuatro fases, mediante un formato práctico que completa una EIDH que se fundamenta en más de cinco años de pruebas a partir de casos prácticos en todo el mundo.

FIGURA 7. Itinerario para una evaluación de impacto sobre derechos humanos.



Fuente: NOMOGAIA. Guía de evaluación de impacto sobre derechos humanos (EIDH), 2012.

- La Guía se acompaña de EIDH Modelo 3.0 y Catálogos Interactivos del Modelo, en los que se presenta un proceso de evaluación para la medición de los impactos de derechos humanos basados en los datos agregados.
- El software ordena automáticamente las puntuaciones en la línea de base y las calificaciones de impacto y las organiza por los derechos afectados. Debido a que el sistema de puntuación se presenta en una escala con rangos de -25 a 25, el sistema de clasificación, por lo tanto, va de negativo a positivo. Las calificaciones se presentan mediante un código de color, inspirado en la representación, a veces utilizada, del llamado “semáforo”.



## Todo Derecho (Getting it Right)

En la herramienta Todo Derecho, diseñada por la organización Derechos y Democracia en 2008, se sistematizan los elementos esenciales de toda evaluación de impacto en los derechos humanos. Esta herramienta fue creada para ser empleada por las comunidades que padecen, o pudieran padecer, impactos negativos provenientes de un proyecto empresarial. Por lo tanto, esta propuesta no va dirigida a las empresas, sino a las personas o comunidades que pueden ser afectadas por las actividades de estas empresas. Esta herramienta está conformada por seis fases que, a su vez, están divididas en etapas. Son las siguientes:

- Fase A: Preparación del estudio.
  - Etapa 1: Examen preliminar del proyecto de inversión extranjera.
  - Etapa 2: Creación del equipo de evaluación.
  - Etapa 3: Identificación de los interesados.
  - Etapa 4: Protegerse y proteger al equipo.
  - Etapa 5: Primer encuentro con la comunidad.
  - Etapa 6: Establecer los objetivos de la evaluación.
  - Etapa 7: Determinar cómo se reunirá la información.
  - Etapa 8: Elaboración de un plan de trabajo y un presupuesto.
  - Etapa 9: Ponerse en contacto con interesados seleccionados
- Fase B: Marco jurídico:
  - Etapa 10: ¿Qué se sabe sobre el país?
  - Etapa 11: ¿Qué se sabe sobre la compañía?
  - Etapa 12: Establecer el marco jurídico que rige el proyecto de inversión.

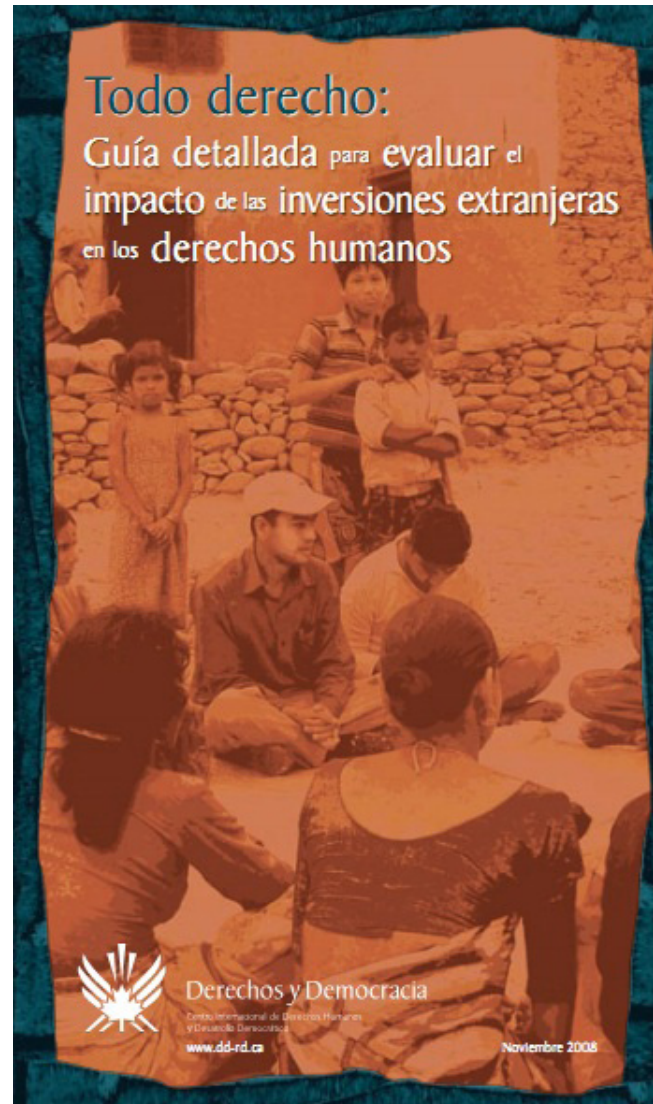


- Fase C: Adaptación de la guía.
  - Etapa 13: Selección de derechos humanos.
  - Etapa 14: Selección de las preguntas.
- Fase D: Proceso de investigación:
  - Etapa 15: La comunidad y los derechos humanos.
  - Etapa 16: El Gobierno y el contexto nacional de derechos humanos.
  - Etapa 17: La compañía y los derechos humanos.
  - Etapa 18: Inventario de la información.
  - Etapa 19: Verificar la veracidad de la información.
  - Etapa 20: Elaborar las recomendaciones preliminares.
- Fase E: Análisis e informe.
  - Etapa 21: Análisis de las conclusiones.
  - Etapa 22: Desarrollo de un proyecto de informe con conclusiones.
  - Etapa 23: Hacer circular el proyecto de informe para obtener comentarios.
  - Etapa 24: Finalización del informe.
- Fase F: Compromiso, vigilancia y seguimiento.
  - Etapa 25: Iniciar acciones futuras.

A lo largo de todas las etapas que se presentan se facilita información y referencias que permitirán a las comunidades afectadas llevar a cabo la evaluación.



FIGURA 8. Todo Derecho: Guía detallada para evaluar el impacto de las inversiones extranjeras en los derechos humanos.



Fuente: Derechos y Democracia. Centro Internacional de Derechos Humanos y Desarrollo Democrático. Todo Derecho: Guía detallada para evaluar el impacto de las inversiones extranjeras en los derechos humanos, 2008.



Otros intentos muy interesantes para valorar los impactos de las prácticas empresariales sobre los derechos humanos son los índices generales que pretenden ofrecer una comparativa entre las actividades de diferentes empresas. Aunque hay muchos intentos, no existe ninguno que tenga un carácter universal.

La Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos elabora un Índice Universal de los Derechos Humanos (no de empresas).

### Tras la marca

Una propuesta interesante es la clasificación propuesta por Oxfam Internacional en su campaña “Tras la marca” donde evalúa las políticas de abastecimiento agrícola de las 10 mayores empresas de alimentación y bebidas del mundo.

Las calificaciones de “Tras la marca” se establecen en torno a siete dimensiones clave: las mujeres, los pequeños agricultores, los trabajadores agrícolas, el agua, la tierra, el cambio climático y la transparencia. La campaña “Tras la marca” valora las políticas y los compromisos de las empresas, pero no sus prácticas, ya que se indica que “el tamaño, la amplitud, la complejidad y la falta de transparencia de las cadenas de suministro de las 10 Grandes hacen que sea imposible evaluar y comparar de forma efectiva el impacto real de estas empresas en la práctica”. Con esa importante limitación, se propone una clasificación que va variando en la medida que las 10 compañías analizadas incorporan y asumen comportamientos más acordes con el respeto de los derechos humanos en las siete dimensiones analizadas.



FIGURA 9. Clasificación de grandes compañías en la campaña “Tras la marca”.

### FOOD COMPANIES SCORECARD - MARCH 2015 EDITION

		show change since	FEB 2013	SEP 2013	FEB 2014	OCT 2014			
Rank	Company	Overall score	Land	Women	Farmers	Workers	Climate	Transparency	Water
1		71%	7	5	8	8	9	7	6
2		69%	8	5	7	6	8	7	7
3		54%	8	6	2	6	6	5	5
4		43%	7	2	2	3	6	5	5
5		40%	2	5	4	4	6	4	3
6		37%	3	6	4	3	4	4	2
7		34%	2	3	2	2	7	5	3
=8		31%	2	1	2	3	6	5	3
=8		31%	2	2	2	2	5	4	5
10		30%	3	2	3	4	4	3	2



### Índice Corporativo de Derechos Humanos (ICDH)

También existe el denominado Índice Corporativo de Derechos Humanos (ICDH). Su propósito es clasificar a las 500 empresas catalogadas como más importantes a nivel mundial respecto a sus políticas, procedimientos y prácticas en materia de derechos humanos.

Esta iniciativa está impulsada por las siguientes entidades: Institute for Human Rights, Clavert Investments, Business & Human Rights Resource Centre, VBDO, EIRIS y Aviva Investors.

El borrador de la metodología del Índice se centra actualmente en cinco temas de medición y nueve subtemas:

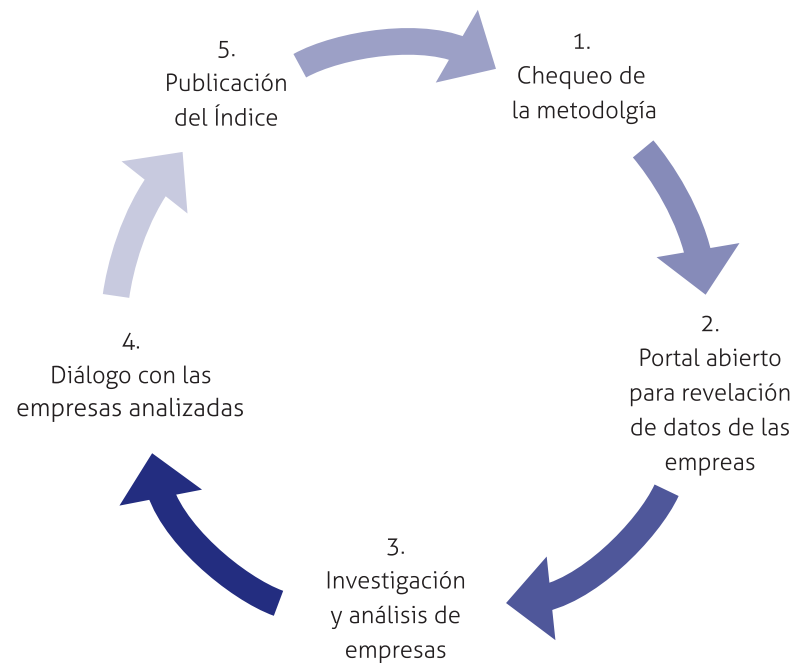
TEMAS DE MEDICIÓN	SUBTEMAS
Liderazgo (10%)	Liderazgo
Gobernanza (10%)	Compromisos políticos 5%
	Rendición de cuentas del Consejo 5%
Sistemas de gestión (30%)	Política de incorporación 5%
	Diligencia debida en derechos humanos 15%
	Mecanismos de reparación y presentación de quejas 10%
Desempeño (40%)	Indicadores clave de desempeño (KPI) y prácticas sectoriales 20%
	Incidentes adversos 20%
Presentación de informes (10%)	Informes/ Transparencia

Fuente: Institute for Human Rights and Business, Calvert, Business & Human Rights, VBDO, EIRIS & AVIVA Investors, 2015. Véase [enlace](#)



Los indicadores incluidos en el índice son más de 50 y se clasifican en esenciales (E) o deseables (D). Los indicadores esenciales son los que las empresas deben cumplir en parte o en su totalidad. Los deseables son aquellos sobre los cuales se espera que las empresas trabajen para cumplirlos. El Índice Corporativo de Derechos Humanos tendrá un ciclo anual:

FIGURA 10. Ciclo vital del Índice Corporativo de Derechos Humanos (ICDH).



Fuente: Institute for Human Rights and Business, Calvert, Business & Human Rights, VBDO, EIRIS & AVIVA Investors, 2015.





Teniendo en cuenta estas propuestas (dentro de un escenario mucho más amplio), existe toda una serie de dilemas que toda empresa debe abordar antes de asumir la realización de una evaluación de los impactos que sus actividades pueden tener sobre los derechos humanos. Algunas de las cuestiones a considerar son las que se plantean a continuación:

FIGURA 11. Dilemas que deben resolverse a la hora de abordar la valoración de los impactos de las prácticas empresariales sobre los derechos humanos.

