

3. Lecturas complementarias

¿Qué cubren estas lecturas complementarias?	03
3.1 ¿Qué son los derechos humanos?	04
3.1.1 Conceptos básicos en materia de derechos humanos	04
3.1.2 Los derechos humanos en un contexto de empresa	05
3.1.3 Marco internacional de derechos humanos	07
3.1.4 Deberes y responsabilidades en materia de derechos humanos	09
3.1.5 Rango de los derechos humanos	10
3.2 Empresa y derechos humanos	11
3.2.1 El Representante Especial de la Organización de las Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos: el marco de “Proteger, Respetar y Remediar” y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos	11
3.2.2 Mecanismos de rendición de cuentas	14
3.2.3 Complicidad	15
3.2.4 Contribuciones de las empresas a la consecución de los derechos humanos	16
3.3 Derechos humanos en el trabajo de comunidades	18
3.3.1 Áreas temáticas clave en relación con los derechos humanos en el trabajo de comunidades	18
3.4 Derechos humanos en el contexto de un país	24
3.4.1 Implementación de los derechos humanos en la legislación nacional	24
3.4.2 Respeto de los derechos humanos en la práctica	25
3.4.3 Conflictos entre las legislaciones nacionales y los derechos humanos internacionales	26
3.5 Derechos humanos y pueblos indígenas	27
3.5.1 Derechos humanos y pueblos indígenas	27
3.5.2 Pueblos indígenas e industrias de los recursos naturales	28
3.5.3 La responsabilidad corporativa en cuanto al respeto, <i>due diligence</i> y pueblos indígenas	28

Lecturas complementarias

Preparadas por el *Danish Institute for Human Rights* (Instituto Danés de Derechos Humanos)

Las lecturas fueron preparadas por el *Danish Institute for Human Rights* y no necesariamente representan las opiniones de Rio Tinto. No son específicas para Rio Tinto, pero ofrecen una introducción general a los derechos humanos y la empresa. Para las políticas y prácticas relevantes de Rio Tinto, los profesionales deben remitirse a la Parte 1 de esta guía.

¿Qué cubren estas lecturas complementarias?

El propósito de estas lecturas es ayudar a los profesionales a profundizar su conocimiento sobre los derechos humanos en el contexto de los recursos naturales.

Las lecturas complementan la Parte 1 – Cómo Guiar, que se divide en seis secciones principales:

1. ¿Qué son los derechos humanos?

Esta sección explica los derechos humanos y su marco internacional, incluyendo las funciones y responsabilidades respectivas del gobierno y de la empresa.

2. Empresa y derechos humanos.

Esta sección describe el marco “Proteger, Respetar y Remediar” de la Organización de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la responsabilidad corporativa en materia de respeto, y el concepto de *due diligence* en materia de derechos humanos.

3. Derechos humanos en el trabajo de comunidades.

Esta sección aborda de manera específica el rol de los derechos humanos en el trabajo de comunidades y analiza áreas clave donde interactúan las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales y los derechos humanos.

4. Derechos humanos en el contexto de un país.

Esta sección analiza los desafíos en relación con los derechos humanos a nivel de país y describe, brevemente, los factores que dan forma a situaciones locales relacionadas con los derechos humanos que tienen lugar donde operan las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales.

5. Derechos humanos y pueblos indígenas.

Esta sección describe brevemente los derechos de los pueblos indígenas en lo que respecta al sector de los recursos naturales.

6. Normas y recursos de referencia.

Esta sección presenta una bibliografía de normas y recursos de referencia para los profesionales interesados en explorar aún más el campo de los derechos humanos y la empresa en el contexto de los recursos naturales.

3.1 ¿Qué son los derechos humanos?

3.1.1 Conceptos básicos en materia de derechos humanos

Los derechos humanos son un conjunto de principios y normas que buscan promover las libertades fundamentales y la dignidad humana.

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos (OHCHR, por sus siglas en inglés), el organismo principal en materia de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas, *“Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos, sin discriminación alguna. Estos derechos están interrelacionados entre sí, son interdependientes e indivisibles”*.

Además, los derechos humanos son:

- **Universales e inalienables:** se poseen independientemente de los sistemas políticos, económicos y culturales, y no pueden ser arrebatados (el derecho internacional en materia de derechos humanos reconoce algunos derechos como “inderogables”, lo cual significa que no pueden ser despojados bajo ninguna circunstancia, mientras que otros derechos podrían restringirse, pero solo en circunstancias específicas y conforme al debido proceso);
- **Interdependientes e indivisibles:** todos los derechos humanos tienen la misma importancia, la mejora de un derecho facilita el avance de otros y, de manera similar, la privación de un derecho afecta en forma negativa a los demás (esto significa que no existe jerarquía entre los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales);
- **Iguales y no discriminatorios:** todos los seres humanos tenemos los mismos derechos independientemente de la raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. Estas son las bases para la no discriminación que se describen en el Artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pero esas categorías no deben considerarse exhaustivas.

El derecho internacional ampara los derechos humanos por medio de tratados, del derecho internacional consuetudinario, de los principios generales y de otras fuentes. Estos instrumentos establecen obligaciones que deben ser cumplidas por los estados para actuar o abstenerse de actuar de determinada manera, con el fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos y de los grupos (OHCHR). Estos derechos también están protegidos por leyes nacionales tales como las leyes contra la discriminación, leyes penales y leyes de protección de la privacidad.

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (DUDH), adoptada en 1948, es la depositaria clave de los principios y normas internacionales en materia de derechos humanos. Casi todos los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han confirmado su compromiso y apoyo a la Declaración. Como una declaración, más que un tratado u otra forma de acuerdo vinculante, la DUDH no es jurídicamente vinculante conforme al derecho internacional. Sin embargo, la mayoría de los derechos expuestos en la DUDH fueron posteriormente codificados y explicados en mayor detalle en acuerdos legalmente vinculantes de derechos humanos suscritos entre los Estados. Los dos más importantes son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, por sus siglas en inglés) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR, por sus siglas en inglés), ambos adoptados en el año 1966. Estos pactos han sido ratificados por la gran mayoría de los países del mundo, lo cual significa que han aceptado asumir las obligaciones legales, según se establece en estos acuerdos. Juntos, estos tres instrumentos se conocen como la **Carta Internacional de Derechos Humanos**.

3.1.2 Los derechos humanos en un contexto de empresa

Las empresas que operan en el ámbito de los recursos naturales interactúan con los derechos humanos de numerosas formas. Por ejemplo, generar puestos de trabajo y crecimiento económico puede contribuir a crear un ambiente en el que los individuos y las comunidades tengan mayor capacidad para disfrutar de sus derechos, en este caso, el derecho al trabajo o a tener un nivel de vida adecuado. Sin embargo, las actividades de la empresa también pueden tener un impacto negativo en términos de derechos. Si las comunidades fueran reasentadas sin recibir una compensación adecuada, por ejemplo, sus derechos a la propiedad y a una vivienda adecuada podrían ser vulnerados; si una empresa no consulta a las mujeres al tomar esas decisiones, el derecho a la no discriminación también estaría siendo afectado en forma negativa.

A través del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, la comunidad internacional ha reconocido la responsabilidad de las empresas en el respeto de los derechos humanos. Esta responsabilidad implica que deben evitar violar los derechos de otros, afrontando los impactos negativos en el caso de verse involucradas, entre otros, a través de la *due diligence* en materia de derechos humanos.

Muchas empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales consideran el respeto de los derechos humanos como un impulsor de negocios clave:

- como una piedra angular de los valores corporativos y de la ética de negocios;
- como un medio para atraer y retener al mejor talento;
- como una forma de proteger su reputación y su marca del daño provocado por la participación en abusos perpetrados contra los derechos humanos;
- al atraer y retener a inversionistas y consumidores;
- como una manera para evitar litigios, demoras o paralizaciones de la producción;
- para obtener una “licencia social para operar”, al ser aceptada como un miembro respetado de las comunidades locales;
- para obtener oportunidades de contrataciones públicas; y
- para facilitar el acceso al financiamiento de proyectos, crédito a las exportaciones y seguros.

Pocos sectores de la industria están tan expuestos a riesgos de impacto en los derechos humanos como el sector que trabaja con recursos naturales, incluyendo la minería y las industrias de procesamiento relacionadas. Estas empresas dependen de su capacidad de operar en algunos de los contextos más apartados y desafiantes del mundo, con un impacto físico significativo. En estos contextos, las empresas que se consideran respetuosas y que apoyan los derechos humanos se encuentran en mejor posición para operar de manera eficaz y eficiente, y desarrollar relaciones a largo plazo, con beneficios mutuos para todos los *stakeholders*.

El cuadro que se presenta a continuación consigna una selección de derechos humanos extraídos de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, y ofrece ejemplos de cómo la práctica de las empresas que operan en el ámbito de los recursos naturales puede generar impactos negativos.

Derechos humanos <i>Derechos seleccionados de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)</i>	Relevancia para la empresa <i>Ejemplos de problemas potenciales en relación con los derechos humanos para las empresas que operan en el ámbito de los recursos naturales.</i>
El derecho a no ser discriminado, <i>artículo 2 de la DUDH.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres no son contratadas para trabajar en el lugar de operaciones debido a estereotipos locales en materia de género. - Una subsidiaria no consulta en forma adecuada con las minorías étnicas al relacionarse con una comunidad.
El derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal, <i>artículo 3 de la DUDH.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - El personal de seguridad empleado por la empresa acosa a las mujeres de las comunidades locales. - Uso excesivo de la fuerza por parte del personal de seguridad.
Derechos a la tierra, por ejemplo: El derecho a la propiedad, <i>artículo 17 de la DUDH</i> ; o El derecho a tener una vivienda digna, <i>artículo 25 de la DUDH.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - El gobierno otorga a la empresa derechos de explotación sobre tierras de comunidades indígenas locales que fueron expulsadas a la fuerza. - La empresa negocia la adquisición de tierras con los propietarios formales, pero los sistemas de inscripción de títulos locales no están actualizados y, en consecuencia, muchos usuarios informales de estas tierras son excluidos de las negociaciones y de la compensación.
El derecho a reunirse pacíficamente y a la libertad de asociación, <i>artículo 20 de la DUDH.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar que los trabajadores formen un sindicato o se unan a uno. - La empresa solicita al gobierno, en forma expresa o implícita, que ponga fin a las protestas de la comunidad en relación con sus minas.
El derecho a trabajar y a tener condiciones de trabajo justas y favorables, <i>artículo 23 de la DUDH.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pagar sueldos que son inadecuados para cubrir las necesidades básicas, incluso si se cumple con los estándares nacionales de sueldo mínimo vital. - Estándares de salud y seguridad deficientes.
El derecho a un nivel de vida adecuado (incluidos los alimentos, la vivienda y la salud), <i>artículo 25 de la DUDH.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Efectos negativos en la salud de la comunidad debido a impactos ambientales provocados por las operaciones de la empresa, por ejemplo, contaminación del agua subterránea a causa de una presa de relaves o toxinas en el polvo generado por la mina. - El uso de la tierra por parte de la empresa, que impide a los pobladores locales a acceder a áreas de agricultura y pesca utilizadas con fines de subsistencia. - Menor capacidad para adquirir una vivienda, especialmente en el caso de los miembros de las comunidades con menores ingresos, como resultado de la inflación de los precios de las viviendas a causa de la inmigración inducida por el proyecto.
El derecho a participar en la vida cultural, <i>artículo 27 de la DUDH.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Degradar o destruir el patrimonio cultural, por ejemplo, las actividades mineras que perturban un sitio utilizado para ceremonias rituales. - Resquebrajamiento de la cultura de la comunidad local debido a la presencia o a las actividades de la empresa.

