



Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos (EGIDH)

Guía de evaluación y gestión de impactos en los derechos humanos (EGIDH)

El Foro Internacional de Líderes Empresariales (International Business Leaders Forum, IBLF) y la Corporación Financiera Internacional (International Finance Corporation, IFC), en asociación con la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Autores: Désirée Abrahams (IBLF) y Yann Wyss (IFC)

Fotografía: Fotos de la portada

Arriba a la izquierda: Eric Miller, Banco Mundial

Abajo a la izquierda: Shehzad Nooran, Banco Mundial

Centro arriba: Scott Wallace, Banco Mundial

Centro abajo: Desislava Kulelieva, Banco Mundial

Arriba a la derecha: Alan Gignoux, Banco Mundial

Abajo a la derecha: Scott Wallace, Banco Mundial

© 2010 El Foro Internacional de Líderes Empresariales y la Corporación Financiera Internacional

Exención de responsabilidad: Los hallazgos, interpretaciones, opiniones y conclusiones expresados en este documento pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de los Directores Ejecutivos de la Corporación Financiera Internacional, el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (el Banco Mundial), el Foro Internacional de Líderes Empresariales y la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, o de los colaboradores y socios de estas organizaciones. Tampoco reflejan necesariamente las opiniones de los gobiernos representados en la Corporación Financiera Internacional y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (el Banco Mundial).

Este documento está disponible de forma gratuita, previo registro en:

www.ifc.org/hriam

Esta es una versión impresa de la herramienta publicada en línea. Actualizada por Désirée Abrahams, en septiembre de 2011

ÍNDICE

Agradecimientos	3
Cita: Ex Representante Especial para los Derechos Humanos y las Empresas de NU, John Ruggie.....	5
Sobre la Guía de EGIDH	6
¿Qué es la Guía de EGIDH?.....	6
¿Por qué usar la Guía de EGIDH?.....	6
¿Quién debería usar la Guía de EGIDH?.....	6
¿Cuándo se debe usar la Guía de EGIDH?.....	7
¿Dónde se debe usar la Guía de EGIDH?.....	8
¿Qué son los Derechos Humanos?	9
Derechos humanos – un término paraguas.....	9
Las empresas y los derechos humanos.....	9
Gráfico: Derechos humanos – un término paraguas.....	10
El Marco “Proteger, Respetar y Remediar” de NU.....	11
La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.....	11
La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos y la Guía de EGIDH.....	11
La Guía de EGIDH	12
Uso de la Guía de EGIDH.....	13
1. Preparación	14
El enfoque de diligencia debida de derechos humanos de una empresa.....	15
Determinación del enfoque de diligencia debida de derechos humanos de una empresa.....	15
La justificación comercial de realizar una evaluación de impactos en los derechos humanos.....	16
Los desafíos.....	16
Las oportunidades.....	17
Alcance de la evaluación de impactos en los derechos humanos causados por la empresa.....	18
Los disparadores para realizar una EIDH.....	18
EIDH separada versus su integración: ¿un dilema para las empresas?.....	19
¿Un proceso integrado?.....	20
¿Quién debe coordinar el proceso de EIDH?.....	20
Empleo de un tercero.....	21
¿Dónde debe realizarse una EIDH?.....	22
¿Cuándo debe comenzarse una EIDH?.....	22
2. Identificación	24
Identificación de los principales riesgos e impactos en los derechos humanos.....	25
Las políticas, procesos y compromisos de una empresa en materia de derechos humanos.....	25
Relaciones comerciales.....	27
Diligencia debida integral de derechos humanos en cada organización asociada.....	27
Determinación del nivel de control que tiene la empresa.....	27
Contratistas.....	28
Proveedores.....	28
Sector industrial.....	29
País de operación.....	29
Derechos civiles y políticos.....	30
Derechos económicos, sociales y culturales.....	31
Set the baseline.....	32
Definición de la línea de base.....	33
3. Relación	34
Relación con la comunidad y otros actores sociales para verificar los riesgos e impactos en los DDHH.....	35
Preparación.....	35
Identificación de los actores sociales.....	36
Análisis de los actores sociales.....	37
Relación con los actores sociales.....	38
Principios rectores para la relación con los actores sociales.....	39
Asegurar la accesibilidad, inclusividad y transparencia.....	40
Participación de los empleados y trabajadores.....	40
Relación con la comunidad.....	41