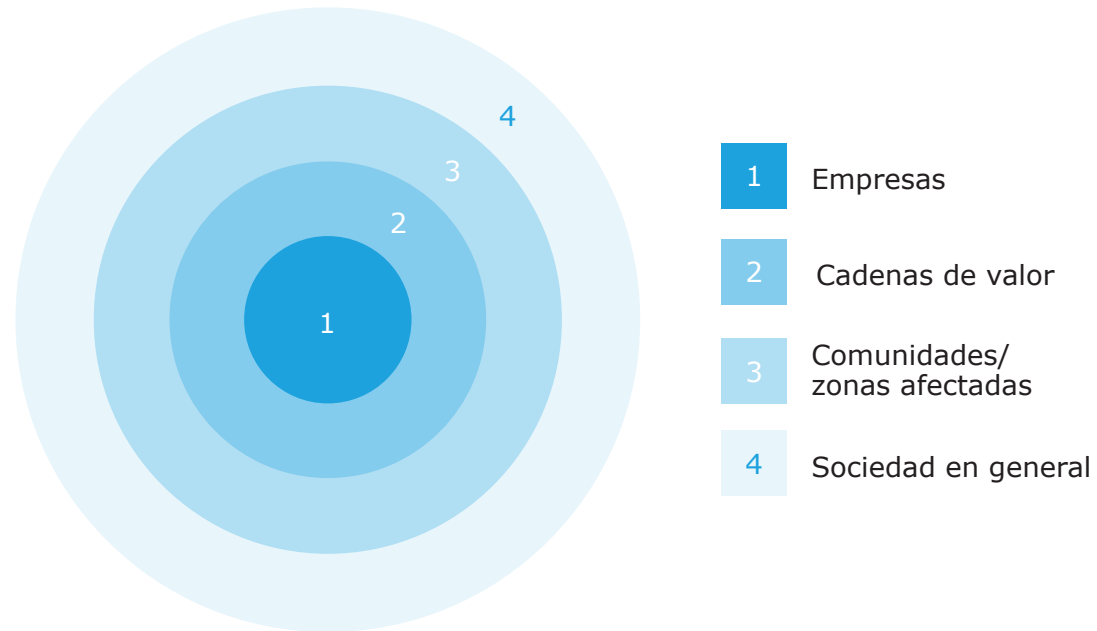
<b>Grado de objetividad de la indagación</b>	<b>Evaluaciones externas</b>	<b>Evaluaciones internas</b>
<b>Grado de ambición de la indagación</b>	<b>Sencillez/ Limitada a temas clave</b>	<b>Exhaustividad</b>
<b>Tipo de indagación</b>	<b>Adaptable</b>	<b>Uniforme/Rígida</b>
<b>Carácter de la indagación</b>	<b>Amigable</b>	<b>Punitivo</b>

Fuente: Elaboración propia.



Teniendo en cuenta esas cuestiones previas, cualquier evaluación de los impactos de las prácticas empresariales sobre los derechos humanos debe asumir que esos impactos pueden identificarse en diferentes ámbitos o niveles. Los principales son los siguientes:

FIGURA 12. Niveles de impacto de las prácticas empresariales sobre los derechos humanos.



Fuente: Elaboración propia.



Además, toda indagación sobre los impactos debe tener en cuenta que esos impactos son susceptibles de agruparse en algunos grandes conjuntos temáticos. Esa clasificación temática es compleja y variará en función de la actividad empresarial, pero, de manera provisional, pueden sugerirse algunos ejes centrales que se mencionan a continuación:

FIGURA 13. Posibles dimensiones para valorar el impacto de las prácticas empresariales sobre los derechos humanos.



Fuente: Elaboración propia.



Estableciendo una correspondencia entre los ocho ejes antes considerados y los derechos humanos que pueden verse afectados, se puede proponer una clasificación ordenada en el siguiente cuadro:

FIGURA 14. Derechos vinculados a cada una de las dimensiones.

<b>INTEGRIDAD FÍSICA</b>	<b>MEDIOAMBIENTE</b>
<p>Derecho a la vida.</p> <p>Derecho a no sufrir torturas.</p> <p>Derecho a no sufrir tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes.</p> <p>Derecho a no ser sometido a esclavitud.</p> <p>Derecho a no ser sometido a servidumbre.</p> <p>Derecho a no ser sometido a trabajos forzados.</p>	<p>Derecho a un medioambiente saludable.</p> <p>Derecho al libre uso de los recursos naturales.</p>
<b>CONDICIONES LABORALES ÓPTIMAS</b>	<b>RESPECTO A LA LIBRE EXPRESIÓN DE LA PERSONALIDAD</b>
<p>Derecho al trabajo digno.</p> <p>Derecho a condiciones de trabajo satisfactorias.</p> <p>Derecho a la seguridad e higiene laboral.</p> <p>Derecho a escoger y a aceptar libremente un trabajo.</p> <p>Derecho a un salario equitativo e igualitario por una misma labor.</p> <p>Derecho a la limitación de las horas de trabajo.</p> <p>Derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.</p> <p>Derecho a las prestaciones de seguridad social.</p>	<p>Derecho a la libertad de pensamiento y de expresión.</p> <p>Derecho a la libertad de reunión.</p> <p>Derecho a la libertad de asociación.</p> <p>Derecho a la libertad de circulación y de residencia.</p>



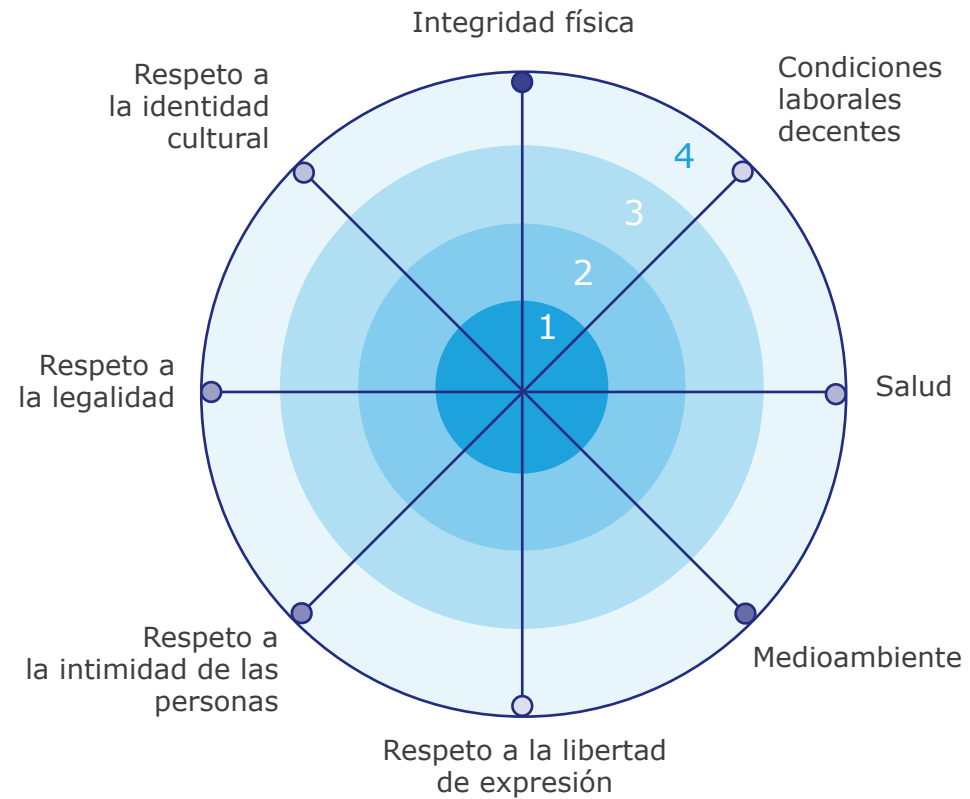
<b>SALUD</b>	<b>DERECHO A LA INTIMIDAD DE LAS PERSONAS</b>
<p>Derecho a un nivel de vida adecuado que asegure salud y bienestar (alimentación, agua potable, vivienda y vestido).</p> <p>Derecho a la salud física y mental.</p>	<p>Derecho a la intimidad.</p> <p>Derecho a la propiedad privada.</p> <p>Derecho a la privacidad del domicilio.</p> <p>Derecho a no ser objeto de injerencias arbitrarias en la vida privada y familiar.</p> <p>Derecho a no sufrir ataques de honra y reputación.</p>
<b>RESPECTO A LA LEGALIDAD</b>	<b>DERECHO A LA IDENTIDAD CULTURAL</b>
<p>Derecho a la igualdad ante la ley.</p> <p>Derecho a la no discriminación por ninguna causa.</p>	<p>Derecho de las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas a sus culturas, religiones y lenguas.</p> <p>Derecho de los pueblos indígenas a mantener y desarrollar sus culturas y formas de vida específicas.</p> <p>Derecho de los trabajadores migrantes a trabajar en otros países en condiciones dignas y justas.</p>

Fuente: Elaboración propia.

El paso siguiente consistirá en identificar posibles impactos sobre los derechos humanos, agrupados en torno a las dimensiones y ejes propuestos.



FIGURA 15. Esquema de incidencia de las prácticas empresariales sobre los derechos humanos.

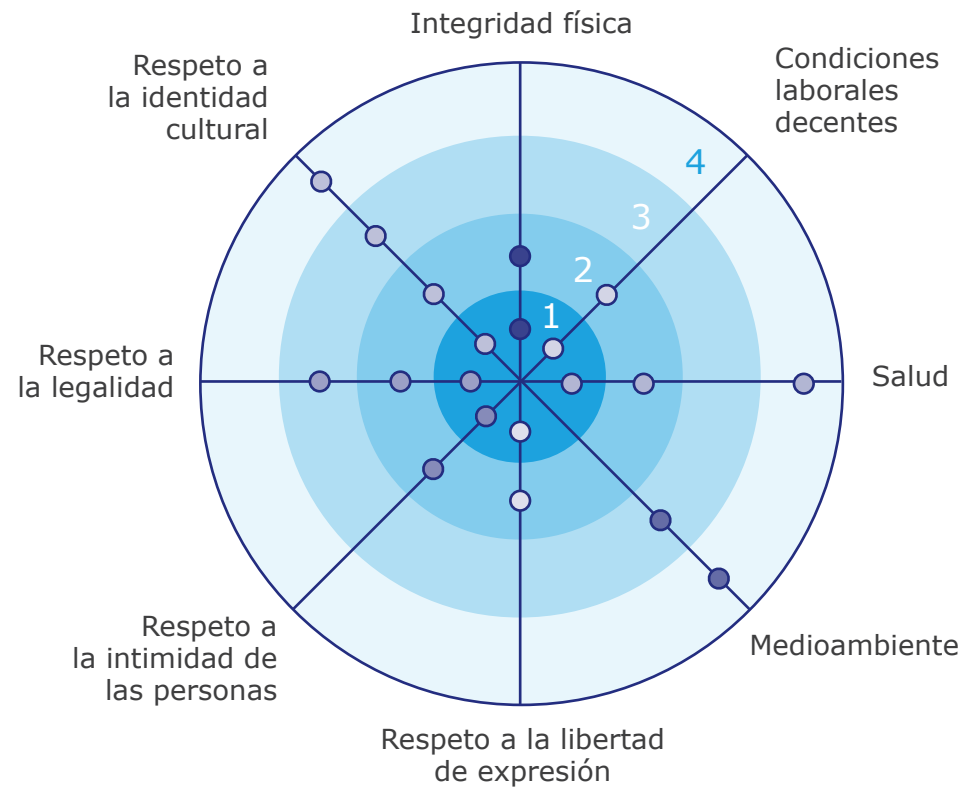


Fuente: Elaboración propia.



De esa manera, podremos tener un diagnóstico que nos permita elaborar un “mapa” de los impactos que las prácticas empresariales tienen o pueden tener sobre los derechos humanos. Ese diagnóstico se visualizará como sigue:

FIGURA 16. Itinerario para poner en marcha un proceso de debida diligencia.



Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, habremos identificado los puntos críticos en los diferentes niveles. Esos puntos críticos deberán ser analizados con mayor atención y constituirán la base para el establecimiento de planes de reparación.



## 5. PASOS PARA INCORPORAR UN PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN LA EMPRESA.

### 5.1. Introducción

Las empresas pueden demostrar que respetan los derechos humanos asegurando que sus políticas y prácticas empresariales no vulneren los derechos de manera directa a través de sus acciones, de manera indirecta a través de su cadena de valor, o por omisiones y ausencia de actuaciones en ciertas circunstancias. En términos prácticos, esto puede lograrse mediante la aplicación de procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.

Los Principios Rectores de Naciones Unidas, establecen un marco basado en “Proteger, respetar y remediar”, señalando cuatro ámbitos en los que la empresa debe poner especial atención:

- 1. Política de derechos humanos:** una empresa debe adoptar una política de derechos humanos y comprometerse en su protección.
- 2. Medición del impacto:** una empresa debe tomar medidas proactivas para comprender de qué manera las actividades actuales y las futuras líneas de trabajo pueden afectar a los derechos humanos.
- 3. Integración:** una empresa debe integrar las políticas de derechos humanos en la empresa.
- 4. Seguimiento del desempeño:** una empresa debe monitorear y auditar los procesos para hacer un seguimiento de su desempeño.