3.1.3 Marco internacional de derechos humanos

El derecho internacional en materia de derechos humanos comprende la Carta Internacional de Derechos Humanos, otros instrumentos de derechos humanos internacionales y regionales, el derecho internacional humanitario, derecho internacional penal y normas laborales internacionales, según se establece en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Algunos de estos se desarrollan en el siguiente cuadro.

Al igual que las convenciones jurídicamente vinculantes, existen también declaraciones no vinculantes sobre determinados asuntos relacionados con los derechos humanos. Algunos de ellos pueden ser especialmente relevantes para las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales, por ejemplo, la Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas del año 2007. Si bien estas declaraciones podrían ser no vinculantes de conformidad con el derecho internacional, representan un consenso internacional con respecto a normas esperadas y, por lo tanto, constituyen una fuente autorizada de normas internacionales. Al tratar temas específicos relacionados con los derechos humanos, las declaraciones no vinculantes también ofrecen una guía práctica y útil con respecto a qué significa el respeto de los derechos humanos en la práctica. Además, las declaraciones no vinculantes podrían, posteriormente, convertirse en leyes vinculantes, como sucedió cuando los derechos de la Declaración Universal de Derechos Humanos no vinculantes fueron ratificados en los dos pactos vinculantes sobre derechos civiles y políticos, y económicos, sociales y culturales. Las normas no vinculantes también pueden volverse vinculantes cuando se transforman en derecho consuetudinario debido a la conducta coherente de los Estados, conforme a las normas.

Recursos relevantes

Puede encontrarse más información sobre los instrumentos de derechos humanos y derechos laborales internacionales en los sitios web de las dos agencias de la Organización de las Naciones Unidas que se dedican a estos temas. Estos sitios web también indican qué convenciones sobre derechos humanos y derechos laborales han sido ratificadas por cada país:

- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.
- Organización Internacional del Trabajo.

<p>Convenciones en materia de derechos humanos.</p>	<p>Además de la Carta Internacional de Derechos, se ha implementado un gran número de acuerdos especializados en materia de derechos humanos. Estos responden, con frecuencia, a las necesidades de determinados grupos, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, o a un determinado tipo de violación de derechos humanos, como la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, y la Convención sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.</p>
<p>Sistemas regionales de derechos humanos.</p>	<p>Además de los instrumentos de alcance mundial, se ha implementado varios sistemas regionales de derechos humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consejo de Europa: Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (1950); - Unión Africana: La Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (1983); - Organización de Estados Americanos: La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969); - ASEAN: La Comisión Intergubernamental de los Derechos Humanos de la ASEAN (2009). <p>Los sistemas europeo, africano e interamericano incluyen tratados específicos de derechos humanos, así como comisiones activas y, en algunos casos, tribunales que están obligados a supervisar la protección de los derechos por parte de los estados miembros de la región. La Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la ASEAN está activa y se encuentra actualmente redactando una declaración de derechos humanos para la región.</p>
<p>Normas laborales internacionales.</p>	<p>El derecho internacional en materia de derechos humanos incluye también normas laborales internacionales. Estas son codificadas en más de 100 convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de la ONU. Las convenciones de la OIT cubren una amplia gama de temas, entre los que se incluyen: derechos sindicales, horas de trabajo, disposiciones en materia de vacaciones anuales, normas sobre la edad mínima para trabajar, prohibiciones sobre el trabajo forzoso, restricciones del trabajo infantil, discriminación en el centro de trabajo y más. Los sistemas de la OIT incluyen también la Convención sobre Pueblos Indígenas y Tribales (C169, 1989), que contiene una serie de disposiciones importantes en materia de los derechos de los pueblos indígenas.</p>
<p>Derecho internacional humanitario y derecho penal internacional.</p>	<p>El derecho internacional humanitario puede aplicarse también en caso de conflictos armados. Este cuerpo de leyes incluye los Convenios de Ginebra e impone obligaciones específicas a quienes se ven involucrados en conflictos armados. Algunas de estas obligaciones podrían ser directamente aplicables a las empresas.</p> <p>El derecho penal internacional contempla la responsabilidad legal por la participación en crímenes de guerra, delitos de lesa humanidad y genocidio.</p> <p>La Corte Penal Internacional (CPI), establecida en el año 2002, adjudica responsabilidad legal internacional a las personas que participan en estos delitos internacionales. Actualmente no se aplica a personas jurídicas, como es el caso de las empresas.</p> <p>Los escenarios posibles donde esto podría suceder incluyen acusaciones de complicidad corporativa u otra forma de participación en delitos internacionales como el tráfico de personas, el financiamiento de conflictos armados o el comercio ilegal de armas.</p>

3.1.4 Deberes y responsabilidades en materia de derechos humanos

El derecho internacional en materia de derechos humanos hace una distinción entre los titulares de derechos y los detentores de deberes.

- Los *titulares de derechos* son todos los seres humanos que, como individuos, tienen derecho a todos los derechos humanos. En ciertos casos, las personas pueden tener derecho a varios derechos humanos como un grupo, como en el caso de los pueblos indígenas. Las organizaciones o las entidades como los Estados, empresas o instituciones religiosas generalmente no se consideran a sí mismos como titulares de derechos humanos.
- Los *detentores de deberes* son, por lo general, los gobiernos que suscriben acuerdos de derechos humanos jurídicamente vinculantes, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los individuos podrían tener también obligaciones internacionales vinculantes en materia de derechos humanos. Por lo general, conforme al derecho internacional, las empresas no tienen obligaciones legales directas en materia de derechos humanos.

Como los principales detentores de deberes, los Estados, tienen tres tipos de deberes: respetar, proteger y cumplir.

- *Respetar* los derechos humanos significa abstenerse de interferir con los derechos de otros, básicamente, no dañar. Sin embargo, este no es netamente un deber negativo – puede suponer pasos positivos.
- *Proteger* los derechos humanos implica evitar que los derechos de alguien más sean vulnerados por un tercero. Por ejemplo, el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas ha reconocido que los Estados tienen el deber de proteger de los abusos de los derechos humanos cometidos por parte de terceros, incluyendo las empresas, a través de políticas, reglamentos y adjudicación adecuados.
- Cumplir con los derechos humanos significa proporcionar activamente a las personas los medios requeridos para gozar de estos. Por ejemplo, un Estado podría tener que constituir tribunales para garantizar el funcionamiento del sistema judicial, o escuelas y hospitales para la consecución de los derechos a la educación y a la salud, respectivamente.

Los Estados tienen estos tres deberes. Las empresas, por lo general, no tienen obligaciones legales directas, de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos, pero ahora es ampliamente aceptado que tienen la responsabilidad de respetar los derechos, es decir, evitar violar los derechos de otros y afrontar los impactos negativos de los derechos en los que podrían estar involucrados. Esta responsabilidad ha sido expresada recientemente en el respaldo del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas a los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, propuestos por John Ruggie, catedrático de Harvard y ex-representante especial ante el Secretario General de la ONU sobre Empresa y Derechos Humanos.

3.1.5 Rango de los derechos humanos

Los derechos humanos están interrelacionados, son interdependientes e indivisibles. Esto significa que no existe jerarquía entre los diferentes derechos, sino que todos (civiles, culturales, económicos, políticos y sociales) son igualmente importantes. Significa también que la mejora de un derecho facilita el avance de los demás y, de igual forma, la falta de uno afecta negativamente a los otros. Por ejemplo, consideremos el vínculo entre el derecho a la educación y el derecho al trabajo: es frecuente que las personas con mejor educación tengan mayor acceso al mercado laboral, lo que les permitirá un mayor goce del derecho al trabajo. Consideremos otro caso, la relación entre el derecho a participar en el gobierno y el derecho a los alimentos: es poco probable que las personas que no tienen una nutrición básica adecuada puedan participar en la vida pública, por ejemplo, mediante la votación.

A veces se habla sobre los derechos humanos en grupo, por ejemplo, los derechos civiles y políticos, como los derechos a la seguridad personal y a la libertad de reunión; los derechos económicos, sociales y culturales, como los derechos a la salud, la educación y a un nivel de vida digno; y los derechos colectivos, como los derechos a la autodeterminación al desarrollo. Sin embargo, también se ha sugerido que dicha clasificación resulta poco útil, ya que puede servir para priorizar un grupo de derechos sobre otro, socavando de esta manera los principios de interdependencia e indivisibilidad.

De conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos, los derechos civiles y políticos deben hacerse efectivos de inmediato por parte de los Estados, mientras que los derechos económicos, sociales y culturales, por lo general, están sujetos a lo que se conoce como el principio de la realización progresiva. Este principio reconoce que no todos los Estados tienen los recursos necesarios para garantizar de inmediato el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales, tales como atención médica adecuada o agua limpia. Sin embargo, esto no implica que esos derechos sean menos importantes o vinculantes; por el contrario, es necesario que los Estados utilicen los máximos recursos disponibles para hacerlos efectivos por todos los medios apropiados, incluyendo el desarrollo económico e institucional. Además, los Estados deben garantizar el cumplimiento de las obligaciones básicas mínimas en relación con estos derechos, como respetar el principio de la no discriminación y evitar medidas que podrían empeorar la situación.

Los derechos humanos no deben ser considerados como inalterables y fijos. De hecho, evolucionan continuamente y se esclarecen de manera constante. Por ejemplo, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y, en el 2010, ratificó el estatus del derecho al agua y al saneamiento como un derecho con obligaciones vinculantes para los Estados. Anteriormente se consideraba el acceso al agua potable segura y al saneamiento como un aspecto importante del derecho a la salud, pero ahora se reconoce como un derecho por sí mismo.

3.2 Empresa y derechos humanos

3.2.1 El Representante Especial de la Organización de las Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos: el marco de “Proteger, Respetar y Remediar” y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

En el año 2005, el entonces Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas nombró a un representante especial (SRSG) en empresas y derechos humanos para abordar la falta de claridad en las funciones de los Estados y las empresas con respecto a los derechos humanos. En el 2008, el SRSG presentó un marco de política que consta de tres pilares complementarios:

1. *El deber del Estado de proteger* de los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluyendo las empresas, a través de políticas, reglamentos y adjudicación apropiados.
2. *La responsabilidad corporativa de respetar* los derechos humanos, a través de la cual se espera que las empresas eviten participar en violaciones de los derechos de otros y aborden los impactos negativos de los derechos en los cuales se vean involucradas.
3. *Acceso a la reparación*, mayor acceso de las víctimas a una reparación eficaz, ya sea judicial o no judicial.

Después de acoger este marco en el año 2008, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU solicitó al SRSG mayor orientación para su implementación. Esto dio lugar a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores), que fueron respaldados en forma unánime por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas en junio de 2011. También recibieron apoyo de una serie de organizaciones internacionales, empresas y actores de la sociedad civil, entre los que se incluye el Consejo Internacional de Minería y Metales, la OCDE y la Unión Europea. Al finalizar el mandato del SRSG, el Consejo de Derechos Humanos estableció un grupo de trabajo en el 2011 para seguir trabajando en el tema de las empresas y los derechos humanos a nivel de la ONU, a través de la difusión e implementación de los Principios Rectores, entre otros.