Relación con organizaciones no gubernamentales.....	41
Relación con grupos vulnerables	41
Desarrollo de un mecanismo de quejas que considera los temas de derechos humanos.....	42
Beneficios de desarrollar un mecanismo de quejas en el propio establecimiento empresarial	42
4. Evaluación	44
Evaluación de los impactos en los derechos humanos y sus consecuencias	45
Establecimiento del marco de la evaluación.....	45
Definición del alcance de la evaluación	45
Evaluación de los riesgos e impactos en los derechos humanos	45
Análisis de los hallazgos de la evaluación	46
5. Mitigación	47
Desarrollo de planes de acción de mitigación apropiados	48
Jerarquía de mitigación	49
Desarrollo de planes de acción de mejora apropiados.....	50
Conectividad entre acciones de mitigación y acciones de mejora.....	51
Presentación de los planes de acción y recomendaciones a la gerencia	51
6. Gerencia	52
Implementación de los planes de acción de mitigación y recomendaciones	53
Integración de los derechos humanos en el sistema de gestión	53
Integración de los derechos humanos en las funciones de la empresa	54
Desarrollo de una cultura laboral que toma en cuenta los derechos humanos	54
Declaración de política de derechos humanos	55
7. Evaluación	56
Monitoreo de los impactos de la empresa en los derechos humanos	57
Evaluación de los impactos de derechos humanos de una empresa	57
Información a los actores sociales afectados.....	58
Revisión de la evaluación	59
Tablas y herramientas de la Guía de EGIDH	60
Escenarios de la Guía de EGIDH	61
Lista: Derechos Humanos.....	62
Escenarios de derechos humanos: Índice.....	63
Escenarios de derechos humanos: Sector de agricultura (extensiva)	63
Escenarios de derechos humanos: Sector de agricultura (intensiva).....	69
Escenarios de derechos humanos: Sector de servicios bancarios y empresariales	75
Escenarios de derechos humanos: Sector de construcción e infraestructura	81
Escenarios de derechos humanos: Sector de industrias extractivas (minería)	87
Escenarios de derechos humanos: Sector de industrias extractivas (gas y petróleo)	93
Escenarios de derechos humanos: Sector de alimentos y bebidas	99
Escenarios de derechos humanos: Sector químico y farmacéutico	105
Escenarios de derechos humanos: Sector de comercio minorista (vestimenta, calzado, artículos para el hogar y juguetes)	111
Escenarios de derechos humanos: Sector de telecomunicaciones	117
Escenarios de derechos humanos: Sector de turismo	123
Escenarios de derechos humanos: Sector de transporte.....	129
Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos	135
Herramienta de evaluación de impactos en los derechos humanos.....	185
Herramienta de gestión y mitigación de impactos en los derechos humanos	190

AGRADECIMIENTOS

La producción de esta nueva versión revisada de la Guía de EGIDH es el resultado del trabajo conjunto del Foro Internacional de Líderes Empresariales (IBLF) y la Corporación Financiera Internacional (IFC), en asociación con la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Fue posible gracias al esfuerzo de muchas personas que representan a diversas organizaciones pero, en especial, el IBLF y la IFC.

Désirée Abrahams (IBLF) y Yann Wyss (IFC) lideraron el proceso de pruebas prácticas, revisión, desarrollo y redacción del sitio web y la herramienta en línea de la Guía de EGIDH, bajo la supervisión de Graham Baxter (IBLF) y Motoko Aizawa (IFC).

Christopher Kip, Moran Harari, David Jackman, Benafsha Redondo-Delgado, Isabella Marino Rivera, Francesca de Meillac, Katy Cooper y Kathrin Bauer del IBLF, y Arjun Bhalla, Robert Gerrits, Alpita Shah, Josefina Doumbia, Sofie Michaelsen, Shaza Zeinelabdin Ahmed, Jennifer Hruza, Jorge Villegas, Reidar Kvam, Felicity Kolp, Anna Hidalgo, Dickson Tang, Carlos Arias, John Middleton, Ted Pollet, José Luís Rueda, Louis Philippe Mousseau, Atiyah Curmally, John Middleton de la IFC proporcionaron valiosos aportes durante el proceso de pruebas prácticas y redacción.