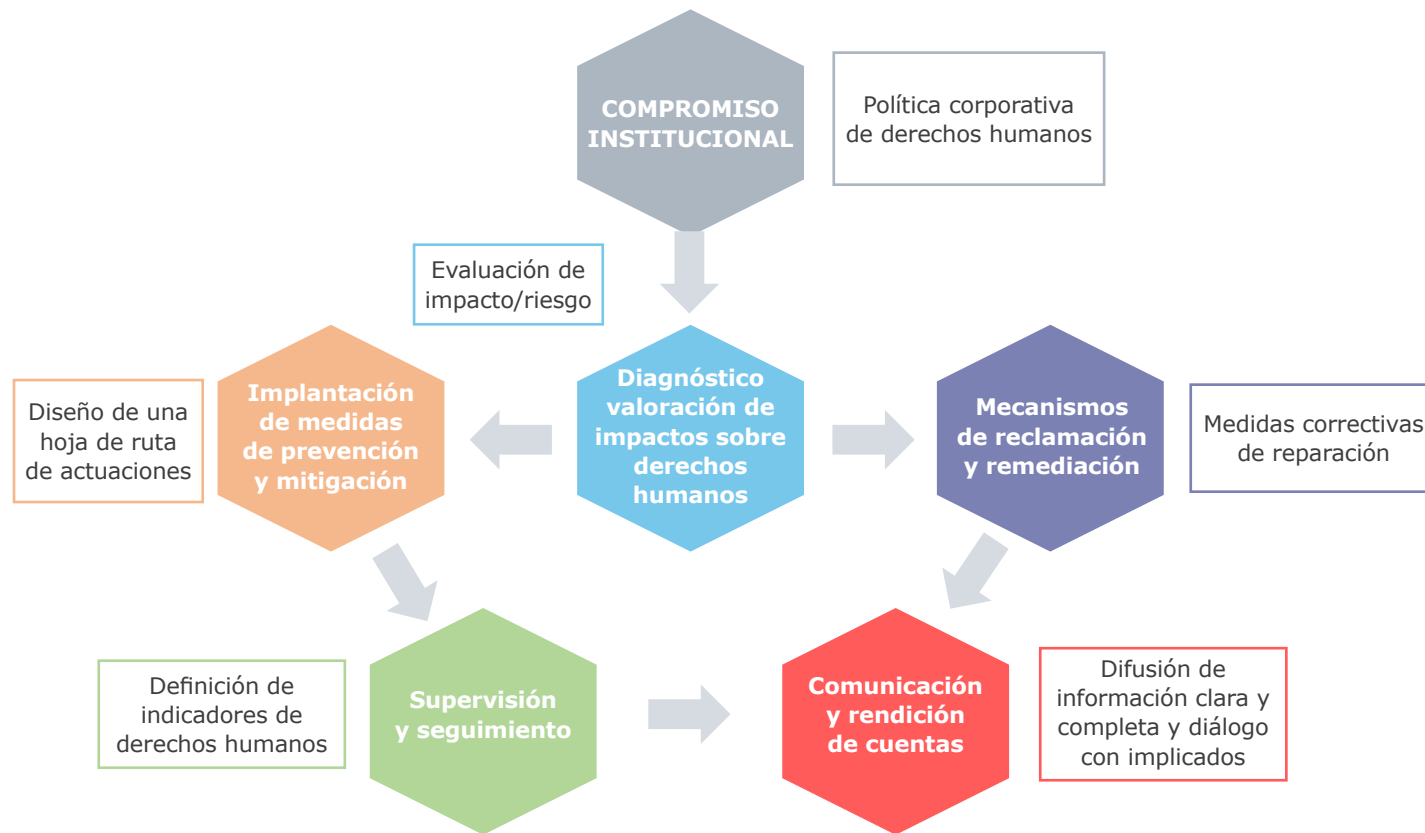
La diligencia debida en materia de derechos humanos no constituye una fórmula única, empresas de distintos tamaños, de distintos sectores, con estructuras corporativas diferentes y en circunstancias operacionales distintas tendrán que ajustar sus procesos para satisfacer esas necesidades. No obstante, los elementos principales de la diligencia debida en materia de Derechos Humanos —evaluación, integración y actuación, seguimiento y comunicación— junto





con los procesos de reparación, proporcionan a la administración de cualquier empresa el escenario necesario para saber, y demostrar, que está respetando los derechos humanos en la práctica.

FIGURA 17. Esquema de la debida diligencia.



Fuente: Elaboración propia.



En el camino hacia la instalación de este tipo de procesos, estaría la que hemos considerado como “prefase”, en la que se establece formalmente el compromiso expreso de la empresa con la defensa y protección de los derechos humanos. Partiendo de dicho compromiso, el contar con un diagnóstico completo y un análisis de impactos/riesgos de la actividad empresarial respecto a los derechos humanos servirá para definir la situación de partida y ayudará a identificar aquellas actuaciones y procesos sobre los que es más urgente disponer de medidas preventivas y de mitigación de riesgos. Estas medidas serán incorporadas en la estrategia empresarial desde el análisis de los procesos que afectan a los impactos identificados, e introduciendo medidas tanto preventivas como de respuesta, y constituyendo finalmente sistemas específicos de control y seguimiento, así como fórmulas de comunicación y rendición de cuentas.

Por otra parte, a partir del diagnóstico realizado, podrían darse situaciones en las que sea necesario implantar de manera inmediata métodos para la remediación, especialmente cuando ha quedado probado que la empresa ha vulnerado algún derecho y donde ya no es factible incorporar medidas de mitigación, estableciendo procedimientos concretos para la reclamación y mecanismos de remediación hacia los colectivos afectados.

Con el objeto de facilitar la comprensión del procedimiento de debida diligencia se van a analizar, por separado, los siguientes subprocesos: clasificación de las posibles medidas a poner en marcha, diseño de una hoja de ruta específica de la compañía, supervisión/seguimiento y comunicación/rendición de cuentas.

A partir de la evaluación de impactos, desarrollada en el capítulo 4, los siguientes pasos han de centrarse en la identificación de medidas que respondan a los riesgos reales y potenciales sobre los derechos humanos, planteando actuaciones específicas para su minimización y control.



El Principio Rector 19 destaca la importancia de la prevención de consecuencias negativas sobre los derechos humanos, así como de adoptar decisiones y asignar presupuestos para responder eficazmente a las responsabilidades de la empresa en el marco de sus operaciones, productos o servicios prestados, y sus capacidades para hacerles frente.

**Principio Rector 19.** Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que:

I) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa.

II) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.

b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:

I) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial.

II) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

A continuación, se proponen unas fases principales orientativas para la aplicación de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de las empresas, y que se detallan en los siguientes epígrafes, estas serían:

1. Clasificación de las posibles medidas a poner en marcha.
2. Implementación de una hoja de ruta para la prevención y mitigación.
3. Control y seguimiento.
4. Comunicación y rendición de cuentas.



Una fase paralela a las cuatro anteriormente mencionada sería la referida a la reparación y remediación cuando el diagnóstico ha indicado que se han provocado violaciones de derechos en el pasado, que requieren de resarcimiento.

## 5.2. Clasificación de las posibles medidas a poner en marcha

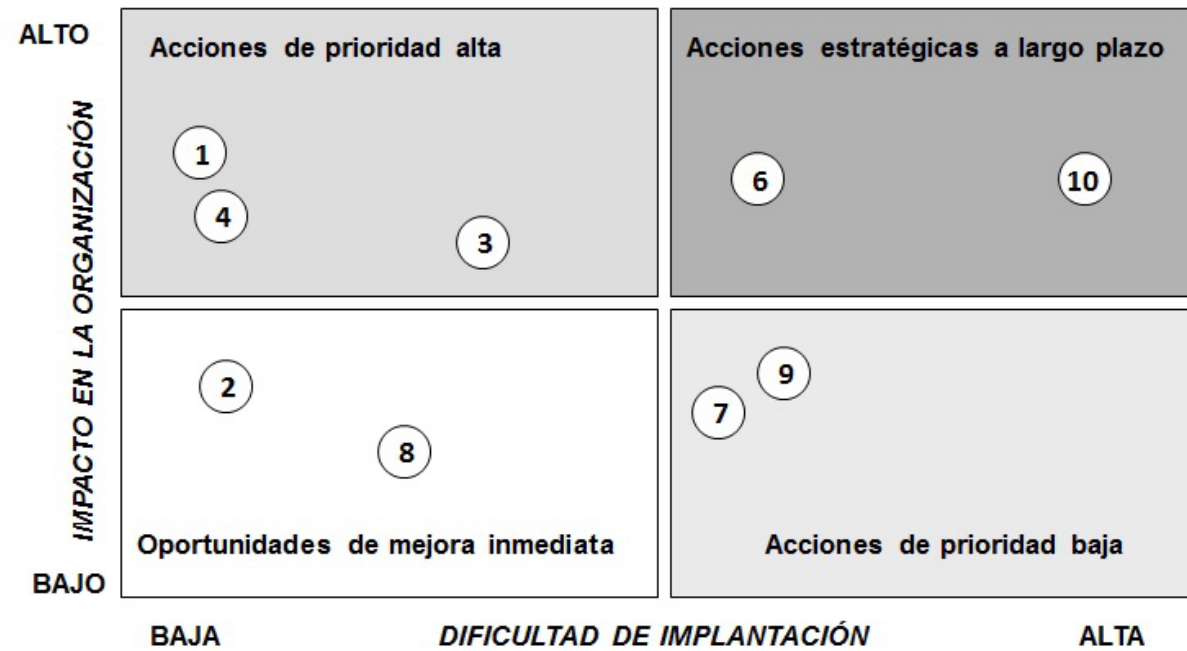
Antes de iniciar la selección de medidas de prevención o mitigación frente a los daños que se hayan podido provocar a través de la actividad empresarial propia, resulta conveniente que la empresa clasifique las posibles medidas a poner en marcha, de manera que se puedan priorizar líneas de mejora o proyectos de cambio. Para ello proponemos la utilización de una matriz de impacto/dificultad. Con este ejercicio conseguiremos distinguir entre acciones que tienen una prioridad alta, las que suponen oportunidades de mejora inmediata, las que podrían considerarse como acciones estratégicas a largo plazo y otras acciones de prioridad baja.

Este análisis incluye un examen del beneficio o resultado de la línea de actuación a implantar, medido a través del grado de mejora esperado y la amplitud de los colectivos a los que la medida afecta, que cruzaremos con el coste, en recursos económicos y humanos necesarios para la implantación de la medida, así como teniendo en cuenta otros aspectos que condicionan la puesta en marcha de la línea de mejora (necesidad de coordinación de los agentes implicados, personal necesario, nivel de rechazo entre los colectivos afectados por las líneas, limitaciones legislativas, etc.).



En el siguiente gráfico mostramos un ejemplo de matriz de impacto/dificultad:

FIGURA 18. Matriz de impacto/dificultad.

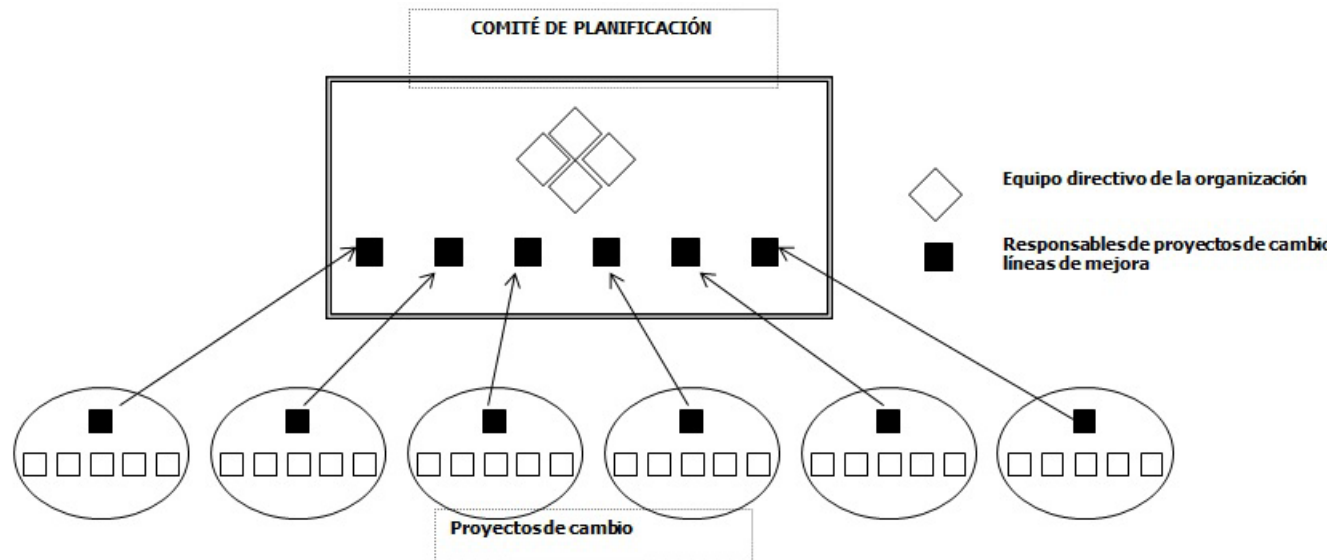


Fuente: Elaboración propia.