Recursos relevantes:

- Centro de Información sobre Empresas & Derechos Humanos: Portal sobre el Representante Especial del Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos.
- Consejo Internacional de Minería y Metales: página de empresas y derechos humanos.
- Sitio web del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

El deber del Estado de proteger

Como se señaló anteriormente, de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos, los Estados son los principales detentores de los derechos. Esto se reitera en el pilar 1 del marco de “Proteger, Respetar y Remediar”, que señala que el deber del Estado de proteger incluye el desarrollo y la implementación de políticas, reglamentos y adjudicación apropiados para proteger a las personas de los abusos de los derechos cometidos por parte de terceros, entre los que se incluyen las empresas.

El deber del Estado de proteger afecta a las empresas de numerosas formas. Por ejemplo, una empresa está obligada a respetar las leyes y reglamentos laborales y mineros que son promulgados. Se espera también que las empresas colaboren con los sistemas judiciales estatales en los países en los que tienen operaciones. Los Estados también podrían implementar una serie de medidas para ayudar a las empresas a respetar los derechos, tales como brindar asesoría a través de puestos diplomáticos en relación con los desafíos y las oportunidades potenciales en materia de derechos humanos en fronteras nuevas.

La responsabilidad corporativa de respetar

Esto significa que se espera que las empresas eviten participar en la violación de los derechos humanos de otros, y afronten los impactos negativos en los derechos en los cuales están involucrados. Los Principios Rectores señalan que para cumplir con esta responsabilidad, las empresas deben implementar políticas y procesos apropiados para su tamaño y circunstancias, entre los que se incluyen:

- un compromiso político de respetar los derechos humanos;
- un proceso de *due diligence* en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y explicar la forma en que se afrontan los impactos negativos en los derechos; y
- procesos que permitan la reparación de cualquiera de los impactos negativos en los derechos humanos, generados por la empresa o a los que la empresa contribuye.

La responsabilidad corporativa de respetar se aplica a todas las empresas, reconociendo que la escala y la complejidad de las medidas tomadas para cumplir con esta responsabilidad variarán de acuerdo con su tamaño, sector, gravedad de los impactos negativos en los derechos y así sucesivamente. La gravedad de los impactos se determinará en función de su escala, alcance y carácter irremediable.

Los Principios Rectores describen los pasos de *due diligence* que una empresa debe tomar para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo afronta los impactos negativos en los derechos humanos:

- evaluando los impactos negativos potenciales y reales en los derechos humanos;
- integrando y respondiendo a los hallazgos de dichas evaluaciones;
- supervisando las respuestas; y
- comunicando cómo se afrontan los impactos.

La *due diligence* en materia de derechos humanos variará en cuanto a complejidad, de acuerdo con el tamaño de la empresa, el riesgo de impactos graves en los derechos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones. También debe ser continua, y reconocer los cambios en las operaciones de negocios y en los contextos de operación.

Los Principios Rectores indican que la *due diligence* en materia de derechos humanos puede incluirse en sistemas de gestión de riesgos empresariales más amplios, siempre que las consideraciones se extiendan más allá de los riesgos identificados como sustanciales para la empresa, e incluyan también los riesgos para los titulares de derechos.

Es importante señalar que los Principios Rectores esperan que una empresa tenga en consideración los impactos negativos en los derechos humanos que causa o con los que contribuye a través de sus propias actividades y relaciones comerciales, así como aquellos que podrían estar directamente vinculados con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales. Dichos vínculos podrían incluir relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor, y cualquier otra entidad estatal o no estatal que esté directamente ligada con sus operaciones de negocios, productos o servicios. La consideración debe incluir las relaciones tanto contractuales como extracontractuales, reconociendo que la capacidad de la empresa de influir (y evitar o afrontar su participación) en los impactos dependerá de la relación existente.

La generación de un impacto negativo en los derechos humanos, por ejemplo, puede darse cuando una empresa evita contratar a mujeres en edad fértil; se trata de un acto de discriminación causado directamente por la empresa. La contribución a un impacto negativo, en cambio, podría darse cuando una empresa solicita a un proveedor de servicios de seguridad, en forma expresa o implícita, que haga uso del exceso de fuerza para desarticular una protesta comunal. Los siguientes son ejemplos de un vínculo directo con un impacto en los derechos humanos:

- un *proveedor* de la empresa que niega a sus empleados el derecho a unirse a un sindicato;
- la empresa adquiere tierras que las *autoridades* obtuvieron de manera ilegal de los propietarios anteriores; y

¿Cuál es la responsabilidad corporativa en el respeto de los derechos humanos?

Cabe señalar que los Principios Rectores emplean el término “responsabilidad” en lugar de “deber” para respetar los derechos, lo cual refleja que el derecho internacional actual en materia de derechos humanos, por lo general, no es directamente vinculante para las empresas. Sin embargo, el respeto de estos derechos por parte de las empresas se ha convertido en un estándar de conducta esperada, que es reconocido por prácticamente todos los instrumentos voluntarios y de cumplimiento no obligatorio relacionados con la responsabilidad corporativa. Y la responsabilidad corporativa de respetar ha sido ahora ratificada por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas como la responsabilidad básica para todas las empresas en todas las situaciones.

¿Qué es ejercer influencia?

Los Principios Rectores explican que las medidas para prevenir o hacer frente a un impacto negativo en los derechos humanos dependerán, entre otros, de la influencia de la empresa en cuanto a afrontar el impacto negativo. Esto adquiere particular relevancia cuando se trata de la participación en un impacto negativo a través de una relación de negocios.

Los Principios explican que “se considera que tiene influencia la empresa que sea capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño”.

Los Principios Rectores contemplan claramente el uso de la influencia para ser proactivo: “Si la empresa tiene influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas, debe ejercerla. Y si carece de influencia sobre la entidad en cuestión, puede encontrar la forma de conseguirla. Puede incrementar su influencia, por ejemplo, ofreciendo promover la capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores”.

– los productos de la empresa son utilizados por un *usuario final o cliente* en una forma que afecta los derechos humanos, por ejemplo, metales raros o compuestos químicos utilizados para la fabricación de armas ilegales.

Las categorías de causar daño, contribuir al daño y estar directamente vinculado con el daño no son exactas; la clave es considerar la participación real o potencial de la empresa en el daño, en lugar de tratar de hacer que encaje en las categorías en blanco y negro.

Acceso a la reparación

El pilar Acceso a la Reparación se relaciona tanto con el deber del Estado de proteger, como con la responsabilidad corporativa de respetar. Por ejemplo, se espera que los Estados implementen mecanismos judiciales nacionales eficaces y otros instrumentos de reclamo no judiciales, a través de los cuales las personas puedan buscar reparaciones en caso de abuso de los derechos humanos que tengan relación con las empresas. Cuando una empresa identifica que ha provocado o contribuido con impactos negativos en los derechos humanos, se espera que repare o colabore en la reparación de dichos impactos a través de procesos legítimos. Esto puede tener lugar a través del establecimiento o la participación en un mecanismo de reclamos eficaz a nivel operacional. Esta no es la única forma efectiva de facilitar el acceso a la reparación, también se contribuye con la *due diligence* en materia de derechos humanos al:

- permitir que los reclamos sean abordados y remediados rápida y directamente por la misma empresa, evitando de esta manera la intensificación de los daños o que los reclamos se tornen más serios; y
- hacer posible la identificación temprana y continua de impactos negativos en los derechos humanos, incluyendo la identificación de problemas sistémicos y la adaptación correspondiente de prácticas mediante el análisis de las tendencias y patrones de los reclamos.

Los Principios Rectores señalan claramente que es importante que los mecanismos de reclamos no judiciales (como los mecanismos a nivel operacional) se inserten en el sistema estatal más amplio (como los mecanismos judiciales) y sean complementarios, y que no reemplacen o impidan, en modo alguno, el acceso a reparaciones del Estado tales como los tribunales o sistemas más amplios, como son los procesos de negociación colectiva.

Los Principios Rectores describen también ocho criterios de efectividad para mecanismos de reclamos no judiciales, entre los que se incluyen los mecanismos de reclamo a nivel operacional.

Principios Rectores de la ONU: criterios de eficacia de los mecanismos de reclamo extrajudiciales.

- (a) Legítimos: lograr la confianza de los grupos de *stakeholders* a quienes están dirigidos estos mecanismos, y asumir responsabilidad por la conducción imparcial de los procesos de reclamos;
- (b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos de *stakeholders* a quienes están dirigidos estos mecanismos, y brindar asistencia adecuada a aquellos que pudieran tener que enfrentar determinadas barreras para acceder a dichos mecanismos;
- (c) Previsibles: ofrecer un procedimiento claro y conocido con un calendario tentativo para cada etapa, y aclarar los tipos de procesos, resultados disponibles y los medios para supervisar la implementación;
- (d) Imparciales: garantizar que las partes agraviadas tengan acceso razonable a las fuentes de información, asesoría y conocimientos especializados necesarios para participar en un proceso de reclamos de manera imparcial, informada y respetuosa;
- (e) Transparentes: mantener informadas a las partes que participan en el proceso de reclamo acerca de su avance, y brindar información suficiente acerca del mecanismo para generar confianza en su eficacia y satisfacer cualquier interés público en juego;
- (f) Compatible con los derechos: garantizar que los resultados y reparaciones guarden correspondencia con los derechos humanos reconocidos internacionalmente;
- (g) Una fuente de aprendizaje continuo: basarse en medidas relevantes para identificar lecciones para mejorar el mecanismo y evitar reclamos y daños futuros.

Los mecanismos a nivel operacional también deben:

- (h) Estar basados en el relacionamiento y en el diálogo: consultar con los grupos de *stakeholders* a quienes está dirigido el proceso, sobre su diseño y ejecución, y enfocarse en el diálogo como un medio para abordar y resolver los reclamos.

3.2.2 Mecanismos de rendición de cuentas

La responsabilidad corporativa de respetar es algo que se espera de las empresas a nivel mundial. Podría incluir las obligaciones legales de las empresas conforme a la legislación nacional y a acuerdos contractuales. La cuestión de la responsabilidad corporativa en relación con los derechos humanos, de conformidad con el derecho internacional, ha estado sujeta a un amplio debate internacional. Las leyes internacionales en materia de derechos humanos generalmente imponen obligaciones legales directas solo a los Estados. Sin embargo, actores no relacionados con el Estado, como las empresas, podrían tener que hacer frente a responsabilidades jurídicamente vinculantes en materia de derechos humanos cuando los compromisos internacionales en materia de derechos humanos forman parte del sistema legal nacional en el país en el que opera la empresa (“país anfitrión”), o en el país en el que está constituida (“país de origen”). Por ejemplo, las leyes nacionales relacionadas a un lugar de trabajo, medio ambiente o constitucionales pueden ofrecer medios para que las personas puedan hacer que las empresas asuman su responsabilidad por abusos de los derechos humanos.