Esta versión revisada de la Guía de EGIDH también contó con la invaluable colaboración del Panel Asesor, que contribuyó con comentarios útiles y perceptivos. Este panel integrado por múltiples actores sociales se reunió en dos ocasiones y estuvo integrado por las siguientes personas y organizaciones:

- Edward Bickham - Independiente; Ex Vicepresidente Ejecutivo de Asuntos Externos de Anglo American plc
- Leonardo Crippa – Asesor letrado del Indian Law Resource Center
- Christine Jesseman - Independiente; Ex Jefa del Programa de Investigación, Documentación y Análisis de Políticas de la Comisión Sudafricana de Derechos Humanos
- Rachel Nicolson - Asociada Senior de Allens Arthur Robinson
- Mercedes Sotoca - Asesora de Políticas de ING
- Ursula Wynhoven – Jefa de Políticas y Legales de la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Richard Dion - Asesor de Políticas y Relaciones Externas de Shell (en condición de Observador)

También extendemos nuestro sincero agradecimiento a las diversas organizaciones y personas que aportaron comentarios durante la consulta pública, los debates en línea y todo el proceso de pruebas prácticas desarrollado desde 2008 hasta 2010, en especial: Eni, Statkraft, Nokia, Marathon Oil, SEDEX, Anglo American, Tomorrow's Company, Marathon Oil, Christine Bader (Asesora del ex Representante Especial de las Naciones Unidas en Derechos Empresariales y Humanos John Ruggie), Elizabeth Wild (BP), Peter Frankental (Amnesty International-Reino Unido), Jonathan Drimmer (Steptoe and Johnson) y Mark Taylor (FAFO).



“

Me complace unirme al Foro Internacional de Líderes Empresariales, la Corporación Financiera Internacional y la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para darles la bienvenida a la herramienta en línea de la Guía de evaluación y gestión de impactos en los derechos humanos (EGIDH).

Que las compañías evalúen los impactos reales y posibles en los derechos humanos, derivados de sus propias actividades y sus relaciones comerciales es un componente crítico de la diligencia debida en materia de derechos humanos. Les permite conocer y demostrar que cumplen con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Espero que esta Guía les resulte útil a este fin.

”

John Ruggie

Ex Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas sobre los derechos humanos y las empresas

Acerca de la Guía de EGIDH

¿Qué es la guía de EGIDH?

Desarrollada para empresas comprometidas con la evaluación y gestión de los riesgos e impactos en los derechos humanos de sus actividades comerciales, la Guía de evaluación y gestión de impactos en los derechos humanos (EGIDH) ofrece asesoramiento sobre cómo:

- Identificar los riesgos posibles y/o existentes para los derechos humanos
- Evaluar los impactos potenciales y/o existentes en los derechos humanos
- Integrar los resultados de la evaluación en el sistema de gestión de la empresa

La Guía de EGIDH está dividida en siete etapas.

Este marco de siete etapas ofrece una metodología integral y sistemática que las empresas pueden seguir y adaptar a sus necesidades cuando:

- Desarrollan su propia evaluación de impactos en los derechos humanos, o
- Integran los derechos humanos en otras clases de evaluaciones de riesgos y/o impactos (véase la sección EIDH independiente vs. Integración: ¿un dilema para las empresas?)

Al seguir y adaptar el proceso de siete etapas de la Guía de EGIDH y completar una evaluación del impacto en los derechos humanos (EIDH), la empresa estará en mejores condiciones de atender los riesgos e impactos posibles y/o existentes sobre los derechos humanos.

¿Por qué utilizar la guía de EGIDH?

Los datos reunidos durante un proceso de evaluación de impactos en los derechos humanos generará información útil sobre:

- Riesgos e impactos en los derechos humanos potenciales y/o existentes
- Capacidad de la empresa para evaluar y gestionar sus riesgos e impactos en los derechos humanos
- Percepciones de los actores sociales acerca de la empresa

También se pueden identificar:

- Brechas en el enfoque de la empresa destinado a evaluar y gestionar los problemas de derechos humanos
- Oportunidades para desarrollar un proceso de gestión sistemática con inclusión de los riesgos e impactos en los derechos humanos

¿QUIÉN DEBE UTILIZAR LA GUÍA DE EGIDH?