Las medidas de prevención y mitigación podrán considerarse como modificaciones en los procesos de negocio de la empresa, pero debemos tener en cuenta que estas, aunque impliquen cambios profundos, difícilmente supondrán transformaciones sustanciales en el corto plazo. Las medidas pueden ser de tipo reactivo o proactivo, siendo conveniente tratar de institucionalizar la adopción de este tipo de disposiciones en el marco de un proceso de mejora continua. Asimismo, será necesario dotarse de sólidas estructuras organizativas para la implantación de las mejoras, con responsables perfectamente identificados para cada una de las iniciativas a poner en marcha.







FIGURA 19. Estructura organizativa para la implantación de mejoras.



Fuente: Elaboración propia.



Como ya hemos señalado, siendo conscientes de que los recursos son limitados, será necesario priorizar e identificar las áreas clave donde observar los resultados reales de las acciones previstas y su rendimiento. La OCDE señala que el objetivo clave de los procesos de debida diligencia es evitar que ocurran impactos adversos en relación con los derechos humanos, o que vuelvan a ocurrir o, lo que es lo mismo, poner el acento en la prevención. Existen diferentes guías sectoriales sobre debida diligencia, que proporcionan ejemplos concretos sobre medidas de prevención y mitigación específicas para abordar los impactos adversos:

- *Guía de Diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsable de minerales procedentes de zonas de conflicto o de alto riesgo. Véase enlace* 
- *Guía de Diligencia de la OCDE para una implicación profunda de los actores clave del sector extractivo (ESP). Véase enlace* 
- *Guía de Diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsable en el sector agrícola (ENG). Véase enlace* 
- *Guía de Diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsable en el sector textil y calzado (ENG). Véase enlace* 
- *Conducta empresarial responsable para inversiones institucionales (ENG). Véase enlace* 
- *Acciones prácticas para empresas para identificar y abordar las peores formas de trabajo infantil en cadenas de suministro de minerales (ENG). Véase enlace* 

El siguiente paso consistirá en establecer una secuencia, comenzando por aquellas actuaciones de baja dificultad para su implantación y amplio impacto sobre los derechos humanos, a las que hemos denominado “acciones de prioridad alta”. Para continuar iniciando “acciones de prevención y mitigación estratégicas”, que seguramente requieran para su ejecución completa de más información sobre las fórmulas concretas para abordarlas. En tercer lugar, se propondría



la implementación de “oportunidades de mejora inmediata”, que pese a tener un menor impacto serían cómodamente asumibles logrando “triumfos rápidos”.

### 5.3. Diseñando una hoja de ruta específica de la compañía

A partir de esta clasificación se podrá pasar al siguiente punto de diseño de una hoja de ruta para integrar diferentes proyectos de cambio tendentes a reducir los futuros impactos sobre derechos humanos y a mitigar riesgos incorporando fórmulas de protección de los derechos humanos en los sistemas de gestión y procesos de toma de decisiones.

La hoja de ruta de derechos humanos será específica para cada empresa y determinará los objetivos a corto y largo plazo, una línea de tiempo inicial y quién es responsable de supervisar e implementar las medidas necesarias para lograr sus objetivos.

Siguiendo un enfoque de derechos humanos todos sus impactos deben abordarse integralmente, ahora bien, la priorización de las actuaciones a poner en marcha en primer término (o, dicho de otro modo: “¿por dónde empezar?”) debe situarse allí donde haya un mayor riesgo de que los impactos sean más graves (por ejemplo, que la vida de personas esté en peligro, que se puedan producir daños graves para el medio ambiente o la salud pública, etc.). También sería esencial analizar cuán extendido sería el impacto (cuántas personas podrían verse afectadas) y, finalmente, qué tan difícil sería corregir el daño resultante (podría compensarse/corregirse o sería irreversible, por ejemplo, una lesión o muerte).





En este sentido, se puede usar un enfoque similar para la priorización de proveedores, productos, servicios o países de operaciones, etc., según los elementos que se consideren relevantes para el negocio. Por ejemplo, cuando una empresa contribuye o está directamente relacionada con un impacto adverso a través de una relación comercial, se espera que use su influencia para persuadir a sus socios comerciales para que tomen medidas sobre los impactos adversos que generan. El objetivo es tratar de persuadir al socio comercial para que detenga el daño, ya sea un incidente de contaminación o un desprecio generalizado por el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta persuasión en ocasiones no es posible, debiendo valorarse la desvinculación con ese tipo de proveedores que no respetan los derechos humanos dado el riesgo que supone para la propia empresa de cara a futuros inversores o mercados más amplios. La prevención y mitigación de impactos profundos derivados de las cadenas de suministro y/o más allá de las relaciones comerciales inmediatas, son un reto fundamental que la empresa debe enfrentar.

En este momento, y a partir de la priorización y la definición de las acciones a llevar a cabo, deberá elaborarse un documento de plan operativo en un formato accesible y que permita avanzar progresivamente, lo que la OCDE denomina “secuenciar respuestas”, cuando todos los impactos no puedan responderse a la vez. El tipo de acciones que probablemente surjan de la priorización de actuaciones implicará:

- Hacer cambios en la forma de plantear ciertas actividades empresariales, para evitar un potencial o real impacto y sus consecuencias.
- Capacitar a las personas que deben conocer y reconocer los riesgos particulares.
- Aumentar la supervisión de los medios y otras fuentes de información sobre cuestiones de derechos humanos.
- Cambiar, mejorar y actualizar los procesos existentes que rigen la producción, las ventas, la adquisición de equipos, materiales e insumos, la participación de determinados stakeholders, etc.



- Formalizar o introducir nuevas estrategias.
- Empezar innovadoras investigaciones para mejorar su comprensión de los impactos.
- Unirse a iniciativas globales o sectoriales, etc.

Finalmente, en este paso solamente nos quedaría comprobar que las actuaciones planteadas y su disposición en el tiempo incluyen medidas que permitan anticiparse y evitar determinados riesgos en nuestra actividad empresarial, así como comprobar que el proceso de definición y desarrollo de los medios de eliminación o reducción de los impactos identificados (a través de acciones de evitación, restauración, adaptación, etc.) es el óptimo.

## 5.4. Supervisión/seguimiento y comunicación/rendición de cuentas

### Supervisión y seguimiento

Identificados los riesgos y establecidas las medidas de mitigación, la implantación de diferentes herramientas de control y monitoreo de los aspectos relacionados con los derechos humanos en el entorno interno y externo de la empresa es una tarea imprescindible, no siempre sencilla, que debe de ser asumida y planificada convenientemente.

El principio Rector 20 señala la necesidad de incorporar sistemas de seguimiento eficaces, lo cual supone contar con baterías de indicadores precisos, relevantes, verificables, consensuados y disponibles a un coste razonable.



**Principio Rector 20.** A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:

- a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados.
- b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

El proceso de debida diligencia debe contar con un sistema de supervisión y vigilancia de todas las acciones, mecanismos y herramientas puestos en funcionamiento para averiguar (1) si cubren todos los impactos que puede generar la empresa, directos e indirectos; (2) si los mecanismos de mitigación son adecuados y eficaces; (3) si las personas afectadas por los riesgos son protegidas, o al menos no ven vulnerados sus derechos, y (4) si las empresas relacionadas (proveedores y subcontratas) respetan las mismas directrices.

Se utilizarán distintas fuentes y mecanismos de recogida de información periódica: formal e informal, interna y externa, directa y de terceras partes, cuantitativa y cualitativa, desarrollándose indicadores de control.

Un indicador es una variable que mide un aspecto concreto de la realidad vinculado a un objetivo o resultado. Los indicadores nos deben permitir constatar que los cambios deseados se están produciendo en la realidad. Los indicadores no informan de por qué se está o no se está produciendo un avance, pero proporcionan una base para la interpretación y la toma de decisiones. El indicador perfecto es aquel que cuantifica, establece calidades, precisa los tiempos, especifica el grupo beneficiario, define la localización y es factible en relación con los recursos disponibles.



Los indicadores de derechos humanos brindan informaciones concretas sobre el estado o la condición de un objeto, un acontecimiento, una actividad o un resultado que pueden estar relacionados con las normas de derechos humanos, que abordan y reflejan principios e intereses en materia de derechos humanos y que se utilizan para evaluar y vigilar la promoción y protección de los derechos humanos.

FIGURA 20: Criterios para la selección de indicadores de derechos humanos.

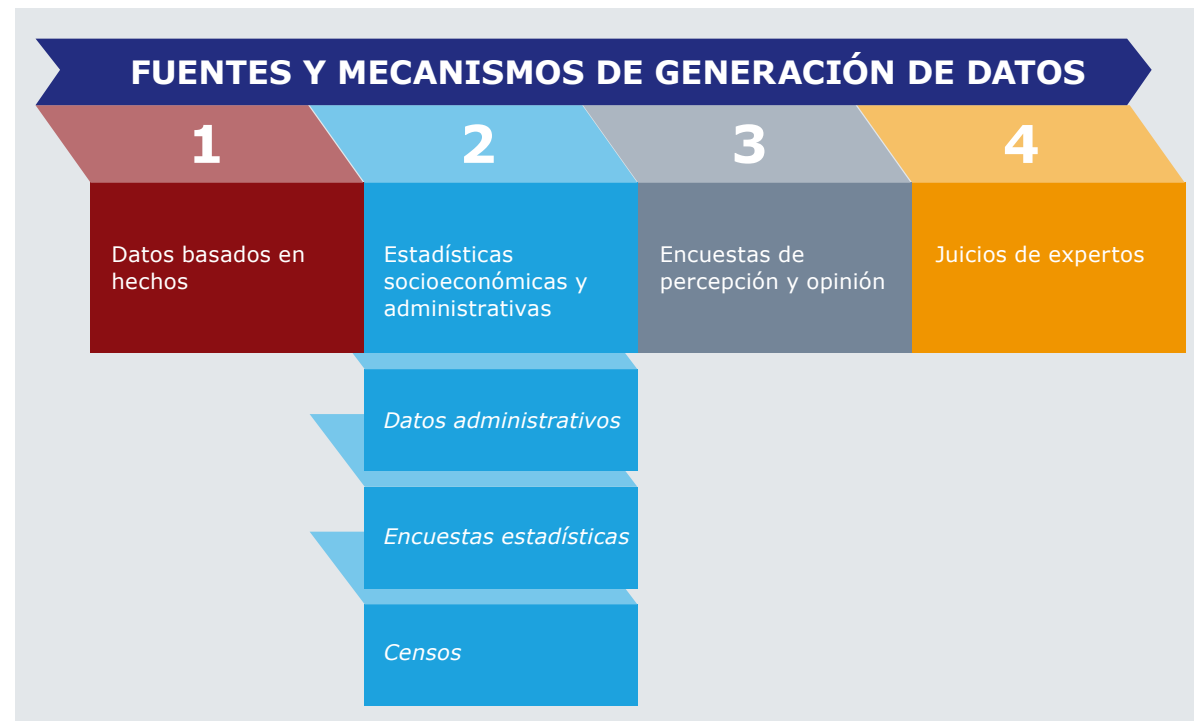
<b>R</b>	pertinentes y fiables
<b>I</b>	independientes en sus métodos de acopio de datos de los sujetos observados
<b>G</b>	globales y útiles a escala universal, aunque también susceptibles de contextualización y desglose por motivos de discriminación prohibidos
<b>H</b>	centrados en las normas de derechos humanos y anclados en el marco normativo de derechos
<b>T</b>	transparentes en sus métodos, oportunos y definidos en el tiempo
<b>S</b>	simples y específicos

Fuente: Oficina del Alto Comisionado de NNUU para los Derechos Humanos. Indicadores de derechos humanos: guía para la aplicación y la medición, 2012.



Junto con los indicadores, será necesario determinar los medios de verificación, que son aquellas fuentes de datos necesarias para cumplir la instrucción de medición especificada en el indicador como prueba de haber alcanzado los resultados o el objetivo propuesto.

FIGURA 21: Tipos de fuentes de verificación disponibles.



Fuente: Oficina del Alto Comisionado de NNUU para los Derechos Humanos. Indicadores de derechos humanos: guía para la aplicación y la medición, 2012.



El diseño de sistemas de seguimiento puede brindar oportunidades para identificar enfoques potencialmente conflictivos, donde diferentes partes de la empresa trabajan con objetivos cruzados, que permitan alcanzar finalmente una mayor coherencia e integración entre departamentos.