En algunos casos, un país de origen podría tener leyes nacionales que impongan obligaciones en materia de derechos humanos a las empresas constituidas en su territorio –incluso con respecto a operaciones que se encuentren fuera del país de origen. A esto se le conoce como responsabilidad extraterritorial. Por ejemplo, las leyes penales pueden obligar a que una empresa asuma responsabilidad por su complicidad en delitos internacionales, tales como delitos de lesa humanidad, genocidio o crímenes de guerra, incluso si dichos delitos ocurrieron en el extranjero.

La Ley de Demandas por Agravios a Extranjeros de los Estados Unidos (ATCA, por sus siglas en inglés) permite a los demandantes entablar procesos legales a empresas domiciliadas en los Estados Unidos por violaciones presuntas del derecho internacional, independientemente del lugar en el que hayan ocurrido las presuntas violaciones. Durante la última década, algunos grupos de derechos humanos entablaron una serie de casos contra empresas multinacionales.

La mayoría de los casos de la ATCA involucran a empresas en industrias relacionadas con recursos naturales, y un número pequeño de casos ha dado lugar a pagos de conciliación. La aplicabilidad permanente de la ATCA a la participación de las empresas en abusos de derechos humanos en el extranjero está sujeta a revisión por parte de la Corte Suprema de los Estados Unidos.

También podrían darse varias situaciones en las que las empresas tengan que asumir su responsabilidad por impactos negativos en los derechos humanos, aun cuando no exista responsabilidad jurídica.

Por ejemplo, los países miembros de la OCDE tienen Puntos Nacionales de Contacto (NCP, por sus siglas en inglés) que pueden investigar y ayudar a mediar en casos de quejas, tomando como referencia las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales con respecto a presuntas violaciones de los derechos humanos y laborales por parte de empresas que operan o tienen su sede en dicho país.

Las obligaciones contractuales pueden contribuir también a la rendición de cuentas –como en el caso de los requisitos estipulados por los proveedores de servicios financieros, como es el caso de la Corporación Financiera Internacional (IFC) o los bancos de desarrollo regionales. Las Normas de Desempeño de la IFC, por ejemplo, pueden ser contractualmente vinculantes para las empresas como parte de un requisito para un préstamo.

Tanto las Líneas Directrices de la OCDE como las Normas de Desempeño de la IFC fueron actualizadas entre los años 2010 y 2011, con el objetivo de alinearse a los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos. Otras iniciativas, que incluyen la Guía sobre Responsabilidad Social ISO26000, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y la Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative, por sus siglas en inglés) ya tomaron medidas para incorporar los Principios Rectores, o están tomándolas actualmente.

Recursos relevantes

- El Centro de Recursos para Negocios y Derechos Humanos: Portal de Contabilidad Legal Corporativa.
- Pacto Global de las Naciones Unidas: sección de contabilidad legal.
- Guía de la OECD para las empresas multinacionales.
- Estándares de Desempeño de la IFC para la Sostenibilidad Ambiental y Social.
- OECD Watch: base de datos de casos bajo la OECD NationalContact Points.

3.2.3 Complicidad

En el contexto de los derechos humanos y las empresas, el término complicidad puede tener significados tanto legales como no legales. En un contexto no legal, frases como 'complicidad de la empresa en abusos de los derechos humanos' son utilizadas con frecuencia por organizaciones y activistas de derechos humanos, formuladores de políticas internacionales, especialistas gubernamentales y las propias empresas para describir lo que consideran el involucramiento no deseable de empresas en abusos de los derechos humanos (Comisión Internacional de Juristas, 2006), como cuando una empresa toma las tierras de personas que fueron desplazadas a la fuerza por el gobierno, o cuando se incluye el trabajo infantil en la cadena de abastecimiento. Sin embargo, las acusaciones de complicidad en un sentido no jurídico pueden extenderse también a situaciones en las que los ingresos de las empresas se destinan a un Estado opresor. En un contexto legal, el término tiene dimensiones más concretas, entre las que se incluye un significado específico y técnico en el derecho penal, vinculado estrechamente al concepto de 'participación y complicidad' (Comisión Internacional de Juristas, 2006) y, por lo general, requiere una contribución sustancial con el delito final y conocimiento o intención de contribuir.

Por ejemplo, la sanción legal civil o penal, por lo general requiere que la empresa:

- haya *causado o contribuido* con el o los abusos de los derechos humanos, mediante la habilitación, exacerbación o facilitación del abuso;
- *sepa o deba haber previsto* que su conducta probablemente daría lugar al o los abusos de los derechos humanos; y
- *tenga proximidad* al o los abusos de los derechos humanos, ya sea geográficamente o a través de la solidez, duración o tono de sus relaciones.

La responsabilidad de orden jurídico puede ser "atraída" por la empresa o por un funcionario de esta, dependiendo de la jurisdicción y del cuerpo de leyes en cuestión. Las pruebas jurídicas dependen de la jurisdicción y de si el caso es civil o penal, de forma tal que las empresas siempre deben obtener asesoría legal adecuada cuando hagan frente a tales demandas.

Los Principios Rectores exigen que se consideren las instancias legales o no legales, reales o potenciales, y reconocen que, legalmente, la contribución al daño es relevante, tanto en el derecho penal como en el civil. Reconocen también la naturaleza cambiante de esta área, particularmente en la medida en que se relaciona con abusos graves de los derechos humanos, como es el caso de delitos internacionales, y aconsejan a las empresas que el riesgo de provocar o de contribuir con abusos graves de los derechos humanos sea tratado como un asunto de cumplimiento legal dondequiera que tengan operaciones.

¿Es la ley solamente relevante cuando se habla de complicidad?

Desde un punto de vista jurídico, un estudio de complicidad y rendición de cuentas corporativas que analizó las responsabilidades penales y civiles de las empresas en materia de complicidad en abusos graves de los derechos humanos, y que estuvo a cargo de la Comisión Internacional de Juristas (ICJ, por sus siglas en inglés), señaló la naturaleza 'cambiante' de la rendición jurídica de cuentas en materia de complicidad: *"La ley también está cambiando y evolucionando rápidamente y la conducta cómplice por la cual las empresas podrían no hacer frente a la responsabilidad jurídica hoy, bien podría significar su responsabilidad jurídica en el futuro, ya que la ley responde a conceptos en desarrollo de responsabilidad moral. Las empresas, por lo tanto, deben guiarse también por la política pública y las consideraciones éticas, así como por las realidades del mercado, más allá de una apreciación técnica de si actualmente podrían tener que hacer frente a acusaciones de responsabilidad jurídica o sanciones jurídicas"*. (ICJ, 2006).

Recursos relevantes:

- Comisión Internacional de Juristas: Report of the ICJ Expert Legal Panel on Corporate Complicity in International Crimes (Informe del Panel de Expertos Legales de la CIJ sobre Complicidad Corporativa en Delitos Internacionales).
- Informe del año 2008 del Representante Especial del Secretario General en materia de complicidad y esfera de influencia.
- Guía para la interpretación de los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas.

3.2.4 Contribución de las empresas para el reconocimiento de los derechos humanos

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Sin embargo, muchas compañías dedicadas a la explotación de recursos naturales van más allá de esta responsabilidad al emprender actividades e iniciativas que contribuyen con los derechos humanos. Por ejemplo, la participación en la generación de puestos de trabajo, la innovación y el crecimiento económico pueden tener un rol importante en la creación de un entorno que promueva el cumplimiento de los derechos humanos. Con frecuencia, las empresas también toman parte en iniciativas de desarrollo comunitario, y pueden desempeñar un papel clave en el respaldo de los derechos humanos en las comunidades locales y en la sociedad en general. Las empresas pueden hacer posible el acceso a la electricidad, a servicios de salud, carreteras y otro tipo de infraestructura, y apoyar el desarrollo de la pequeña empresa. Muchas empresas dedicadas a la explotación de recursos naturales participan en estas actividades de manera voluntaria, o lo hacen como parte de acuerdos suscritos con las autoridades locales o las comunidades anfitrionas. Cuando estas iniciativas se basan en la evaluación de necesidades de manera exhaustiva y compatible con los derechos, y son diseñadas para garantizar la sostenibilidad a largo plazo, pueden significar una contribución importante a los derechos humanos y al desarrollo.

En algunas regiones apartadas o con menores niveles de gobernabilidad, las empresas pueden ser percibidas como mejor posicionadas y con mayores recursos que los actores estatales para generar, de manera eficaz, beneficios de desarrollo. En tales circunstancias, las expectativas de la comunidad para que la empresa “entregue” proyectos de desarrollo que contribuyan al disfrute de los derechos humanos pueden ser altas. Sin embargo, los Estados siguen siendo los principales detentores de deberes en relación con estos derechos. Por lo tanto, es importante, en estas circunstancias, que la contribución de la empresa con los derechos humanos y el desarrollo se efectúe de una forma que respalde y refuerce los deberes del Estado en esos aspectos, y no lo reemplace como principal detentor de deberes.

Un punto importante con respecto a las contribuciones de la empresa es este sentido es que dichas iniciativas no pueden ser utilizadas para suplir o compensar un sistema sólido de *due diligence* en materia de derechos humanos: *“debido a que la responsabilidad de respetar es una expectativa de base, una empresa no puede compensar por el daño a los derechos humanos haciendo buenas acciones en otra parte”*. (Ruggie, 2008).

El desarrollo de la comunidad empresarial y las actividades e iniciativas de relacionamiento, estándares, procesos y resultados siguen siendo diversos. Por ejemplo, las razones concretas por las que se decide emprender determinadas actividades de desarrollo comunitario podrían no ser

claras. Al respecto, los principios del enfoque en materia de desarrollo basado en los derechos humanos (que se explican con mayor detalle en la sección 3 a continuación), pueden contribuir de manera significativa creando un marco para el desarrollo con fundamentos en las normas internacionales de derechos humanos. Si bien los mandatos y los impulsores de los actores del desarrollo y las empresas pueden variar, los principios básicos del enfoque (por ejemplo, la participación y la no discriminación) ya pueden observarse en los marcos de sostenibilidad y comunidades de las empresas progresistas.

Un enfoque en materia de desarrollo basado en los derechos humanos

Un enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos (HRBA, por sus siglas en inglés) puede definirse como: “un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que, desde el punto de vista normativo, está basado en las normas internacionales de derechos humanos, y desde el punto de vista operacional, está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos” (Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, 2006). Esto significa que tanto el proceso como los resultados de un proyecto o actividad de desarrollo deben guardar correspondencia con los principios y normas de derechos humanos. Algunos de estos principios, como la participación y la no discriminación, ya se ven reflejados en el trabajo con comunidades en algunas mineras. Profundizar el conocimiento sobre la manera en la que un enfoque basado en derechos humanos puede relacionarse con el trabajo de comunidades de las mineras podría ayudar a garantizar el respeto por los derechos humanos, así como efectuar contribuciones significativas al desarrollo a través de actividades e iniciativas estratégicas de inversión social.

De manera general, un enfoque en materia de desarrollo basado en derechos humanos descansa en cuatro principios (Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, 2006):

– **Vínculo explícito con los derechos humanos.**

Un enfoque basado en derechos humanos implica prácticas guiadas por principios y normas de derechos humanos. Por ejemplo, mientras que los enfoques comunes con respecto a la adquisición de tierras podrían involucrar únicamente el pago de compensaciones a los propietarios legales, un enfoque basado en derechos humanos consideraría los impactos en los derechos y medios de vida de todas las personas afectadas, incluidos los propietarios legales e informales, y los derechos de uso y de paso de los no propietarios.