DESDE LA PERSPECTIVA EMPRESARIAL

La Guía de EGIDH ofrece una orientación general a empresas de cualquier tamaño, sector industrial, país de origen y/o tipo de actividad.

DESDE LA PERSPECTIVA DE UN ÁREA FUNCIONAL DE LA EMPRESA

Dentro de una empresa, a menudo los problemas de 'derechos humanos' caen bajo la responsabilidad de diferentes áreas funcionales. Por lo tanto, la Guía de EGIDH puede resultar útil a más de una función; algunos aspectos de la herramienta pueden ser especialmente relevantes para el trabajo de las siguientes áreas:

- Proyectos/ Operaciones
- Responsabilidad empresarial / Sostenibilidad
- Medio ambiente y/o temas sociales
- Salud y seguridad
- Seguridad
- Cumplimiento normativo
- Riesgos empresariales
- Garantía de calidad
- Relaciones públicas
- Política
- Departamento jurídico

¿Cuándo debe utilizarse la guía de EGIDH?

El momento óptimo para realizar una evaluación de impactos en los derechos humanos es:

- Idealmente en las etapas iniciales del proyecto empresarial planificado, o
- En forma simultánea con otras actividades de diligencia debida, antes de comprometer una inversión financiera

La lista que sigue a continuación identifica algunos nombres asignados a las etapas iniciales de un proyecto empresarial, y sirven como ilustración de cuándo podría comenzar una EGIDH:

- Puesta en marcha y planificación
- Fase embrionaria
- Prefactibilidad
- Factibilidad
- Exploración
- Planificación y diseño del proyecto

Si bien se recomienda dar inicio una EIDH lo más pronto posible, también se puede llevar a cabo una EIDH cuando surgen cambios significativos en las actividades comerciales, por ejemplo al comienzo del:

- Desarrollo de nuevas actividades
- Fusión y/o adquisición
- Expansión
- Reacondicionamiento
- Desmantelamiento y cierre

¿Dónde debe utilizarse la guía de EIGDH?

La Guía de EIGDH ofrece asesoramiento a las empresas de cualquier tamaño, sector industrial y ubicación geográfica.

La realización de una EIDH debe decidirse en cada caso individual, de acuerdo con una serie de factores, que pueden incluir:

- Actividad comercial
- Magnitud de la inversión
- Sector industrial
- País de operación y las leyes nacionales que rigen los asuntos de derechos humanos
- Riesgos percibidos en materia de derechos humanos asociados con el país/ región/ área local

Los países, regiones y/o situaciones que se consideran de alto riesgo para las actividades comerciales pueden requerir un enfoque más exhaustivo para llegar a comprender los riesgos e impactos en los derechos humanos, por ejemplo:

- Una zona con gobernabilidad débil
- Un país en estado precario y/o afectado por conflictos
- Un área donde los compromisos en materia de derechos humanos son implementados de manera deficiente
- Un área con riesgos e impactos medioambientales y/o sociales elevados
- Una área habitada por comunidades locales vulnerables (por ejemplo, pueblos indígenas)

En dichas situaciones, a la empresa le puede interesar adoptar precauciones adicionales para asegurar que su presencia en el país no exacerbe la difícil situación ya existente.

¿Qué Son Los Derechos Humanos?

Los derechos humanos son derechos y libertades básicos inherentes a todas las personas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y sus dos protocolos facultativos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) conforman la Declaración Internacional de Derechos Humanos, que consagra más de 30 derechos humanos y libertades fundamentales.

Todos los derechos humanos están sustentados en los siguientes principios: universalidad, inalienabilidad, indivisibilidad e interdependencia.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO EN LA PRÁCTICA?

- Universales: Todas las personas nacen con los mismos derechos, sin perjuicio de su nacionalidad, residencia, género, raza, grupo étnico, religión y herencia cultural.
- Inalienables: Los derechos humanos no pueden ser retirados ni verse comprometidos excepto en situaciones específicas y de acuerdo con el debido proceso.
- Indivisibles: Todos los derechos humanos deben recibir igual consideración. Los derechos civiles y políticos tienen igual importancia que los derechos económicos, sociales y culturales.
- Interdependientes e interrelacionados: Los derechos humanos se refuerzan mutuamente. El goce de un derecho humano suele depender, en todo o en parte, de la existencia de otros derechos humanos. De manera similar, la interferencia en un derecho humano a menudo afecta negativamente otros derechos humanos.