Finalmente, deberá establecerse una asignación de funciones en el seno de la empresa, de tal manera que haya un equipo encargado de la supervisión y seguimiento de la hoja de ruta de la compañía en materia de derechos humanos, y que no solo especifique los indicadores y fuentes de verificación, sino que vigile su nivel de cumplimiento y reporte la necesidad de establecer medidas excepcionales para garantizar su cumplimiento o, en caso de resultar necesario, valore la idoneidad de los indicadores seleccionados y su efectividad en la medición.

En resumen, en esta fase será necesario realizar las siguientes tareas:

- Desarrollo de indicadores: de proceso, de resultado, de actividad, de incidentes y de impacto en humanos.
- Sistema de reparación o modificación de los indicadores en caso de no ser efectivos o representativos.
- Establecimiento de un sistema de información a gerencia y departamentos, afectados, en caso de identificar resultados negativos.



## Comunicación y rendición de cuentas

En esta última fase, es necesario establecer un sistema de comunicación y un proceso de información hacia el exterior de la empresa, dirigido tanto a la sociedad como a las Administraciones públicas presentes en el territorio, en relación con las acciones llevadas a cabo para la protección de los derechos humanos por parte de la empresa.

Estos sistemas son de utilidad a la hora de poner en valor los esfuerzos realizados, así como desde el punto de vista de la asunción de responsabilidades en relación a los efectos negativos que ha podido generar la actividad empresarial, directa o indirectamente, y que no han podido ser eliminados o reducidos de manera significativa.

**Principio Rector 21.** Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. 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. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

- a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios.
- b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada.
- c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.



En este ámbito, debemos distinguir dos terrenos diferenciados:

i. **Comunicación:**

Una empresa debe informar de cómo ha abordado los impactos negativos sobre los derechos humanos en todas sus operaciones y con sus relaciones comerciales comunicando lo que está haciendo con precisión. La OCDE resalta la importancia de divulgar información clara y completa sobre las empresas a una variedad de usuarios (desde los accionistas y la comunidad financiera hasta otros grupos como trabajadores, comunidades locales, grupos de intereses especiales, Gobiernos y la sociedad en general) para mejorar la comprensión pública de las empresas y su interacción con la sociedad y el medio ambiente.

Este tipo de divulgación puede ayudar a generar confianza con los trabajadores y otras partes interesadas, demostrar su fiabilidad como socio y obtener una mayor credibilidad. Comunicar es más que el acto de divulgar o reportar información; también se trata de involucrar a las partes interesadas de diferentes formas proporcionando información relevante. La comunicación es la parte del “espectáculo” de “conocer y mostrar” cómo la empresa está gestionando los impactos.

La divulgación de esta información es una manera de demostrar el compromiso con las “prácticas socialmente aceptables”, siendo cada vez más importante la influencia de la conducta empresarial en las decisiones de compra de los consumidores, lo que justifica la necesidad de ofrecer datos sobre las actuaciones vinculadas al respeto y defensa de los derechos humanos.





Se recomienda, por tanto, proporcionar información sobre sus compromisos respecto a los derechos, su desempeño, sus sistemas de gestión de riesgos/impactos e información sobre los hallazgos generales de los impactos adversos sobre los derechos humanos, así como sobre la estrategia de prevención y mitigación de riesgos de la empresa.

En resumen, hablamos de trasladar información relevante sobre las acciones y medidas que se están llevando a cabo desde la empresa para reducir, mitigar o remediar los daños o impactos producidos en el entorno social y ambiental. Esta acción, principalmente, irá dirigida a la Administración pública, a la sociedad civil y a la ciudadanía en general.

## ii. Rendición de cuentas

Este apartado hace referencia a los procesos de comunicación e información sobre los impactos negativos que están provocando daños en el medio social y ambiental, y las medidas que se están asumiendo para la remediación y reparación del daño. Estas acciones se realizarán ante los grupos implicados, las autoridades y la sociedad en general.

Además de divulgar información de manera formal, por ejemplo, a través de la presentación de informes, se anima a las empresas a utilizar diferentes enfoques para hacer llegar información relevante a diferentes públicos (como reuniones en persona, comunicaciones en línea e informes públicos formales). Las comunicaciones que son aptas para el propósito y se adaptan específicamente a los destinatarios de estas, serán más efectivas.

Además, las empresas podrían establecer mecanismos de retroalimentación locales allí donde el perfil de riesgo de las operaciones lo justifique, de modo que las partes interesadas locales puedan plantear sus inquietudes y, en consecuencia, las empresas puedan comunicarse e informar sobre los asuntos que son importantes para las comunidades locales y otras partes interesadas.



## 5.5. Mecanismos de reclamación y remediación

Cuando el diagnóstico realizado indica que la empresa ya causó, o contribuyó a causar, un daño sobre los derechos humanos, la remediación es el sistema para reparar el daño causado. La debida diligencia busca prevenir o evitar los impactos adversos reales de las empresas sobre los derechos humanos, pero cuando estos ya han sido causados debe abordarse el daño y plantear diferentes acciones para remediar el perjuicio provocado. Las reparaciones serían resultados sustantivos que permitan contrarrestar o corregir los impactos adversos, pudiendo tomar diferentes formas, que incluyen:

- Disculpas públicas.
- Restitución o rehabilitación.
- Compensación financiera o no financiera (incluido el establecimiento de fondos de compensación para las víctimas o futuros programas educativos y de extensión).
- Sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, tales como multas).
- Prevención del daño a través de medidas cautelares o garantías de no repetición.

Estas medidas correctivas, variarán según el tipo de daño, pudiendo haber más de un remedio. La reparación puede darse a través de un mecanismo judicial y/o extrajudicial, basado en el Estado (penal, civil y administrativo), en cuyo caso los impactos estarán cubiertos por la legislación nacional. En cualquier caso, generalmente se propone utilizar una gama de mecanismos, incluidos mecanismos no basados en el estado, para proporcionar o cooperar en la reparación.



La OCDE señala algunos criterios que deben tener los mecanismos de remediación en materia de derechos humanos, fundamentalmente éstos deben ser:

- Legítimos: confiables y aceptables.
- Accesibles: conocidos, con variedad de puntos de acceso, y que ayudan a superar barreras.
- Previsibles: con procedimientos claros y con plazos establecidos.
- Equitativos: con acceso justo a la información para los implicados, aportando asesoramiento y experiencia y basados en un trato justo.
- Transparentes: manteniendo a las partes informadas sobre el progreso de los casos, y proporcionando información sobre el proceso para generar confianza.
- Compatibles con los derechos: los resultados y fórmulas de remedio se ajustan a los derechos internacionalmente reconocidos y no agotan la posibilidad de iniciar recursos legales en tribunales.
- Aprendizaje continuo: Identifican lecciones aprendidas para mejorar el mecanismo y prevenir daños futuros.
- Basados en el compromiso y diálogo: consultando a los implicados sobre el diseño y el rendimiento.

En cualquier caso, recomendamos utilizar dos tipos de protocolos:

1. Mecanismos de queja o reclamación. Permiten a los grupos vulnerables o afectados por el impacto de la actividad de una empresa, o a grupos de interés, la posibilidad de acceder a la empresa para informar y dar a conocer los impactos realizados y los daños producidos o los riesgos que supone la actividad para el entorno de los derechos humanos.



2. Mecanismos de remediación o restauración. En el caso de haberse producido un daño en el entorno social o ambiental, por la vulneración de un derecho humano, tras la cuantificación o valoración, la empresa establecerá sistemas de compensación (económica o no económica) para los grupos afectados, y sistemas de restauración o remediación del entorno vulnerado.



**TABLA 3. SISTEMAS DE RECLAMACIÓN Y MECANISMOS DE REMEDIACIÓN**

PRINCIPIO RECTOR		OBJETIVO	
<p><b>22</b> Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.</p> <p><b>29</b> Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.</p> <p><b>30</b> Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.</p> <p><b>31</b> Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles, continuos y participativos.</p>		<p>Establecer medidas de contención y remediación sobre los impactos y daños que genere la actividad, tanto de manera directa, como indirecta, por medio de la colaboración en los impactos generados por los proveedores y subcontratas, con el objeto de minimizar o reducir los daños generados, e implantar mecanismos de remediación y recuperación para restaurar los derechos infringidos.</p> <p>Por otro lado, se establecerán procesos, fáciles y directos y preventivos, que permitan a los grupos vulnerados a establecer mecanismos de reclamación y queja, en caso de vulneración de los derechos o riesgo de producirse.</p>	
<b>ACTORES IMPLICADOS</b>			
		ACTIVOS	PASIVOS
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirección de la empresa</li> <li>2. Responsables de departamento</li> <li>3. Responsables de proyecto</li> <li>4. Empresas subcontratadas</li> <li>5. Empresas proveedoras</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajadores de la empresa</li> <li>2. Sociedad civil (ONG)</li> <li>3. Administración pública</li> <li>4. Grupos afectados</li> </ol>
PROCEDIMIENTO (FASES)		CONTENIDO-RESULTADOS	
<p>Desarrollo de sistemas de reclamación/queja</p> <p>↳ Implantar protocolo de identificación del impacto, grupos afectados y daño producido</p> <p>↳ Desarrollo de proceso de contención o remediación del daño generado</p> <p>↳ Establecimiento de medidas de compensación</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos.</li> <li>• Especificar un mayor compromiso con los riesgos que genere la actividad.</li> <li>• Realizar acciones de reparación por los daños infringidos y disponer de mecanismos de remediación.</li> <li>• Focalizar el esfuerzo en los departamentos que pueden generar los riesgos más graves.</li> <li>• Implicar a los diferentes departamentos de la empresa, las políticas y estrategias en el cumplimiento de los Principios Rectores.</li> <li>• Designación de responsable y establecimiento de un sistema de gestión.</li> <li>• Establecer un sistema de comunicación, interna y externa, y disponer de mecanismos de transparencia.</li> </ul>	



## 6. ESTUDIO DE CASO: LA EXPERIENCIA DE REPSOL COLOMBIA

La empresa española de energía REPSOL establecía el 21 de marzo 2017, en su Comité Ejecutivo, una política corporativa de respeto a los derechos humanos en todas sus actividades extractivas y de gestión energética. Dicha política empresarial se alinea totalmente con los Principios Rectores y hace hincapié en el respeto de los derechos humanos en su política de relación con sus equipos directivos y empleados, con sus clientes y comunidades afectadas y con todos aquellos que se relacionen con actividad comercial. Asimismo, establece, transversalmente, un sistema de debida diligencia que parte del diálogo y negociación con las partes interesadas y afectadas, del establecimiento de un sistema de reclamaciones y de un mecanismo de seguimiento y evaluación.

### 6.1. Presentación

El objetivo del presente documento es dar a conocer la experiencia de REPSOL Colombia en la construcción de relaciones de confianza, estables y duraderas, con comunidades indígenas wayuu en la Guajira, en el marco de la Debita Diligencia de Empresas y Derechos Humanos y la Consulta Previa Libre e Informada.

Repsol inicia su actividad en la Alta Guajira en diciembre de 2012 para el desarrollo de actividad exploratoria. En este tiempo, se han realizado innumerables actividades en cumplimiento de los estándares de debida diligencia marcados por los Principios Rectores de Naciones Unidas. Han sido varios años de intensa actividad, técnica y social, que ha puesto a prueba las capacidades innovadoras de la empresa, al tener que adaptar estándares empresariales a la situación real que se vive en el desierto de la Guajira, donde habitan las comunidades indígenas wayuu.



A continuación, se presentan los hitos más relevantes de esta experiencia, que aún está en construcción y donde el respeto por el otro y la asunción de la relación entre iguales (empresa y comunidades), ha permitido que esa relación se mantenga activa.

## 6.2. Contexto

La Guajira es una península en el Mar Caribe, en la zona más septentrional de América del Sur. Es una región entre desértica y semidesértica tropical y, por ende, de escasa vegetación. La mayoría de sus pobladores son indígenas de la etnia Wayuu. El pueblo Wayuu es el pueblo indígena más numeroso de Colombia y Venezuela. En Colombia, se estima un número aproximado de 265.000 indígenas wayuu. Este territorio está dividido por las rancherías de cada una de las familias que forman parte de los clanes, donde imperan las leyes, costumbres y culturas propias. Para los wayuu, la adscripción a un clan está dada por la herencia que se adquiere al nacer, y se transmite por vía materna. Cada clan tiene un origen, comparte un territorio definido, tiene un jefe de clan o *Alaulyu*, tiene un cementerio ancestral y tiene una marca de “fierro”, como ellos mismos denominan, con el cual marcan sus animales, se tatúan la piel y se plasma en las mochilas y chinchorros que las mujeres elaboran.

La presencia de REPSOL en el territorio de las comunidades indígenas wayuu se inicia en diciembre de 2012, cuando inicia el proceso de Consulta Previa Libre e Informada para el “*Proyecto Exploratorio RC12 Oriental Sur (Sísmica Marina Camuro 3D)*”. Las actividades exploratorias se realizarían en 2014, utilizando una embarcación científica por un periodo de 15 días en la costa de La Guajira. Actualmente, se sigue trabajando con el inicio de una actualización del análisis de impactos en derechos humanos.