– **Igualdad y no discriminación.** Esto implica prestar particular atención a los grupos vulnerables y marginados, así como al género. Implica también tomar medidas para garantizar que todos los hombres, mujeres, niñas y niños que resulten impactados sean empoderados para comprender y participar en las decisiones que les afectan.

- **Participación.** En un enfoque basado en los derechos humanos, la participación es tanto un objetivo como un medio de desarrollo. Se debe buscar la participación genuina de las personas en los procesos de desarrollo que tienen impacto sobre ellas. Para esto, la participación debe ser “activa, libre y significativa”. Desde una perspectiva basada en los derechos, la participación es más que una consulta o un complemento técnico a las actividades de desarrollo; es una parte integral del modelamiento de las mismas.
- **Rendición de cuentas, transparencia y estado de derecho.** En un enfoque en materia de desarrollo basado en los derechos humanos, el desarrollo es visto como un derecho adquirido, más que como un acto de caridad. Esto tiene importantes implicancias en la forma en la que una empresa se relaciona con las comunidades afectadas y con otros *stakeholders*. Por ejemplo, en un enfoque de este tipo, los individuos afectados por un proyecto son vistos como los titulares de derechos más que como *stakeholders*, es decir, como personas que tienen derechos adquiridos, y no intereses. Un enfoque basado en los derechos distingue entre los titulares de derechos y los detentores de deberes, y busca garantizar que los titulares de derechos tengan la capacidad de reclamar sus derechos, y que los detentores de deberes, a su vez, defiendan estos derechos.

Recursos relevantes:

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo.

3.3 Derechos humanos en el trabajo de comunidades

3.3.1 Áreas temáticas clave en relación con los derechos humanos en el trabajo de comunidades

Se espera que las empresas tengan en consideración y respeten todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente en su trabajo de comunidades. Esta sección incluye ejemplos de temas relacionados con temas de derechos humanos que podrían suscitarse. Estos temas deben considerarse ilustrativos y no exhaustivos.

Impactos ambientales

Los impactos ambientales en el ámbito de los recursos naturales pueden tener afectar los derechos humanos en términos de salud y medios de vida de las comunidades. Las metodologías actuales que se emplean para evaluar los impactos (evaluación de impacto ambiental, social y en la salud) podrían dar cuenta de muchos de estos impactos, pero no tienden a articular los impactos en términos de sus consecuencias en materia de derechos humanos, como socavar el derecho de una comunidad a tener un nivel de vida adecuado.

Recursos relevantes:

- Guía para la Evaluación y Gestión de Impacto sobre los Derechos Humanos de la Corporación Financiera Internacional.
- Human Rights Impact Resource Centre (sección de empresa).
- Normas de desempeño 1, 3, 4 y 6 de la Corporación Financiera Internacional.

Agua y saneamiento

Como un derecho humano reconocido por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, entre otras autoridades, el derecho al agua y al saneamiento incluye el derecho de todas las personas a tener acceso a agua segura para uso personal, por ejemplo, para beber, cocinar y para fines de saneamiento. Varios criterios específicos definen aún más el significado, alcance y contenido de este derecho.

- Calidad: el agua debe ser segura para beber.
- Disponibilidad: el agua debe estar disponible en cantidades adecuadas.

- Accesibilidad: el agua debe ser físicamente accesible e igualmente accesible para mujeres, niños, hombres y personas de diferentes estratos sociales.
- Asequibilidad: el agua no necesariamente tiene que ser gratis, pero debe estar al alcance de personas con diferentes niveles de ingresos.

El derecho humano al agua es una precondition del goce de otros derechos, como el derecho a la salud (por ejemplo, estar libre de enfermedades transmitidas por el agua).

El desarrollo de los recursos naturales puede demandar abundante cantidad de agua y podría tener impacto en todos estos criterios, ya sea a través del uso del agua, cambios en los cursos de agua o niveles freáticos, o a través de descargas en el suelo o en el agua superficial. Las operaciones de las empresas también pueden afectar, y de hecho, mejorar el acceso de las comunidades a pozos de agua o a puntos de captación.

Actualmente se están desarrollando metodologías para comprender los impactos en los derechos humanos asociados con la huella hídrica de las empresas, reconociendo que las empresas que explotan recursos naturales desempeñan un papel importante en garantizar el respeto al derecho humano al agua. Esto puede implicar una mejor administración del agua en las operaciones de las empresas, pero también es necesario que el gobierno nacional y la administración local defiendan mejor la gobernanza del agua.

Recursos relevantes:

- Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas: Mandato del agua para los CEO.
- Mandato del agua para los CEO: Libro blanco, The Human Right to Water – Emerging Corporate Practice and Stakeholder Expectations (El derecho humano al agua – Práctica corporativa emergente y expectativas de los *stakeholders*).
- Relator especial de la Organización de las Naciones Unidas sobre el tema de las obligaciones en materia de derechos humanos en relación al acceso al agua segura para beber y al saneamiento.
- Institute for Human Rights and Business: Business, Human Rights and the Right to Water (Empresa, derechos humanos y el derecho al agua).

Gestión de tierras y reasentamiento

Las actividades en el ámbito de los recursos naturales demandan, por naturaleza, un intensivo uso de la tierra y esto exige la adquisición, alquiler, puesta fuera de servicio y rehabilitación de la tierra de manera periódica. La pérdida de la tierra, o del acceso a esta, puede tener consecuencias serias en materia de derechos humanos para las viviendas, los medios de vida y la identidad cultural.

El reasentamiento de las comunidades locales debe evitarse en la medida de lo posible. Cuando sea inevitable, el reasentamiento debe tener lugar de conformidad con las normas internacionales para minimizar los impactos en las comunidades afectadas, incluida la restitución de los medios y modos de vida.

Existen varios tipos de reasentamiento:

- reasentamiento físico: la reubicación del lugar de residencia de una comunidad;
- reasentamiento económico: la reubicación de actividades generadoras de ingresos y de medios de vida de la comunidad como la agricultura, la caza o la pesca;
- reasentamiento involuntario: el reasentamiento de las comunidades como resultado de una expropiación legal o amenaza de expropiación legal; y
- desalojo forzoso: obligación de los individuos a retirarse de una zona sin acceso a recursos legales o de otra índole.

Cuando el reasentamiento está a cargo de autoridades o de terceros, la empresa necesita tener en cuenta el potencial de los desalojos forzosos. Esto se aplica también a la adquisición de tierras en zonas en las que previamente podrían haber tenido lugar reasentamientos. La Norma 5 de la Corporación Financiera Internacional, por ejemplo, ofrece ciertas directrices con respecto a las responsabilidades del sector privado en caso de un reasentamiento gestionado por el gobierno.

Cuando se busca compensar a los individuos afectados por el reasentamiento, es importante garantizar que el resultado de las compensaciones sea, verdaderamente, restituir los medios de vida de los afectados. La compensación monetaria no siempre será suficiente. Para que la restitución de los medios de vida tenga éxito, las comunidades reasentadas podrían requerir, por ejemplo, la transferencia de nuevas habilidades u otras formas de asistencia técnica. El reasentamiento también podría demandar la preservación o restitución de diferentes patrones sociales, culturales y de gobernanza de la comunidad reasentada.

Recursos relevantes:

- Handbook for Preparing a Resettlement Action Plan (Manual para la preparación de un plan de acción para el reasentamiento), de la Corporación Financiera Internacional.
- Norma de Desempeño 5 de la Corporación Financiera Internacional: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario.
- The Institute for Human Rights and Business (sección de temas relacionados con la Tierra).

Seguridad

Las operaciones del sector de recursos naturales pueden estar ubicadas en lugares apartados o inseguros, donde podría haber altos índices de pobreza, delincuencia o violencia, o donde podrían estar saliendo de un conflicto reciente. En tales circunstancias, las empresas son responsables de garantizar la seguridad de los empleados y los activos. Las empresas también deben garantizar que se complete la *due diligence* con respecto a la comportamiento de los guardias de seguridad privados que son contratados, y las interacciones de la empresa con agencias del orden público como la policía o el ejército. Por ejemplo, las fuerzas de seguridad que protegen los activos de la empresa podrían efectuar detenciones arbitrarias, arrestos o inspecciones ilegales. También podrían acosar a empleados de la empresa o a miembros de las comunidades locales, o verse involucrados en acoso o violencia sexual o, de otra manera, abusar de su poder o hacer uso excesivo de la fuerza. Dichos actos impactan en forma negativa en los derechos humanos, como el derecho a la seguridad de una persona o el derecho a no ser detenido en forma arbitraria. En casos extremos, podrían llegar a delitos internacionales como el genocidio, delitos de lesa humanidad y crímenes de guerra. Podría considerarse a veces que la empresa ha contribuido con tales abusos o que está vinculada directamente con estos, aun si no existe un acuerdo formal o contractual con las fuerzas de seguridad del gobierno, e incluso si la empresa no solicitó ni esperó que los proveedores de seguridad actuasen de esa manera. Por lo tanto, es importante que la *due diligence* de la empresa en materia de derechos humanos aborde tanto a los proveedores de seguridad privados como a las fuerzas de seguridad pública, según corresponda.

Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, que fueron establecidos para las industrias extractivas, formulan directrices en relación a cómo se procede adecuadamente (verificación de antecedentes de los guardias de seguridad, su entrenamiento y denuncias de incidentes, entre otros puntos).

Recursos relevantes:

- Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.
- ICMM, ICRC, IFC e IPIECA: Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos: Guía Orientativa de Implementación.
- Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos –un kit de herramientas para la implementación dirigido a operaciones de proyectos importantes.

Zonas afectadas por conflictos y con gobernanza débil

Las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales operan, con frecuencia, en zonas donde el gobierno es débil, que han estado en conflicto o que han experimentado conflictos recientemente. En tales circunstancias, la extracción de recursos naturales podría entrelazarse con conflictos políticos, sociales y/o armados en formas complejas. En dicho contexto, una empresa tendrá que tener cuidado de no formar parte del conflicto y, al mismo tiempo, deberá considerar el riesgo de que su presencia tenga impacto en la dinámica del conflicto.

Las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales corren el riesgo de que se les considere causantes, contribuyentes o vinculadas directamente con abusos de los derechos humanos en zonas donde el gobierno es débil o que están en conflicto o post-conflicto, por ejemplo, al:

- proporcionar ingresos que permitan a las autoridades del gobierno o a grupos paramilitares iniciar, prolongar o intensificar actividades relacionadas con conflictos;
- crear una lucha por el acceso a beneficios, como resultado de la presencia de la empresa, incluyendo contratos de abastecimiento, puestos de trabajo, pagos por compensaciones o fondos de desarrollo comunitario;
- colaborar con o entregar equipos a agencias de seguridad estatales o grupos paramilitares que cometan abusos de los derechos humanos; y
- considerar que influyen en funcionarios del gobierno o líderes comunitarios para marginar y oprimir a oponentes o poblaciones.

En tales circunstancias, las empresas corren el riesgo de ser asociadas con abusos de los derechos humanos, entre los que se incluyen acusaciones de complicidad legal (véase la sección 3.2.2 anterior).