La no discriminación también es un principio transversal en la legislación internacional de derechos humanos.

Derechos humanos - un término paraguas

Dado que el término 'derechos humanos' incluye cada uno y todos los derechos individuales, una forma fácil y útil de comprender los 'derechos humanos' es considerarlo un término paraguas, que abarca más de 30 derechos humanos individuales (véase el Gráfico: Derechos humanos - un término paraguas, página 10).

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Si bien muchas empresas no utilizan el lenguaje de los 'derechos humanos', la mayoría cubre una serie de temas de derechos humanos en sus políticas y procedimientos vigentes, por ejemplo:

- Las empresas tienen políticas y procedimientos de salud y seguridad ocupacional

La salud y seguridad de los empleados están protegidas por el derecho a la vida (DUDH 6), el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (DUDH 23) y el derecho a la salud (DUDH 25).

- Cada vez más empresas incorporan prohibiciones al uso del trabajo infantil en sus contratos con terceros proveedores

El trabajo infantil es considerado en DUDH 6 (Derecho a la protección de los niños) y DUDH 26 (Derecho a la educación).

En muchos casos, las empresas no hacen referencia a los temas de salud y seguridad y trabajo infantil como asuntos de 'derechos humanos' dentro de la empresa, sino que los perciben y consideran como cuestiones independientes de 'salud y seguridad' y 'trabajo'.

Derecho a la vida
 Derecho a la libertad y a la seguridad
 Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado
 Derecho a no ser sometido a torturas, tratos o penas crueles, inhumanos y/o degradantes
 Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica
 Derecho a la prohibición de la propaganda en favor de guerra y la incitación al odio racial, religioso o nacional
 Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación
 Derecho al acceso a recursos efectivos
 Derecho a un juicio justo
 Derecho a la irretroactividad de la ley penal
 Derecho a la privacidad
 Derecho a circular libremente
 Derecho a solicitar asilo por persecución en otros países
 Derecho a tener una nacionalidad
 Derecho de protección del niño
 Derecho a casarse y formar una familia
 Derecho a la propiedad individual
 Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión
 Derecho a la libertad de asociación
 Derecho a participar en la vida pública
 Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social
 Derecho a trabajar
 Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables
 Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga
 Derecho a un nivel de vida adecuado
 Derecho a la salud
 Derecho a la educación
 Derecho a tomar parte en la vida cultural, beneficiarse con el progreso científico, derechos materiales y orales de autores e inventores
 Derecho a la autodeterminación
 Derecho de las personas detenidas a tratamiento humano
 Derecho a no ser sometido a prisión por incapacidad para cumplir un contrato
 Derecho de los extranjeros a un proceso debido cuando enfrenten la expulsión
 Derechos de las minorías

Derechos humanos

Derechos humanos: un término paraguas

El marco de 'proteger, respetar y remediar' de las naciones unidas

En 2008, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó el Marco de 'Proteger, respetar y remediar', que fue redactado por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y las Empresas, John Ruggie.

El Marco se basa en tres pilares:

- El **deber del Estado de proteger** contra las violaciones de los derechos humanos de terceros, incluidas las empresas
- La **responsabilidad empresarial de respetar** los derechos humanos
- **Mayor acceso por parte de las víctimas a recursos eficaces**, tanto judiciales como no judiciales.

En 2011, el Representante Especial presentó al Consejo los Principios rectores de los Derechos Humanos y las Empresas: Implementación del marco de las Naciones Unidas de 'Proteger, respetar y remediar', los que el Consejo también aprobó. Los 'Principios rectores' son considerados ahora la referencia global autorizada en materia de empresas y derechos humanos.

La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos

Las empresas pueden demostrar que respetan los derechos humanos asegurado que sus políticas y prácticas empresariales no infrinjan los derechos de los demás (es decir, que no causen daños). En términos prácticos, esto puede lograrse mediante una diligencia debida de derechos humanos.