### 6.3. REPSOL Colombia y la debida diligencia en el proyecto

La relación que se construye en el territorio con las comunidades, desde el momento mismo de abordar el proyecto en sus etapas tempranas, implica necesariamente el estudio de evaluación de impacto en derechos humanos, incluido el plan de mitigación o reparación cuando sea el caso, al igual que los mecanismos de acceso a la reparación por parte de las comunidades. Este ciclo es permanente hasta que el proyecto termina, incluida la etapa de abandono y cierre definitivo.

La debida diligencia no se puede concebir como el mero cumplimiento de una obligación más en el proceso de licenciamiento ambiental y social del proyecto, no es una mera lista de chequeo. Para el caso que nos ocupa, la debida diligencia, al igual que la Consulta Previa Libre e Informada, son la cuota inicial de un relacionamiento robusto, continuo y duradero con las comunidades donde se desarrollan las operaciones.

Para REPSOL, la Consulta Previa se entiende como la base para la construcción de una relación duradera, sostenible y con beneficios para las dos partes. Por una parte, para la empresa lograr ejecutar los proyectos dentro de tiempos y costos razonables, mientras que para la comunidad construir relaciones en igualdad de condiciones con la empresa, entender los proyectos, identificar impactos y plantear medidas de compensación en concordancia con los proyectos que ejecute la empresa fueron los pilares de la construcción de la relación. Con una Consulta Previa Libre e Informada se logra construir consensos, acuerdos y trazar objetivos conjuntamente entre la empresa y las comunidades, mientras que con la debida diligencia se identifica el estado de vulnerabilidad y disfrute de los derechos humanos de esas mismas comunidades, al igual que los compromisos que la empresa asume para remediar o reparar los impactos negativos como consecuencia del proyecto que ejecute. Esta debida diligencia, así como lo plantea el Principio Rector





17, es continua, puesto que los riesgos para posibles violaciones a los derechos humanos van cambiando a medida que las operaciones van incrementándose en el territorio.

### **1ª Fase: 2012–2015. Sísmica 3D. Evaluación de Impactos en Derechos Humanos y Consulta Libre Previa e Informada**

El proyecto se inicia en 2012, asumiendo REPSOL directamente el proceso de Consulta Previa, lo que implicaba desarrollar la debida diligencia en relación con comunidades indígenas.

Se recurrió a las políticas internas que reconocen el carácter diferencial de las comunidades, el deber de respetar y promover sus derechos humanos y libertades fundamentales y, particularmente, sus estructuras organizativas, económicas y sociales. También se utilizaron los principales estándares internacionales en materia de derechos humanos, como los Principios de Rectores de Naciones Unidas, el Convenio 169 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. Adicionalmente, en el proceso realizado en La Alta Guajira con las comunidades Wayuu, se tuvieron en cuenta las normas propias de los wayuu en lo que respecta al manejo del territorio y de la convivencia en la zona. El pueblo Wayuu en su conjunto, y las comunidades en específico, cuentan con un sistema normativo propio reconocido por el Estado colombiano, donde existen códigos y procedimientos que desde la empresa había que aprender, para no infringir dichas normas por desconocimiento.

Bajo este marco normativo, se definió la manera como se construirían las relaciones con las comunidades indígenas. En este sentido, se construyó la estrategia social necesaria bajo los principios de buena fe, transparencia y trato diferencial positivo, respeto y reconocimiento de los usos, conocimientos y prácticas culturales, para que las comunidades pudieran fortalecer sus procesos organizativos.



Entender y aceptar la diferencia social, cultural, organizativa y de visión de mundo de las comunidades indígenas wayuu marcó la relación. En este sentido, se asumió que la relación se construiría en un escenario de interculturalidad permanente. Esto llevó a que en la empresa se adecuaran muchos de sus estándares y procedimientos para poder trabajar en territorios habitados por comunidades indígenas, sin que implicará una trasgresión de la normatividad existente, tanto propia como del Estado colombiano.

- 1. Estudio de impactos en derechos humanos:** en cumplimiento de la Política de Derechos Humanos y Relación con Comunidades, se realizó el estudio de impactos en derechos humanos con las comunidades indígenas dueñas del territorio donde se ejecutó el proyecto. El objeto del estudio fue identificar y evaluar los potenciales impactos sobre los derechos humanos que se pudieran derivar de las actividades de exploración sísmica de REPSOL o como resultado de sus relaciones contractuales y comerciales asociadas al proyecto. El estudio también propuso medidas para la prevención y mitigación de los impactos negativos y la maximización de los impactos positivos e integrarlos en los procesos internos pertinentes, incluyendo los medios necesarios para hacer un seguimiento de la eficacia de dichas medidas.

Las acciones de mitigación identificadas en el estudio asociadas a los impactos del proyecto fueron asumidas en el marco de la Consulta Previa Libre e Informada, de tal manera que el cumplimiento y seguimiento de las mismas lo realizaron tanto las comunidades indígenas, sus organizaciones y líderes como el Ministerio del Interior, responsable estatal de la Consulta Previa.

- 2. Consulta Previa Libre e Informada:** realizada con las 18 comunidades indígenas wayuu de la Alta Extrema Guajira, desde su inicio en diciembre de 2012, hasta su culminación en la etapa de cierre, en marzo de 2015. Se establecieron acuerdos con las comunidades para que las compensaciones por los impactos fueran para los



pescadores. Se identificaron las Unidades Económicas de Pesca, se identificó el tiempo de parada de los pescadores durante la adquisición sísmica y la distancia de cada una de las comunidades a la zona de adquisición. Se concertó que los valores de compensación no se entregarían en efectivo, sino en fortalecimiento a proyectos pesqueros de las Unidades Económicas de Pesca.

Adicionalmente, para las compensaciones relacionadas con los aspectos culturales, los criterios fueron: apoyar proyectos de fortalecimiento de las expresiones culturales, siempre y cuando las comunidades los identifiquen; definir su alcance con las autoridades tradicionales y, cuando existan, con las autoridades espirituales, y que estas actividades de compensación cultural fueran públicas y con participación abierta.

## 2ª Fase: 2016-2018

**Mantenimiento del diálogo participativo con las comunidades:** se ha mantenido un relacionamiento fluido y permanente. Desde la Dirección de la Unidad, se definieron directrices, apoyos, recursos y se asumieron compromisos para que la relación con las comunidades se mantuviera respetando los derechos humanos de los pueblos indígenas y se respetara la diferencia cultural. La presencia en campo del director de Unidad se percibía, por parte de las comunidades, como un respaldo desde la alta Dirección de REPSOL a las actividades que se realizaban en terreno.

Se han desarrollado proyectos productivos, en especial dirigidos a las mujeres tejedoras, y proyectos alineados con la búsqueda de valor compartido con las comunidades.

De igual manera, se ha apoyado el desarrollo cultural wayuu con la construcción de una biblioteca pública en la zona urbana de Puerto Estrella.



## Proyectos en curso (2018-...)

- 1. Evaluación de impactos en derechos humanos:** actualmente se está iniciando una nueva evaluación de impacto en los derechos humanos de acuerdo con la normativa y metodología interna de cara a futuras actividades en la zona. Los objetivos específicos de este nuevo estudio son:
  - Establecer la línea de base: definir el nivel de disfrute de los derechos humanos por parte de todos los colectivos de personas en el área de actividades de REPSOL.
  - Definir la metodología y promover la participación comunitaria para asegurar el diálogo con las partes interesadas.
  - Identificar y evaluar los impactos en derechos humanos de las actividades en ejecución y pendientes de ejecución en el Bloque de operaciones extractivas denominado “RC 12 OCCIDENTAL” (en el que viven 31 comunidades locales algunas de ellas de etnia wayuu), donde se incluyan todos los colectivos de personas afectadas, con especial foco en las comunidades étnicas.
  - Definir acciones para la mitigación y el monitoreo del respeto de los derechos humanos por parte de REPSOL y sus empresas contratistas.
  - Consolidar y analizar los resultados para evidenciar que el proceso de evaluación de impacto en derechos humanos se ejecuta de forma eficiente, con alto compromiso en relación a los plazos de ejecución, la calidad de los trabajos y la seguridad de las personas, instalaciones y medio ambiente.
- 2. Desarrollo de capacidades indígenas:** teniendo en cuenta los Principios Rectores de las Naciones Unidas, y que las comunidades indígenas wayuu han sido declaradas población vulnerable por la Corte Constitucional Colombiana, se identifica la necesidad de fomentar la integración de los derechos de los pueblos indígenas en la debida diligencia empresarial.



Esta integración se hará a través de un modelo basado en la formación dirigida a la población indígena para capacitarles y empoderarles sobre sus derechos. Este modelo de formación será sostenible y replicable al establecerse en el marco de creación de una escuela de líderes y lideresas de las comunidades indígenas. La formación a comunidades indígenas y campesinas se complementará con formación a los empleados y empleadas de la empresa.

Por otro lado, la intervención se basará en el estudio, análisis e intercambio de experiencias relacionadas con la debida diligencia empresarial y los derechos de los pueblos indígenas. Se trabajará en desarrollar capacidades en las comunidades para que puedan negociar directamente con la empresa y no necesiten de aliados externos, en desarrollar capacidades dentro de la empresa para integrar debida diligencia y aprender de experiencias de la empresa y, finalmente, en apoyar procesos de fortalecimiento organizativo de las comunidades indígenas.





## 7. BIBLIOGRAFÍA

- ABRAHAMAS, DESIRÉE Y WYSS, YANN. *Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos (EGIDH)*, 2010. Foro Internacional de Líderes Empresariales (International Business Leaders Forum, IBLF) y Corporación Financiera Internacional (International Finance Corporation, IFC), en asociación con la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- ASOCIACIÓN PARA LA CONSERVACIÓN AMBIENTAL DE LA INDUSTRIA PETROLERA INTERNACIONAL (INTERNATIONAL PETROLEUM INDUSTRY ENVIRONMENTAL CONSERVATION ASSOCIATION [IPIECA]). *Proceso de debida diligencia en derechos humanos. Guía práctica de implementación para las empresas de petróleo y gas*, 2012. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- CARNEIRO FREIRE, MAR; CORDERO SAINZ, CARLOS; CORDERO SAINZ, JUANJO, Y MARTÍN HERNANDO, VIDAL. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia*. Madrid: Sustentia Innovación Social, noviembre de 2014. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE COMERCIO Y DESARROLLO (UNCTAD): «La publicación de información sobre la repercusión de las empresas en la sociedad». Disponible en: UNCTAD/ITE/TEB/2003/7. Véase enlace [🔗](#)
- COMISIÓN EUROPEA. *Mi empresa y los derechos humanos. Guía de derechos humanos para pequeñas y medianas empresas*, s. f. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- *Consejos para asesores. Responsabilidad social para las pequeñas y medianas empresas*, 2013. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
  - *Estrategia renovada de la Unión Europea para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas*, 2011. Bruselas. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- DANISH GOVERNMENT. *Danish National Action Plan – implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Dinamarca, 2014. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS (DIHR). *Human Rights Compliance Assessment (HRCA). Evaluación del Cumplimiento de los Derechos Humanos. Quick Check*, (s. f.). Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- e INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE (ICAR). *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*, 2014. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- DERECHOS Y DEMOCRACIA. *Todo Derecho. Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos*, 2008. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)



- *Evaluación de Impactos de las empresas mineras KORES y COMIBOL en los Derechos Humanos del Jach'a Suyu Pakajaqi: Caso Proyecto Cuprífero en Corocoro Bolivia*. 2011. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- GOBIERNO DE ESPAÑA. *Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos*. 2017. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- GÓMEZ GALÁN, MANUEL; SAINZ OLLERO, HÉCTOR; ALBARRÁN CALVO, MIGUEL Y NIEBLAS ROSADO, M<sup>a</sup> ISABEL. *Derechos humanos y empresas. Avances desde España*. Madrid: CIDEAL, 2015. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- GÓMEZ GALÁN, MANUEL; PAVÓN PISCITELLO, DANIEL; Y SAINZ OLLERO, HÉCTOR. *El enfoque basado en derechos humanos en los programas y proyectos de desarrollo*. Madrid: CIDEAL, 2013. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- y SAINZ OLLERO, Héctor. *Alianzas público-privadas para resultados de desarrollo. Una guía para la gestión*. Madrid: Cideal, 2014.
- GONZÁLEZ, ALEJANDRO. *Evaluando el impacto de proyectos de inversión en derechos humanos*. Ciudad de México & Nueva York: Poder, 2014. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS AND BUSINESS, CALVERT INVESTMENTS, BUSINESS & HUMAN RIGHTS, DUTCH ASSOCIATION OF INVESTORS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (ASOCIACIÓN DE INVERSORES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LOS PAÍSES BAJOS [VBDO]), EIRIS & AVIVA INVESTORS. *Índice Corporativo de Derechos Humanos, 2015*. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- ISEA SILVA, RICARDO. «Las empresas y los derechos humanos». En: *Cuadernos de la Cátedra La Caixa de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*. Universidad de Navarra, 2011; nº 12. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas: Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora*. Gobierno de España, 2014. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS. *National Action Plan on Business and Human Rights*. Netherlands, 2014. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- MONTOYA MARTÍN, ENCARNACIÓN. «El plan nacional de empresas y derechos humanos y el marco regulatorio de las empresas del sector público». En: *Revista Catalana de Dret Public*, 2014; nº. 49. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)
- MORENO MANSO, LUISA; GAYO LAFÉE, DANIEL; Y GÓMEZ GALÁN, MANUEL. *Alianzas público privadas para el desarrollo. Manual de colaboración entre Administraciones Públicas, ONGD y Empresas*. Madrid: CIDEAL, 2014. Disponible en: Véase enlace [🔗](#)