Cada vez cobra mayor importancia la habilidad de comercializar en el ámbito de los recursos naturales para alimentar conflictos violentos, especialmente en ciertas regiones del mundo. Como resultado, las empresas deben hacer frente a una mayor inspección legal en relación al minado, suministro y uso de los minerales. Esto seguirá teniendo implicancias considerables para las empresas del sector, incluyendo requisitos de transparencia de los ingresos y de trazabilidad de los productos por parte de los *stakeholders*.

Recursos relevantes:

- International Alert: Conflict Sensitive Business Practices and the Extractive Industries (Alerta internacional: prácticas de negocios sensibles a los conflictos y las industrias extractivas).
- International Alert: Red Flags: Liability Risks for Companies Operating in High-Risk Zones (Alerta internacional: señales de alarma para las empresas que operan en zonas de alto riesgo).
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (Guía de *due diligence* de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo).
- Global Compact and Principles for Responsible Investment: Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected & High-Risk Areas (Pacto Mundial y Principios para una Inversión Responsable: Guía para Empresas Responsables en Zonas Afectadas por Conflictos y de Alto Riesgo).
- Global Compact: Doing Business while advancing peace and development (Pacto Mundial: hacer negocios y fomentar la paz y el desarrollo).
- Esquema de certificación de procesos de Kimberly.

Desarrollo comunitario

Las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales operan con frecuencia en zonas apartadas y rurales afectadas por la pobreza. En este punto, en particular, existe un gran potencial para que las empresas contribuyan con los derechos humanos y el desarrollo, por ejemplo, a través de programas y proyectos específicos de desarrollo comunitario.

El proceso y los resultados de los proyectos de desarrollo comunitario pueden alinearse estrechamente con los derechos humanos. Por ejemplo, los resultados de desarrollo pueden estar dirigidos a generar impacto en derechos humanos como la salud, la educación o la igualdad. El proceso de desarrollo puede incluir también a los grupos vulnerables que normalmente no se benefician de las actividades del sector privado.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de la ONU ofrecen una guía para las empresas que desean apoyar el desarrollo humano, tanto a nivel mundial como de país. Los documentos de la estrategia de reducción de la pobreza del Banco Mundial son otro punto de referencia útil para garantizar que las contribuciones corporativas al desarrollo estén alineadas con los objetivos de desarrollo nacionales de cada país.

Recursos relevantes:

- Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU (MDG).
- Documentos de Estrategia de Reducción de Pobreza del Banco Mundial (PRSP).
- ICMM: Kit de herramientas para el desarrollo comunitario.
- Luc Zandvliet: Hacer las cosas bien – Cómo hacer que las relaciones Corporación-Comunidad funcionen.

Consulta a la comunidad

En el contexto de los recursos naturales, la consulta a la comunidad forma parte integral de la identificación y la gestión de los derechos humanos en el trabajo de comunidades. Esto podría estar relacionado con el manejo de tierras, los impactos ambientales, los proyectos de desarrollo comunitario, las disposiciones de seguridad física o la puesta fuera de servicio de los lugares de operación. Muchas empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales ahora consideran la consulta no solo como parte de los requisitos legislativos, como es el caso de aquellos que están asociados con los permisos o las evaluaciones de impacto, sino también como un aspecto integral de las relaciones comunidad-empresa, y de la creación de relaciones productivas duraderas. Como parte de la creación de relaciones comunitarias eficaces e imparciales entre comunidad y empresa, los procesos de consulta deben ser sensibles al contexto local y deben ser inclusivos, prestando atención al género y a la participación de grupos potencialmente vulnerables o marginados. En determinadas circunstancias, las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales también deben tener en cuenta, al momento de analizar diversos aspectos con las comunidades, ciertos estándares para la consulta, tales como los Principios del Consentimiento Previo Informado, para (véase Cómo guiar, sección 2.1, sobre relacionamiento inclusivo, y pueblos indígenas).

Recursos relevantes:

World Resources Institute: Breaking Ground, Engaging Communities in Extractive and Infrastructure Projects (Rompiendo esquemas, relacionamiento con las comunidades en proyectos extractivos y de infraestructura).

Patrimonio cultural

Las actividades relacionadas con los recursos naturales pueden tener impactos importantes en el patrimonio cultural, con implicancias en la capacidad de las comunidades locales para disfrutar sus derechos humanos. Por ejemplo, las actividades de la empresa podrían tener impacto en el acceso a centros rituales o ceremoniales. Un acelerado desarrollo económico y social, generado por mayores recursos naturales, también puede tener impacto en su estructura cultural. Es importante que las empresas comprendan el contexto operacional del patrimonio cultural para minimizar y mitigar cualquier impacto negativo potencial.

Recursos relevantes:

- Río Tinto (2011): Why cultural heritage matters (Por qué importa el patrimonio cultural).
- Nota 8 de la Norma y la Guía de Desempeño de la IFC: Patrimonio Cultural.

Inmigración inducida por el proyecto

Los proyectos de inversión a gran escala podrían atraer a un número importante de personas a la zona en busca de trabajo, oportunidades de negocios u otros beneficios. Esto incluye a trabajadores contratados por la misma empresa. En las regiones pobres del mundo, especialmente, los efectos del auge urbano pueden generar impactos profundos en la comunidad anfitriona, incluyendo impactos en los derechos humanos. Entre los impactos negativos potenciales figuran:

- inflación de los precios de los alimentos, viviendas y otros recursos esenciales;
- mayor presión sobre los recursos naturales y los ecosistemas, entre otros, agua para beber y para fines de saneamiento, áreas de pesca, tierras de cultivo, bosques, vida silvestre, etc.
- mayor contaminación y problemas relacionados con los residuos;
- incremento de la delincuencia y corrupción;
- conflictos entre las comunidades y al interior de ellas por la tierra, puestos de trabajo, pagos por compensación u otros beneficios;
- introducción o propagación de enfermedades; y
- tráfico de niños, mujeres y mano de obra inmigrante para puestos de trabajo que requieren mano de obra poco calificada, servicio doméstico o prostitución.

Las empresas podrían no contribuir a generar estos impactos negativos, pero estos podrían estar vinculados directamente con sus actividades. Incluso si este no fuese el caso, las empresas podrían decidir tomar medidas para minimizar estos impactos.

La prevención y el manejo de los problemas asociados con la inmigración demandan una cuidadosa planificación. Las estrategias clave podrían considerar:

- extender los beneficios de los proyectos de negocio básicos, así como los proyectos de desarrollo comunitario a las comunidades vecinas para reducir la inmigración;
- prevenir la inflación de precios a través de diferentes iniciativas, por ejemplo, el desarrollo de viviendas y de la agricultura;
- mejorar los servicios de salud y educación; y
- ejercicios de planificación regional y urbana, junto con los gobiernos local y nacional y/u otros operadores de la zona.

Recursos relevantes:

- Corporación Financiera Internacional: A handbook for Addressing Project Induced In-migration (Manual para abordar la inmigración inducida por los proyectos).

Gestión de los ingresos

Son muchos los cuestionamientos que surgen en torno a los derechos humanos en el trabajo de las comunidades y en el ámbito de los recursos naturales, relacionados a compartir los beneficios con las comunidades afectadas, especialmente en países o regiones donde existen inquietudes con respecto a la calidad, la transparencia y la rendición de cuentas de la gestión de los ingresos por parte del gobierno. Las comunidades anfitrionas podrían estar preocupadas porque se les prive de una parte de los beneficios de los recursos naturales. Si bien las causas fundamentales de una gestión de ingresos deficiente están con frecuencia más allá del control de la empresa, los efectos podrían percibirse fuertemente en el trabajo de las comunidades y, de esta manera, tener impacto en la licencia social de la empresa para operar.

Una buena gestión de los ingresos puede impulsar el desarrollo humano, contribuyendo a hacer valer los derechos humanos mientras que, por el contrario, una gestión deficiente podría exacerbar la pobreza, la corrupción y el conflicto, y generar impactos negativos en los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Las empresas deben evitar cualquier tipo de participación en la gestión de los ingresos que tenga impactos negativos en los derechos humanos.

Las iniciativas de transparencia a nivel del sector y las alianzas para el desarrollo comunitario son formas en las que las empresas pueden hacer frente a este desafío. Por ejemplo, es posible incluir mecanismos de distribución de ingresos en los acuerdos y memorandos de entendimiento con comunidades afectadas. Dichos mecanismos podrían tomar la forma de fundaciones para el desarrollo comunitario, con financiamiento conjunto del gobierno y de las empresas.

Recursos relevantes:

- Iniciativa de Transparencia de las Industrias Extractivas.
- Consejo Internacional de Minería y Metales sobre Transparencia de los Ingresos.
- Revenue Watch Institute.

Mano de obra y cadena de suministro

El trabajo de comunidades también tiene que ver con las condiciones laborales establecidas por los proveedores y contratistas locales. Por ejemplo, los contratistas o proveedores locales con poca capacidad podrían, en un principio, no estar en condiciones de cumplir con todos los estándares establecidos por las leyes nacionales y las normas laborales internacionales. Con miras a lograr una mejora continua, y debido a la necesidad de evitar causar o contribuir con impactos negativos en los derechos humanos en algunas situaciones, las empresas podrían requerir apoyar a sus proveedores y contratistas locales para abordar problemas relacionados con los derechos humanos en temas de:

- trabajo infantil y trabajadores jóvenes;
- trabajo forzoso o en condiciones de servidumbre;
- transparencia y no discriminación en las prácticas de reclutamiento;
- discriminación y acoso en el lugar de trabajo;
- libertad de asociación y negociación colectiva;
- salud y seguridad;
- horas de trabajo, momentos de descanso y recesos;
- disposiciones sobre salarios, beneficios y licencias; y
- privacidad de los empleados.

Un objetivo clave del trabajo de comunidades en la cadena de suministro es ayudar a construir una economía local sostenible con la mejora continua de las normas laborales de los proveedores y contratistas. Esto podría incluir el monitoreo y desarrollo de capacidades, donde sea posible crear sinergias con los proyectos de desarrollo comunitario, requisitos de contenido local e iniciativas relevantes del gobierno o la industria.

Recursos relevantes:

- UN Global Compact and Business for Social Responsibility: Supply Chain Sustainability – A Practical Guide for Continuous Improvement. (Pacto Mundial de la ONU y Negocios para la Responsabilidad Social: Sostenibilidad de la Cadena de Suministro – Una Guía Práctica para la Mejora Continua).
- Norma de Desempeño 2 de la Corporación Financiera Internacional: Trabajo y Condiciones Laborales.
- Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (sección de cadena de suministro).

Grupos vulnerables o “en riesgo”

Un enfoque en los grupos vulnerables o “en riesgo” forma parte de reconocer el derecho a la no discriminación. Todas las sociedades tienen grupos vulnerables o “en riesgo” que, de manera sistemática, están en desventaja o son discriminados en lo que respecta a sus derechos humanos.

Es probable que las personas y los grupos que son vulnerables o están “en riesgo” se vean sobreexponidos a los impactos negativos de las actividades de las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales, y se consideren al mismo tiempo subexponidos a cualquiera de los beneficios generados. Por lo tanto, es importante que las empresas sean conscientes de las personas o grupos dentro de una sociedad, que podrían ser vulnerables o estar “en riesgo” en el área de operación de la empresa. Esto incluye la concientización y el entendimiento de los patrones de discriminación preexistentes y sistemáticos dentro de las comunidades locales.