Diligencia debida de derechos humanos

El Marco de 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas anticipa que la diligencia debida de los derechos humanos puede ser cumplida por las empresas de cuatro formas:

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

La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos y la guía de EGIDH

La Guía de evaluación y gestión del impacto en los derechos humanos (EGIDH) ofrece asesoramiento sobre los cuatro elementos de la diligencia debida de derechos humanos, como se anticipa en el Marco de 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas.

A continuación se identifican las etapas pertinentes:

- **Política de derechos humanos:** La Guía recomienda integrar los derechos humanos en las políticas actuales de la empresa o adoptar una política independiente [en especial, Etapa 6: Gestión/ Declaración de la política de derechos humanos]
- **Medición del impacto:** La Guía ofrece asesoramiento sobre cómo identificar, evaluar y medir el impacto en los derechos humanos causado por las actividades empresariales en los derechos de los actores sociales [en especial, Etapa 2: Identificación; Etapa 3: Compromiso; Etapa 4: Diagnóstico]
- **Integración:** La Guía sugiere un proceso para la integración de los derechos humanos en el sistema y los procesos de gestión de la empresa [en especial, Etapa 6: Gestión]
- **Seguimiento del desempeño:** La Guía ofrece asesoramiento sobre cómo monitorear, evaluar e informar sobre el desempeño de la capacidad de una empresa para atender a los riesgos e impactos en los derechos humanos [en especial, Etapa 7: Evaluación]

La guía de EGIDH

La Guía de evaluación y gestión de impactos en los derechos humanos ofrece orientación para evaluar y gestionar los riesgos e impactos en los derechos humanos de las actividades empresariales a través de un proceso iterativo, dinámico e interconectado, dividido en siete etapas. Cumpliendo cada etapa en forma secuencial, la empresa:

- Consolidará sus conocimientos y entendimiento de sus riesgos e impactos en los derechos humanos
- Utilizará la nueva información adquirida como base para las decisiones y acciones subsiguientes.



Utilización de la guía de EGIDH

Las empresas pueden optar por ingresar en el proceso de la Guía de EGIDH en diferentes etapas según distintos factores, por ejemplo:

- El nivel de conocimiento y aceptación de los derechos humanos en la empresa: Etapa 1. Preparación: ofrece orientación sobre cómo medir el enfoque de diligencia debida de derechos humanos de la empresa y definir el alcance de la evaluación de impactos en los derechos humanos. Si la empresa ya es consciente de que es necesaria una evaluación de impactos en los derechos humanos de una actividad empresarial específica, el proceso de EGIDH puede comenzar en la Etapa 2. Identificación.
- La etapa de desarrollo de la actividad empresarial y la calidad de los datos reunidos a través de otras evaluaciones de impacto: La Etapa 2: Identificación ofrece orientación sobre cómo se debe identificar y aclarar el contexto de derechos humanos en el que se lleva a cabo la actividad empresarial. Si ya se ha completado dicha identificación como parte de otra evaluación de impactos o proceso de diligencia debida (por ejemplo, una evaluación de riesgos políticos, evaluación de riesgos de seguridad, diligencia debida legal, etc.), la empresa pueden iniciar el proceso en la Etapa 3: Compromiso.
- Si ya se ha llevado a cabo una evaluación de impactos en los derechos humanos en una actividad empresarial pero la empresa carece de orientación sobre cómo deben encararse los riesgos e impactos identificados, puede iniciar el proceso en la Etapa 5: Mitigación.

Además, en proyectos empresariales nuevos, se pueden combinar diferentes clases de evaluaciones de impactos. Para obtener orientación sobre la integración de los derechos humanos en otros procesos de evaluación, consulte [EIDH independiente vs. Integración: ¿un dilema para las empresas?]



PREPARACIÓN



Enfoque de diligencia debida de derechos humanos en la empresa

El enfoque de diligencia debida de derechos humanos en la empresa puede definirse como la forma en la que la empresa toma conocimiento, evita y enfrenta los riesgos potenciales y/o reales en materia de derechos humanos que surgen de sus actividades empresariales que podrían infringir los derechos humanos de los actores sociales relacionados.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO EN LA PRÁCTICA?

Una empresa toma conocimiento, evita y enfrenta los riesgos de derechos humanos a través del desarrollo de políticas, procesos de evaluación de riesgos e impactos y sistemas de gestión adecuados.