- NACIONES UNIDAS.** *Informe del representante especial del secretario general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie: 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, 2014. Disponible en: [Véase enlace](#)
- NOMOGAIA.** *Human Rights Impact Assessment*, 2012. Disponible en: [Véase enlace](#)
- . *Human Rights Risk Assessment*, 2016. Disponible en: [Véase enlace](#)
- OFICINA DE RELACIONES EXTERIORES Y DE LA COMMONWEALTH.** *Buenas prácticas comerciales. Aplicación de los Principios rectores de la Organización de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.* Septiembre, 2013. Disponible en: [Véase enlace](#)
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS [OHCHR]).** *Indicadores de Derechos Humanos. Guía para la medición y la aplicación.* Naciones Unidas, 2012. Disponible en: [Véase enlace](#)
- . *The corporate responsibility to respect human rights an interpretive guide.* United Nations, New York and Ginebra, 2011. Disponible en: [Véase enlace](#)
  - . *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar».* Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra, 2011, Disponible en: [Véase enlace](#)
  - . *Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos.* 2014. Disponible en: [Véase enlace](#)
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD).** *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2008. Disponible en: [Véase enlace](#)
- . *Due Diligence Companion (Draft) Additional tips and explanations for implementing the Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct.* 2017. Disponible en: [Véase enlace](#)
  - . *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (Draft 2.1). Implementing the due diligence recommendations of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises.* 2017. Disponible en: [Véase enlace](#)
  - . *Responsible business conduct for institutional investors. Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises.* 2017. Disponible en: [Véase enlace](#)





- . *Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains*. 2017. Disponible en: [Véase enlace](#)
- . *and FAO. GUIDANCE FOR RESPONSIBLE AGRICULTURAL SUPPLY CHAINS*. 2016. Disponible en: [Véase enlace](#)
- . *OECD Due Diligence Guidance for Responsible business conduct Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*. 2017. Disponible en: [Véase enlace](#)

**ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE)**. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, 2011. Disponible en: [Véase enlace](#)

- . *Guía de Diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsable de minerales procedentes de zonas de conflicto o de alto riesgo. Colombia 2013*. Disponible en: [Véase enlace](#)
- . *Guía de Diligencia de la OCDE para una implicación profunda de los actores clave del sector extractivo*. 2016. Disponible en: [Véase enlace](#)

**OXFAM**, *Informe técnico «Empresas y Derechos Humanos. Perspectiva de Oxfam sobre los Principios Rectores de la ONU»*. Junio de 2013. Disponible en: [Véase enlace](#)

- . *Campaña «Behind the Brands»*, 2015. Disponible en: [Véase enlace](#)

**PRANDI CHEVALIER, MARÍA**. «La gestión de los derechos humanos en la empresa». En: *Documentación Social 146, Cáritas Española*. Madrid, 2007. Disponible en: [Véase enlace](#)

**RED PACTO MUNDIAL ESPAÑA**. *Guía de Implantación de los Principios rectores sobre empresas y derechos humanos, 2014*. Disponible en: [Véase enlace](#)

**RUGGIE, JOHN GERARD**. *¿Solamente negocio? Multinacionales y derechos humanos*. Barcelona: Icaria, 2014.

**RULLI, MARIANA**. *Guía de derechos humanos para empresas. Proteger, Respetar y Remediar: Todos Ganamos*. Buenos Aires: PNUD y Red Pacto Mundial Argentina, 2012. Disponible en: [Véase enlace](#)

**SAN PEDRO, PAULA**. «La empresa española y los derechos humanos. Claves para una internacionalización responsable». En: *Informe de Intermon Oxfam*, 2013; nº 34. Disponible en: [Véase enlace](#)

**UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT**. *A Guide for Business How to Develop a Human Rights Policy*. 2011. Disponible en: [Véase enlace](#)



### ANEXO I. Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de España

PRINCIPIO RECTOR		MEDIDAS PREVISTAS
PILAR I: EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS		
PRINCIPIOS FUNDACIONALES		
Principio 1.	Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) El Gobierno establecerá los cauces para la promoción entre las empresas españolas o que operen en España, de medidas, procedimientos o sistemas internos que puedan contribuir de manera efectiva a la prevención y/o mitigación de las consecuencias negativas sobre derechos humanos de sus actividades, así como para la difusión de buenas prácticas dirigidas a evitar estas consecuencias, o influir en su evitación, reducción o remedio, cuando unas empresas puedan tener influencia sobre las que lo provoquen. Se promoverá el establecimiento de procedimientos de evaluación interna y determinación de la actuación de manera que se eviten otras consecuencias negativas sobre los derechos humanos.</li> <li>2) La Comisión de Seguimiento diseñará y someterá al Gobierno la adopción de un sistema de incentivos que incluya tanto a grandes empresas como a Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) que realicen políticas adecuadas en el ámbito de los derechos humanos. Estos incentivos podrán ser económicos, comerciales, de presencia, visibilidad e imagen o de otra índole, para promover que las empresas cuenten con políticas y acrediten fehacientemente que han implementado procedimientos adecuados a nivel global en función de su tamaño y circunstancias, a saber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un compromiso público de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos de acuerdo a lo establecido en el Principio nº. 16;</li> <li>• Un proceso de diligencia debida en línea con las guías sectoriales al respecto de la OCDE (due diligence guidance), y sustentado en el diálogo con los grupos de interés que permita identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan el impacto de las actividades propias y de las que guarden relación directa con sus relaciones comerciales de acuerdo con lo establecido en los Principios nº. 17 a nº. 21;</li> <li>• Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar de acuerdo a lo establecido en el Principios nº. 22, nº.29, nº30 y nº.31.</li> </ul> </li> </ol>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
Principio 2	Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) El Gobierno trasladará al sector empresarial de manera clara y coherente las expectativas descritas relativas al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.</li> <li>2) El Gobierno desarrollará acciones de sensibilización y formación sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos y las expectativas del Estado en materia de empresas y derechos humanos. Estas campañas podrán ser organizadas, entre otros, con el Punto Nacional de Contacto de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, las asociaciones empresariales, las redes del Pacto Mundial de Naciones Unidas y las organizaciones de la sociedad civil. Esta acción irá dirigida de manera prioritaria a aquellas empresas en las que el Estado tenga participación o a las cuales brinde apoyo financiero, diplomático o de otra índole, a empresas que puedan afectar a colectivos vulnerables, así como a aquellas empresas que hayan recibido el aval de Marca España. Las acciones de sensibilización estarán dirigidas al conjunto de personas integrantes de las empresas en los diferentes niveles de decisión, incluidos los consejos de administración y órganos directivos.</li> <li>3) De manera especial el Gobierno desarrollará campañas de sensibilización sobre acciones dirigidas a proteger a los colectivos con mayores riesgos de vulnerabilidad. En este sentido, y en colaboración con las organizaciones españolas e internacionales de referencia, el Gobierno difundirá el documento de UNICEF, Save the Children y el Pacto Mundial "Los Derechos del Niño y Principios Empresariales" entre el sector empresarial y tendrá en cuenta especialmente el Comentario General nº 16 de 2013 del Comité de derechos del niño.</li> <li>4) Se promoverán igualmente los códigos de autorregulación tomando como ejemplo experiencias sectoriales relevantes, como el Código Ético Mundial para el Turismo de la Organización Mundial del Turismo (OMT) o el Código de Conducta para la protección de los niños, niñas y adolescentes contra la Explotación Sexual en la Industria del Turismo y los Viajes, así como las convenciones relevantes en materia laboral de la OIT.</li> <li>5) Asimismo, se llevará a cabo una estrategia de sensibilización acerca de cómo evitar las prácticas discriminatorias en las empresas públicas y privadas (por distinción, exclusión o preferencia) por razón de género, edad, origen étnico, raza, religión, discapacidad, afiliación política o sindical, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, origen socioeconómico o cualquier otra distinción personal.</li> <li>6) Se informará a las empresas y a los sectores sometidos a riesgos más elevados respecto del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989) y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007). Esta acción de sensibilización mostrará los beneficios que el respeto por los derechos humanos puede tener para las empresas, así como ejemplos de buenas prácticas.</li> </ol>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
<b>PRINCIPIOS OPERATIVOS</b>		
<p>Principio 3: FUNCIONES REGLAMEN- TARIAS Y NORMATIVAS DEL ESTADO DE CARÁCTER GENERAL</p>	<p>En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;</li> <li>b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan, sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;</li> <li>c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;                         <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) El Gobierno desarrollará campañas de formación de funcionarios y empleados públicos en materia de empresas y derechos humanos dirigidas a aquellos colectivos que, por las tareas asignadas, deban conocer esta materia.</li> <li>2) El Gobierno, mediante la cooperación al desarrollo, contribuirá al desarrollo de las capacidades de otros Estados en materia de empresas y derechos humanos.</li> <li>3) La Comisión de Seguimiento, a la que se refiere el capítulo IV de este Plan, evaluará periódicamente en colaboración con el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) si las leyes y normas a las que se refiere el Principio Rector 3 resultan adecuadas.</li> <li>4) Se procederá a la aplicación de los Reglamentos y a la transposición de las Directivas, y se estudiará la adaptación del ordenamiento jurídico español a las Recomendaciones y los Dictámenes que efectúe la UE relativos a los Principios Rectores teniendo en cuenta, además, los informes publicados por la Comisión Europea sobre el marco jurídico para los derechos humanos y el medio ambiente aplicables a las empresas europeas que operan fuera de la UE (2010) y sobre la gestión responsable de la cadena de suministro (2011) y otros informes pertinentes.</li> <li>5) Se promoverá la puesta en marcha por parte de organizaciones empresariales y sindicales, generales o sectoriales, incluidas las organizaciones representativas de las entidades de la economía social, así como otras instituciones tales como cámaras de comercio, cámaras en el exterior, universidades, escuelas de negocio, etc. de acciones destinadas a fomentar la formación online y el asesoramiento y la resolución de consultas, coordinadas con las llevadas a cabo en aplicación de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas.</li> <li>6) De acuerdo con las recomendaciones de la UE, el Gobierno promoverá, de manera especial, la información y capacitación de las PYMES y de las entidades de la economía social, mediante todos los medios disponibles en las asociaciones empresariales, e impulsará la creación de foros sectoriales de aprendizaje a fin de debatir acerca de buenas prácticas y alcanzar compromisos de interés para cada sector.</li> </ul>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
		<p>7) En paralelo, el Gobierno, en colaboración con instituciones independientes y especializadas con experiencia acreditada en materia de derechos humanos y que no incurran en conflictos de interés, colaborará en la creación y la consolidación de programas presenciales de capacitación y promoverá la inclusión de contenidos específicos sobre derechos humanos en las actividades formativas de las organizaciones empresariales y de la Administración Pública</p> <p>8) El Gobierno colaborará con otros gobiernos en el desarrollo de materiales y herramientas de formación.</p> <p>9) El Gobierno capacitará al personal del Servicio Exterior del Estado, de conformidad con la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado, así como a las agencias encargadas de la internacionalización empresarial en el exterior respecto de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y de los procedimientos de debida diligencia y reparación, e incorporará los Principios Rectores dentro de los Planes Anuales de Acción Exterior y de la Marca España. Igualmente, a través de sus Misiones Diplomáticas, Representaciones Permanentes y respectivas Oficinas Sectoriales, especialmente las Oficinas Económicas y Comerciales, así como a través de las Oficinas Consulares, Oficinas Técnicas de Cooperación y Centros de Formación de la Cooperación Española AECID en el exterior, difundirá herramientas y guías de actuación en función de las características de cada país.</p> <p>10) Con el objetivo de aumentar la transparencia y la confianza del consumidor y de los inversores respecto de las empresas españolas, el Gobierno recopilará los informes que las empresas realicen voluntariamente, de acuerdo a la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas y al artículo 39 de la Ley de Economía Sostenible. Se fomentará que dichos informes sobre Responsabilidad Social de las Empresas tengan en cuenta el impacto de sus actividades en los derechos humanos, incluida la cadena de valor, introduciendo un capítulo específico para tal fin. Asimismo, y en relación a los informes y memorias mencionados en el artículo 35 2 a) de la Ley de Economía Sostenible, que obliga a las sociedades mercantiles estatales y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado, se promoverá la inclusión de un apartado de derechos humanos. Además, se procederá a la transposición de la Directiva 2014/95/UE, sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.</p> <p>11) El Punto Nacional de Contacto de las "Líneas Directrices de la OCDE" actuará como punto focal para proporcionar información y asesoramiento sobre cuestiones de empresas y derechos humanos.</p>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
<p>Principio 4: EL NEXO ENTRE EL ESTADO Y LAS EMPRESAS</p>	<p>Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) En el plazo de un año desde la aprobación de este Plan se creará un Grupo de Trabajo en el marco del Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Española que desarrollará un Plan de Acción específico para examinar la coherencia de las políticas de apoyo a la internacionalización empresarial y su alineación con los Principios Rectores. El Grupo de Trabajo, que presentará sus conclusiones al Gobierno, estudiará cómo la cooperación para el desarrollo, los organismos oficiales de crédito, de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones de todas las administraciones pueden condicionar, modular o revisar sus apoyos a la inversión en función del ejercicio de la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas beneficiarias, tanto dentro como fuera del territorio español.</li> <li>2) El Gobierno llevará a cabo una campaña de información y capacitación sobre los Principios Rectores dirigida a todos los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales cuya área de trabajo sea el apoyo a la internacionalización de la empresa española.</li> <li>3) Por lo que se refiere a las empresas del sector público, el Gobierno promoverá en las mismas los principios de la Inversión Socialmente Responsable, debiendo valorar dicha inversión, en particular, desde la perspectiva del respeto de los derechos humanos, tanto dentro como fuera del territorio español.</li> <li>4) El Gobierno apoyará la inclusión de consideraciones de derechos humanos en las instituciones financieras de desarrollo regional e internacional.</li> </ol>
<p>Principio 5</p>	<p>Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Las Administraciones Públicas ejercerán una supervisión adecuada del posible impacto sobre los derechos humanos cuando contraten los servicios de empresas para la prestación de servicios, tanto dentro como fuera del territorio español. Esta supervisión deberá tener en cuenta el criterio de las instituciones especializadas, de acuerdo con la aplicación de la Estrategia Española de RSE.</li> </ol>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
Principio 6	<p>Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) El Gobierno examinará cómo aplicar criterios alineados con los Principios Rectores en relación con el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, la Ley 24/2011, de 1 de agosto, de contratos del sector público en los ámbitos de la defensa y de la seguridad y otras normas vigentes en el mismo ámbito.</li> <li>2) El Gobierno velará por el respeto estricto de los derechos humanos por parte de las empresas en las transacciones comerciales que lleve a cabo con las empresas, estableciendo las medidas necesarias de forma que no se discrimine a las PYMES, se respeten las disposiciones del Tratado de la UE sobre no discriminación, igualdad de trato y transparencia y no se añadan cargas administrativas para los poderes adjudicadores o las empresas.</li> </ol>
<p>Principio 7: FOMENTAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS POR LAS EMPRESAS EN ZONAS AFECTADAS POR CONFLICTOS</p>	<p>Puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos, los Estados deben tratar de asegurar que las empresas que operan en tales contextos no se vean implicadas en abusos de este tipo, adoptando entre otras las siguientes medidas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Colaborar en la fase más temprana posible con las empresas para ayudarlas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos;</li> <li>b) Prestar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) El Gobierno, a través de sus representaciones en el exterior, informará a las empresas sobre los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales especialmente en zonas afectadas por conflictos.</li> <li>2) En el marco de la aplicación del II Plan de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad, el Gobierno desarrollará herramientas y guías de actuación dirigidas a las empresas sobre cómo abordar el riesgo de violencia sexual y violencia de género en situaciones de conflicto.</li> <li>3) El Gobierno se compromete a incluir cláusulas de respeto a los derechos humanos en la contratación de servicios militares y de seguridad privados de acuerdo con los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1990), el Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1979) y el Tratado sobre el Comercio de Armas (2013).</li> <li>4) El Gobierno promoverá la aplicación de la Guía de Debita Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo.</li> <li>5) El Gobierno participará en los esfuerzos multilaterales destinados a mejorar la prevención, mitigación y remedio de las situaciones en las que estén implicadas empresas en graves violaciones de derechos humanos.</li> </ol>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
	<p>c) Negar el acceso al apoyo y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos y se niegue a cooperar para resolver la situación;</p> <p>d) Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir el riesgo de que las empresas se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos.</p>	
Principio 8: GARANTIZAR LA COHE- RENCIA PO- LÍTICA	Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Los Ministerios de Hacienda y Función Pública, Asuntos Exteriores y de Cooperación, Economía, Industria y Competitividad, y Energía, Turismo y Agenda Digital, también a través de sus organismos dependientes, ofrecerán la información pertinente, capacitarán y brindarán el apoyo suficiente con respecto a los Principios Rectores a los departamentos, organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que incentivan y/o apoyan la creación de empresas, la competitividad empresarial y las prácticas empresariales comerciales y financieras con objeto de promover la coherencia de las políticas y los procesos con los Principios Rectores y las normas internacionales de derechos humanos de obligado cumplimiento para España.</li> <li>2) El Gobierno difundirá entre funcionarios y empleados públicos que por las tareas asignadas deban conocer esta materia el Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos mediante su publicación en formato electrónico y en papel.</li> </ol>
Principio 9	Los Estados deben mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas, por ejemplo, a través de tratados o contratos de inversión	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) El Gobierno promoverá la inclusión de referencias al respeto de los derechos humanos en los acuerdos sobre comercio, inversiones u otros relacionados con actividades empresariales firmados por España que afecten al ámbito de los Principios Rectores. Asimismo, el Gobierno promoverá la inclusión de tales referencias en los acuerdos que celebre la Unión Europea con terceros Estados en esta materia.</li> <li>2) El Gobierno fomentará el conocimiento y la aplicación de las recomendaciones de los Principios de Naciones Unidas para los contratos responsables, desarrollados en 2011 por el entonces Representante Especial del Secretario General John Ruggie (A/HRC/17/31/Add.3, 2011).</li> </ol>