La vulnerabilidad depende del contexto. Las personas y los grupos que por lo general se califican como vulnerables o “en riesgo” en las comunidades donde las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales operan podrían incluir:

- minorías (por ejemplo, nacionales, étnicas, lingüísticas, religiosas);
- mujeres;
- niños y jóvenes;
- adultos mayores;
- personas sin tierras;
- trabajadores informales y eventuales;
- migrantes, refugiados y personas desplazadas;
- pueblos indígenas;
- personas con discapacidades;
- lesbianas, gays, grupos transexuales y otras minorías sexuales; y
- personas con VIH.

El desafío para la empresa consiste en garantizar que las mujeres y hombres, niñas y niños vulnerables o “en riesgo” sean identificados e incluidos en el trabajo de comunidades, incluyendo las relaciones empresa-comunidad. Esto debe considerar la identificación e inclusión proactivas, la evaluación de la capacidad de participación de los grupos vulnerables y “en riesgo”, y las contribuciones al desarrollo de capacidades para su involucramiento con el trabajo de la comunidad.

Impactos relacionados con el género

Muchos impactos en los derechos humanos provocados por las actividades del sector en el ámbito de los recursos naturales son “diferenciados por género”, en el sentido que impactan en las mujeres y hombres, niñas y niños, en forma diferente. Es probable que las mujeres y niñas experimenten los impactos negativos de las operaciones de la empresa en forma diferente, y que también soporten una carga desproporcionada de impactos negativos. Con frecuencia, también es menos probable que las mujeres y niñas se beneficien de los impactos positivos, como la creación de puestos de trabajo, contratos de abastecimiento o compensación. De acuerdo con el derecho a la no discriminación, es necesario abordar los impactos de la minería relacionados al género.

Las mujeres también pueden desempeñar un papel clave en el trabajo y desarrollo de comunidades. Por ejemplo, las mujeres con frecuencia son las que más se ocupan de las labores relacionadas con la agricultura, la pesca, el comercio o las actividades asociadas a la recolección de agua, las cuales respaldan a la familia y los medios de vida comunitarios. Sus funciones de reproducción y como proveedoras de cuidados son también importantes para el desarrollo.

No obstante, es probable que en muchas comunidades las mujeres y las niñas experimenten de manera desproporcionada los impactos de género, provocados por las actividades en el ámbito de los recursos naturales. Por ejemplo:

- Las mujeres son más vulnerables a las alteraciones en la agricultura, pesca, fuentes de agua y otros medios de vida tradicionales.
- Es menos probable que las mujeres sean compensadas por la pérdida de la propiedad y activos, o por daños en estos.
- Los efectos del auge urbano como el incremento de la delincuencia, violencia sexual, enfermedades transmitidas sexualmente, alcohol y monetización de las economías locales tienden a impactar desproporcionada y negativamente a las mujeres.
- Los procesos de gobernanza comunitaria excluyen con frecuencia a las mujeres en la participación en las consultas y en el relacionamiento en la toma de decisiones que tienen que ver con el desarrollo comunitario.
- Es menos probable que las mujeres se beneficien de los impactos positivos del desarrollo del sector privado, como la creación de puestos de trabajo, contratos de abastecimiento o compensación.

Es importante señalar que género no es lo mismo que sexo. El género hace referencia a los diferentes roles sociales asignados a los hombres y a las mujeres en diversas sociedades. Los debates en materia de los roles de género y derechos humanos con frecuencia se centran en los derechos de las mujeres, por la simple razón que es más probable que las mujeres, tradicionalmente, sean más propensas a la discriminación y desigualdad de género. Sin embargo, estas desigualdades no pueden ser abordadas al tratar los derechos de las mujeres de manera aislada de los roles y responsabilidades de los hombres.

Recursos relevantes:

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas y UNIFEM: Women's Empowerment Principles (Principios de empoderamiento de las mujeres).
- Rio Tinto (2009): Why gender matters (Por qué importa el género).
- Oxfam Australia (2009): Women, communities and mining: The gender impacts of mining and the role of gender impact assessment (Mujeres, comunidades y minería: los impactos del género en la minería y el rol de la evaluación de impactos de género).

3.4 Derechos humanos en el contexto de un país

3.4.1 Implementación de los derechos humanos en la legislación nacional

A pesar de muchos tratados internacionales de derechos humanos que obligan a los Estados a respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, las violaciones de los derechos ocurren en todos los países del mundo debido a actores estatales y no estatales. Ningún lugar está libre de cuestionamientos en materia de derechos humanos y en todas partes los desafíos y las soluciones serán diferentes. Para una empresa, familiarizarse con la situación local en el tema de los derechos humanos es un aspecto importante de gestionar los derechos en forma exitosa. Esto podría significar ir más allá del entendimiento de la generalidades del panorama nacional en esta materia, para llegar a contextos más regionales y locales, dependiendo del lugar en el que opere.

Los Estados están obligados a implementar y hacer cumplir las disposiciones de los tratados internacionales de derechos humanos. Esto incluye poner en práctica leyes, políticas e instituciones internas para garantizar que los derechos sean respetados y garantizados en la práctica, al mismo tiempo que proteger contra el abuso de los derechos humanos por parte de terceros, incluyendo las empresas.

Por ejemplo, un país que ratifica la Convención de la Organización de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño debe tomar medidas apropiadas para cumplir con sus compromisos, aunque existe discreción en la forma de hacerlo. Esto podría incluir la aprobación de leyes que establecen que la edad mínima para trabajar sea 15 años. Los países que ratifican la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer no solo deben declarar la discriminación de género como ilegal, sino tomar medidas proactivas para ampliar la capacidad de las mujeres de ejercer y disfrutar de sus derechos.

3.4.2 Respeto de los derechos humanos en la práctica

No todos los Estados ratifican todos los acuerdos internacionales de derechos humanos; también podrían hacerlo con reservas, comprometiéndose únicamente con ciertos aspectos del tratado o de un determinado derecho. Al hacer esto, podrían no cumplir con todos los pasos requeridos para ser aplicados de manera práctica a sus compromisos. La aplicación poco enérgica de las legislaciones nacionales en materia de derechos humanos puede deberse a una serie de factores, entre los que se incluyen:

- Pobreza y falta de recursos para proteger y garantizar los derechos humanos. Por ejemplo, un país podría carecer de recursos para contratar a más de unas pocas docenas de inspectores de trabajo para todo el país que verifiquen la implementación de la protección de las condiciones laborales establecidas en la legislación nacional.
- Normas culturales y religiosas que podrían no haberse conciliado con los principios internacionales de derechos humanos. Por ejemplo, los roles y percepciones tradicionales en materia de género podrían no ajustarse a los principios de derechos humanos de igualdad y no discriminación.
- Falta de transparencia, rendición de cuentas y estado de derecho, incluyendo factores como corrupción, conflicto, poderes judiciales débiles, marcos políticos no democráticos o favoritismo étnico.
- Ideologías y prioridades del gobierno que podrían no ser consistentes con la protección y la consecución de los derechos humanos. Por ejemplo, los gobiernos podrían poner el desarrollo económico por encima de los derechos de los pueblos indígenas, o podrían socavar los derechos laborales para mantener mercados laborales “flexibles”.

En tales circunstancias, cumplir con las leyes y prácticas nacionales podría ser insuficiente para garantizar el respeto de las normas internacionales de derechos humanos. Si la implementación y la aplicación de los derechos humanos internacionales son débiles a nivel nacional, las empresas podrían necesitar la guía de normas internacionales para garantizar el respeto de los derechos humanos. Un ejemplo común ocurre cuando una empresa se compromete a respetar las normas internacionales de salud y seguridad industrial en todas sus operaciones, incluyendo sus operaciones en países donde las normas internacionales en materia de salud, seguridad industrial y medio ambiente exceden los requisitos legales del país.

¿Cuál es el rol del contexto en la *due diligence* en materia de derechos humanos?

Los Principios Rectores hacen numerosas referencias al rol del contexto en el modelamiento de la *due diligence* en materia de derechos humanos para asegurarse de que los sistemas y procesos de *due diligence* sean adecuados y eficaces. Por ejemplo, la responsabilidad de respetar los derechos humanos tiene como base la Carta Internacional de Derechos y las convenciones básicas de la Organización Internacional del Trabajo pero, dependiendo de las circunstancias, será necesario considerar otros estándares. Por ejemplo, si los estudios de base indican que existen pueblos indígenas viviendo en la zona, deben considerarse sus derechos, o si la operación se encuentra en un área afectada por un conflicto, debe considerarse la aplicabilidad del derecho humanitario internacional.

En relación con las diferencias entre el país anfitrión, el país de origen y las leyes internacionales de derechos humanos, los Principios Rectores señalan que en todos los contextos, las empresas deben:

- a. cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos dondequiera que operen;
- b. honrar los principios de los derechos humanos reconocidos internacionalmente cuando se hace frente a requisitos contradictorios; y
- c. tratar el riesgo de provocar o contribuir a abusos serios de los derechos humanos como un asunto de cumplimiento legal dondequiera que operen.

3.4.3 Conflictos entre las legislaciones nacionales y los derechos humanos internacionales

Si bien el problema de la aplicación eficaz es predominante, podrían darse situaciones de conflicto entre las legislaciones nacionales y los principios internacionales de derechos humanos, por ejemplo, que las legislaciones nacionales prohíban sindicatos independientes, o que las leyes en materia de herencia no otorguen a las mujeres los mismos derechos sobre la propiedad que a los hombres, o que los pueblos indígenas no sean reconocidos en la legislación nacional. En estos casos, las empresas podrían hacer frente a requisitos contradictorios al momento de querer cumplir tanto con las normas de derechos humanos como con la legislación nacional.

De acuerdo con los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas, en caso de existir un vacío en la legislación nacional con respecto a un determinado tema, una empresa no está impedida de cumplir con las normas internacionales de derechos humanos, y debe esforzarse en hacerlo. Si la legislación nacional contradice flagrantemente las normas internacionales de derechos humanos, las empresas podrían verse frente a un dilema, donde el cumplimiento de la legislación nacional podría dar lugar al quebrantamiento de las normas internacionales en términos de derechos humanos o de la legislación del país de origen de la empresa. En tales casos, los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas recomiendan que las empresas intenten mantener el espíritu y la intención de los principios internacionales de derechos humanos, sin violar las leyes locales. Por ejemplo, si no se permite sindicatos independientes, las empresas podrían encontrar otras formas de tener un diálogo constructivo entre los trabajadores y la gerencia. Antes de implementar tales medidas, sin embargo, las empresas siempre deben buscar asesoría legal. También podría ser útil dialogar con otras empresas del sector y del país.

Recursos relevantes:

- Business and Human Rights Resource Centre: páginas de país.
- International Business Leaders Forum and Amnesty International: A Geography of Corporate Risk (Foro Internacional de Líderes Empresariales y Amnistía Internacional: la geografía del riesgo corporativo).
- Maplecroft: Country Risk Maps (Mapas de riesgo país).
- Danish Institute for Human Rights: The Human Rights and Business Country Portal (Portal de País sobre Derechos Humanos y Empresa).
- International Alert: Red Flags – Liability Risks for Companies Operating in High-Risk Zones (Alerta Internacional: señales de Alarma – Riesgos de responsabilidad para empresas que operan en zonas de alto riesgo).