	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
Principio 10	<p>Los Estados cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deberán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Tratar de asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por las empresas;</li> <li>b) Alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización;</li> <li>c) Inspirarse en estos Principios Rectores para promover el mutuo entendimiento y la cooperación internacional en la gestión de problemas relacionados con las empresas y los derechos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) España promoverá la aplicación efectiva de los Principios Rectores en el marco del mandato y las actividades del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.</li> <li>2) España promoverá la adhesión de Estados no miembros de la OCDE a la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, que incluye las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales.</li> <li>3) España promoverá una mayor implicación de la Organización Internacional del Trabajo en la aplicación de los Principios Rectores.</li> <li>4) España apoyará el desarrollo de estrategias sobre la aplicación de los Principios Rectores en el marco de la Unión Europea.</li> <li>5) Se promoverá que la Unión Europea, los organismos internacionales y las instituciones financieras internacionales de las que es parte España compartan las mejores prácticas con vistas a promover la coherencia de políticas y la asistencia técnica hacia los Estados miembros que así lo soliciten.</li> <li>6) España incluirá en su Informe Periódico Universal información sobre sus actividades en materia de empresas y derechos humanos y promoverá su incorporación a los informes de otros Estados.</li> </ul>



PRINCIPIO RECTOR		MEDIDAS PREVISTAS
<b>PILAR II: LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS</b>		
<b>PRINCIPIOS FUNDACIONALES</b>		
Principio 11	Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación	-----
Principio 12	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 Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	-----



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
Principio 13	<p>La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;</li> <li>b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.</li> </ul>	<p>-----</p>
Principio 14	<p>La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos</p>	<p>-----</p>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
Principio 15	<p>Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;</li> <li>b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;</li> <li>c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.</li> </ul>	<p>-----</p>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
<b>PRINCIPIOS OPERATIVOS</b>		
Principio 16: COMPROMI- SO POLÍTIC- O	<p>Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;</li> <li>b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;</li> <li>c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;</li> <li>d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;</li> <li>e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.</li> </ul>	-----



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
<p>Principio 17: LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS</p>	<p>Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;</li> <li>b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;</li> <li>c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas</li> </ul>	<p>-----</p>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
Principio 18	<p>A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;</li> <li>b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación</li> </ul>	<p>-----</p>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
Principio 19	<p>Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;</li> <li>ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.</li> </ul> </li> <li>b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;</li> <li>ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.</li> </ul> </li> </ul>	<p>-----</p>





	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
Principio 20	<p>A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;</li> <li>b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas</li> </ul>	<p>-----</p>
Principio 21	<p>Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. 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. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios;</li> <li>b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;</li> <li>c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial</li> </ul>	<p>-----</p>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
Principio 22': REPARACIÓN	Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos	-----
Principio 23: CUESTIONES DE CONTEX- TO	En cualquier contexto, las empresas deben: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;</li> <li>b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;</li> <li>c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.</li> </ul>	-----
Principio 24	Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.	-----



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
<b>PILAR III: ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN</b>		
<b>PRINCIPIO FUNDACIONAL</b>		
Principio 25	Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) En el plazo de un año desde la aprobación de este Plan, la Comisión de Seguimiento elaborará un informe sobre los mecanismos jurídicos a través de los cuales resulta exigible la responsabilidad civil de las empresas que mediante sus actos causaren daños o perjuicios sobre los derechos humanos, incluidos los debidos a la falta de actuación con la debida diligencia para la prevención por su propia conducta, por la de sus empleados o agentes, o por la de las empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial.</li> <li>2) El Gobierno colaborará con las organizaciones de la sociedad civil en la difusión de los mecanismos de reparación existentes a disposición de las víctimas de abusos de derechos humanos causados por la actividad de las empresas.</li> <li>3) El Gobierno aplicará sus compromisos derivados de la Declaración de las Naciones Unidas sobre Defensores de Derechos Humanos.</li> </ol>
<b>PRINCIPIOS OPERATIVOS</b>		
Principio 26: MECANISMOS JUDICIALES ESTATALES	Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) El Gobierno, mediante la política de cooperación al desarrollo, apoyará los esfuerzos de terceros Estados a favor del fortalecimiento de la independencia del poder judicial.</li> <li>2) Se proporcionará formación específica en materia de empresas y derechos humanos a jueces y fiscales.</li> <li>3) El Gobierno desarrollará y facilitará los instrumentos necesarios para que todo ciudadano pueda tener acceso a una información comprensible de todos los mecanismos de reclamación de que puede hacer uso, si a su derecho conviniere. A tal fin, se realizará y dará publicidad a un mapa de los recursos existentes en materia de asistencia jurídica.</li> </ol>
Principio 27: MECANISMOS EXTRAJUDI- CIALES DE RECLAMA- CIÓN DEL ES- TADO	Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) La Comisión de Seguimiento realizará un estudio sobre el cuerpo normativo vigente, los mecanismos de reclamación extrajudicial para la recepción de quejas y mediación entre las partes existentes y las posibles necesidades manifestadas por las partes. En el plazo de un año desde la aprobación de este Plan, y en base a las recomendaciones que deriven del citado estudio, podrán realizarse recomendaciones sobre la ampliación de los mecanismos extrajudiciales existentes o sobre la creación de otros nuevos de conformidad con los criterios establecidos en el Principio nº 31.</li> </ol>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
Principio 28: MECANISMOS DE RECLAMACIÓN NO ESTATALES	Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas	1) Con objeto de ponerlas a disposición de las empresas, el Gobierno promoverá el desarrollo de guías prácticas y recopilará buenas prácticas sobre el establecimiento de mecanismos de reclamación gestionados por las propias empresas que respeten los criterios identificados en el Principio Rector 31.
Principio 29	Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas	-----
Principio 30	Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) El Gobierno apoyará el desarrollo de mecanismos de reparación eficaces en las iniciativas de colaboración en las que participe que reflejen los criterios identificados en el Principio Rector 31.</li> <li>2) El Gobierno emitirá las recomendaciones que resulten oportunas a fin de que las empresas establezcan o participen en los mecanismos eficaces de reclamación de nivel operacional puestos a disposición de las personas que sufran sus consecuencias negativas</li> </ol>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
<p>Principio 31: CRITERIOS DE EFICACIA DE LOS ME- CANISMOS DE RECLAMA- CIÓN EXTRAJUDI- CIALES</p>	<p>Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación</li> <li>b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;</li> <li>c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;</li> <li>d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;</li> <li>e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;</li> </ul>	<p>1) Las contempladas en relación con los Principios Rectores 27, 28 y 30.</p>



	PRINCIPIO RECTOR	MEDIDAS PREVISTAS
	<p>f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;</p> <p>g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;</p> <p>Los mecanismos de nivel operacional también deberían:</p> <p>h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.</p>	