3.5 Derechos humanos y pueblos indígenas

3.5.1 Derechos humanos y pueblos indígenas

Los pueblos indígenas tienen acceso a todo el conjunto de derechos humanos reconocidos internacionalmente. Disfrutan también de otros derechos de conformidad con el derecho internacional, que buscan preservar su esencia como grupo. Este conjunto de derechos está relacionado, sobre todo, con derechos colectivos como la autodeterminación, el derecho a tierras, territorios y recursos, mantenimiento de culturas, y requisitos de relacionamiento y consentimiento con respecto a decisiones que afectan a los pueblos indígenas.

Algunos países reconocen formalmente a los pueblos indígenas y utilizan oficialmente este término. En estos casos, estos grupos podrían disfrutar de protecciones y derechos especiales, de conformidad con la legislación nacional, por ejemplo, reclamos en relación con determinadas áreas de tierra. Estas disposiciones podrían traducirse en obligaciones legales para las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales que se relacionan con pueblos indígenas.

En otros casos, los sistemas legales nacionales podrían no reconocer formalmente, ni proteger los derechos de los pueblos indígenas. En tales contextos, será necesario que las empresas tomen medidas para garantizar que sus operaciones no interfieran negativamente con los derechos de estos grupos reconocidos internacionalmente.

De conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos, los derechos de los pueblos indígenas están expresados en dos instrumentos claves:

- Convención 169 de la OIT y Convención sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989); y
- La Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007).

La Convención 169 de la OIT es vinculante, mientras que la Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas es una declaración y, como tal, no es jurídicamente vinculante. Sin embargo, existen numerosos aspectos de la Declaración que han sido adoptados por las normas internacionales o legislaciones nacionales, y donde sea el caso, estos aspectos son vinculantes por ley. Incluso en los casos en los que estas normas no son jurídicamente vinculantes, las empresas dedicadas a la explotación de recursos naturales pueden guiarse constructivamente por dicho instrumento, ya que expresa una declaración autorizada de las expectativas actuales con respecto a los derechos de los pueblos indígenas; además, muchas empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales ya han expresado su compromiso con la Declaración.

¿Quiénes son considerados pueblos indígenas?

Se calcula que existen entre 300 y 400 millones de indígenas en el mundo. En reconocimiento a su diversidad, no se ha establecido una definición de qué constituye un pueblo indígena, y algunos grupos se han resistido por sí mismos a dicha definición. Sin embargo, existen características generales:

- autoidentificación como indígenas;
- continuidad histórica con sociedades precoloniales y/o precolonización;
- una experiencia compartida de opresión o colonización;
- apego a determinadas tierras, territorios y recursos naturales;
- sistemas sociales, económicos y de gobierno distintos, o idiomas, tradiciones culturales o creencias distintas;
- sectores no dominantes de la sociedad; y
- deseo compartido de preservar una identidad compartida distintiva.

Basado en la Convención 169 de la OIT y en el trabajo del Relator Especial de la Organización de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos indígenas.

Ejemplos de marcos de trabajo y recursos que proporcionan orientación a las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales que interactúan con pueblos indígenas:

- La Declaración de Manila de la Conferencia Internacional sobre Industrias Extractivas y Pueblos Indígenas (2009).
- Norma de Desempeño 7 sobre Pueblos Indígenas de la Corporación Financiera Internacional.
- Consejo Internacional de Minería y Metales sobre Pueblos Indígenas: Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining and ICMM Position Statement on Mining and Indigenous Peoples (Guía de buenas prácticas: Pueblos indígenas y minería y declaración de posición del ICMM sobre minería y pueblos indígenas).
- Foro permanente de la Organización de las Naciones Unidas sobre Asuntos Indígenas.
- Relator Especial de la Organización de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos indígenas.
- El Banco Mundial sobre pueblos indígenas.
- Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas.

3.5.2 Pueblos indígenas e industrias de los recursos naturales

Cada vez se presta mayor atención a la relación entre pueblos indígenas, sus derechos y el desarrollo en el ámbito de los recursos naturales, especialmente a medida que las empresas emprenden cada vez más actividades en zonas apartadas que están ocupadas por estos grupos o que son importantes para ellos.

El Consejo Internacional de Minería y Metales resume varias formas en las que el sector puede interactuar con los pueblos indígenas y sus derechos (ICMM 2010):

- Podrían tener derecho a reclamar la propiedad o control legalmente reconocidos sobre las tierras, territorios y recursos a los que la empresa desea acceder o utilizar.
- Podrían ser propietarios consuetudinarios, ocupantes o usuarios de las tierras, territorios o recursos (con o sin reconocimiento de la propiedad formal y legal).
- Las tierras podrían incluir sitios, objetos o recursos de importancia; el paisaje podría tener especial importancia.
- Podrían ser residentes de una comunidad afectada cuyo entorno social, económico o físico es o se verá afectado por el desarrollo de los recursos naturales y sus actividades asociadas.

En este contexto, existe un reconocimiento legal cada vez más difundido de los derechos de los pueblos indígenas, en la medida en que se relacionen con el desarrollo en el ámbito de los recursos naturales, por ejemplo, en la negociación de los términos y condiciones conforme a los cuales tendrá lugar dicho desarrollo. Debido a esto, se espera o exige que las empresas garanticen un relacionamiento temprano y continuo, así como la participación de los pueblos indígenas impactados por sus actividades, incluyendo el fomento de la comprensión intercultural entre empresas y comunidades. En algunos casos, estas tendencias y expectativas se implementan a través de acuerdos suscritos entre las empresas dedicadas a la explotación de los recursos naturales y los pueblos indígenas, y en algunas jurisdicciones, dichos acuerdos forman parte integral del panorama legal y práctico de la forma en que interactúan las empresas y los pueblos indígenas. Los acuerdos formales pueden cubrir una serie de aspectos fundamentales en el manejo de impactos y la distribución de los beneficios obtenidos a través del desarrollo de los recursos naturales, por ejemplo: acceso y uso de la tierra, preservación de los sitios y tradiciones de la cultura local, distribución de beneficios, capacitación y empleo, y oportunidades para el desarrollo económico de las comunidades locales (ICMM 2010).

3.5.3 La responsabilidad corporativa en relación al respeto, *due diligence* y pueblos indígenas

Con respecto a la responsabilidad corporativa de respeto a los derechos de los pueblos indígenas, el Relator Especial de la Organización de las Naciones Unidas ha identificado cinco áreas de *due diligence* de las empresas en torno a la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos indígenas (Anaya, 2010):

1. Reconocimiento de los pueblos indígenas: las empresas deben tomar medidas para determinar si existen grupos indígenas y reconocerlos como tales, incluso si el país anfitrión no lo ha hecho.
2. Derechos a tierras, territorios y recursos naturales: en los lugares donde estos grupos están presentes, la empresa debe identificar sus reclamos relacionados con tierras, territorios y recursos naturales.
3. El deber del Estado de consultar, y las responsabilidades corporativas relacionadas: los Estados tienen el deber de consultar a los pueblos indígenas con respecto a cualquier actividad que pueda tener impacto en sus derechos. Un Estado puede delegar esta función a la

empresa, o puede no ejecutarla. En cualquier caso, la empresa debe saber si se ha efectuado la consulta adecuada y, donde sea necesario, participar en dichas consultas antes de iniciar sus actividades.

4. Estudios de impacto y medidas de compensación: documentación que incluya los estudios de impacto ambiental y/o social, así como la evaluación y reparación de impactos potenciales en los derechos humanos, incluyendo los impactos en los derechos de los pueblos indígenas.
5. Distribución de beneficios: los Pueblos Indígenas tienen derecho a compartir los beneficios que se obtengan como resultado de actividades de extracción de recursos naturales en sus tierras tradicionales. Sin embargo, si los Estados no efectúan esta distribución de beneficios, las empresas deben tomar medidas para garantizar esto a través de, por ejemplo, proyectos de desarrollo comunitario o creación de puestos de trabajo.

Las normas internacionales de derechos humanos, entre las que se incluyen las señaladas en la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de la Organización de las Naciones Unidas, destacan la importancia de la consulta a los pueblos indígenas acerca de las decisiones que puedan afectarlos, incluyendo el requisito del Consentimiento Libre, Previo e Informado (FPIC, por sus siglas en inglés) con respecto a algunos temas. El siguiente recuadro proporciona más información acerca del FPIC y los debates en torno al tema.

Consentimiento Libre, Previo e Informado

El principio del consentimiento libre, previo e informado (FPIC) establece criterios en torno a la manera de relacionarse con los pueblos indígenas, y lograr su participación en las decisiones que los afectan, incluyendo aquellas que tienen que ver con sus tierras, territorios y recursos naturales. El FPIC es reconocido por una serie de instrumentos internacionales --entre los que figura la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas-- en algunas jurisdicciones nacionales, y en la versión del 2012 de las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC) es aplicable a ciertas circunstancias (impactos en las tierras y recursos naturales sujetos a la propiedad tradicional o a uso consuetudinario; reubicación de tierras tradicionales; y patrimonio cultural crítico).

Sin embargo, no existe una definición universalmente aceptada del FPIC. En algunas interpretaciones, el principio es considerado, en efecto, como un derecho de veto, por ejemplo, el derecho a rechazar o detener una obra de desarrollo en el ámbito de los recursos naturales. Otras interpretaciones del FPIC se enfocan en el relacionamiento, la consulta y la participación, poniendo énfasis en que las consultas con los pueblos indígenas deben efectuarse de buena fe, con el propósito de obtener su consentimiento, pero el requisito del consentimiento no constituye un veto.

El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) define al FPIC como: *“un proceso por el cual los pueblos indígenas afectados libremente tienen la opción, a partir de suficiente información en relación con los beneficios y desventajas del proyecto, de decidir si y cómo deben ocurrir estas actividades, de acuerdo con sus sistemas consuetudinarios de toma de decisiones”* (ICMM, 2010). El ICMM destaca que las consultas con los pueblos indígenas deben ser justas, oportunas, culturalmente apropiadas y dirigidas a obtener un respaldo comunitario de amplia base. De acuerdo con esta posición, si no es posible obtener dicho apoyo, las empresas podrían decidir no continuar con el proyecto (ICMM, 2008).

De acuerdo con el Relator Especial actual de la Organización de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos y las libertades individuales de los pueblos indígenas, el FPIC debe ser visto como un proceso que garantice un acuerdo mutuo en un diálogo en el que ninguna de las partes imponga su voluntad sobre la otra. Sin embargo, el consentimiento podría seguir siendo un requisito para los proyectos que tengan un impacto particularmente profundo en las vidas del pueblo indígena, por ejemplo, la reubicación (Anaya, 2009). El Relator Especial de la Organización de las Naciones Unidas recalca el requisito de que las consultas se efectúen de buena fe, con el objetivo de lograr un acuerdo o consentimiento, y señala que la generación de confianza es un elemento crítico. Esto implica garantizar que el proceso de consulta sea de mutuo acuerdo y aborde los desequilibrios de poder entre las partes, lo que incluye garantizar que los pueblos indígenas tengan información oportuna, completa y objetiva de todos los aspectos del proyecto, y la asistencia financiera, técnica y de otra índole que necesiten para participar en la consulta (Anaya, 2009).