Por ejemplo:

- Desarrollando una política de igualdad de oportunidades, la empresa establece una línea de base mínima sobre cómo aplicará la equidad al contratar empleados e interactuar con los actores sociales.
- Llevando a cabo una evaluación de riesgos en un país donde se realizará una posible inversión, la empresa tomará conocimiento de los riesgos potenciales de derechos humanos en el lugar
- Implementando un sistema de gestión de salud y seguridad, la empresa desarrolla un proceso para proteger la salud y la seguridad de sus empleados.

Determinación del enfoque de la diligencia debida de derechos humanos en la empresa

La determinación del enfoque de la empresa para la diligencia debida en materia de derechos humanos es un primer paso importante para definir el alcance de una evaluación adecuada y pertinente del impacto en los derechos humanos, que complementará y se sumará a las políticas, procedimientos y prácticas actuales de la empresa.

Un enfoque empresarial bien estructurado de diligencia debida en materia de derechos humanos identificará:

- Cómo la empresa afecta (positiva o negativamente) los derechos humanos de los actores sociales afectados
- Los riesgos potenciales y/o reales de derechos humanos que pueden afectar la operación comercial de la empresa
- Los procesos que la empresa tiene implementados para atender los riesgos e impactos potenciales y/o reales en los derechos humanos

Se han desarrollado dos herramientas interactivas para ayudar a las empresas a determinar su enfoque empresarial de diligencia debida en materia de derechos humanos.

- La Herramienta de identificación de derechos humanos procura ayudar a las empresas a tomar conciencia de toda una gama de riesgos e impactos potenciales y/o actuales en los derechos humanos
- La Herramienta de mapeo de diligencia debida en materia de derechos humanos asiste a las empresas a elaborar un mapa de las políticas, procesos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos e impactos que atienden los riesgos e impactos potenciales y/o actuales en los derechos humanos

En caso de duda acerca de qué constituye un 'derecho humano' se debe recurrir al gráfico: Derechos humanos – un término paraguas (página 10), que señala todos los derechos humanos internacionales.

Para proporcionar un contexto pertinente, ambas herramientas están encuadradas en Escenarios ficticios de derechos humanos cuidadosamente contruidos que presentan una serie de denuncias de violación de derechos humanos contra una empresa ficticia. Los escenarios tienen como objeto sensibilizar a los usuarios a un abanico de situaciones sociales y económicas entramadas que pueden tener repercusiones en los derechos humanos de los actores sociales afectados por la empresa.

En conjunto, los Escenarios de derechos humanos y las dos herramientas interactivas ayudarán al usuario a:

- Identificar los posibles riesgos e impactos en los derechos humanos asociados con su actividad empresarial
- Explorar cómo está equipada la empresa para responder, si enfrenta una gama de riesgos e impactos en los derechos humanos en su actividad empresarial

- Definir el alcance de una evaluación adecuada de impactos en los derechos humanos que se sume al enfoque actual de diligencia debida de derechos humanos de la empresa y lo complementa.

Elaborar un mapa del enfoque de diligencia debida de derechos humanos de la empresa en una etapa temprana previene que la empresa desarrolle respuestas individuales ad hoc frente a un desafío de derechos humanos específico en el futuro.

Se han redactado escenarios para doce sectores industriales (páginas 65 – 139).

- Agricultura (extensiva)
- Agricultura (intensiva)
- Servicios bancarios y empresariales
- Construcción e infraestructura
- Industrias extractivas - Petróleo y gas
- Industrias extractivas - Minería
- Alimentos y bebidas
- Productos farmacéuticos y químicos
- Comercio minorista: vestimenta, calzado, artículos para el hogar y juguetes
- Telecomunicaciones
- Turismo
- Transporte

La justificación empresarial de una evaluación de impactos en los derechos humanos

Las EIDH deben considerarse una herramienta estratégica, que pueden ayudar a la compañía a:

- Establecer relaciones abiertas con los actores sociales afectados
- Consolidar relaciones con empleados, asociados y socios (incluidos gobiernos y ONG, etc.)
- Obtener la licencia social para operar
- Minimizar los riesgos adversos

Explorar oportunidades para satisfacer una necesidad local y mejorar la calidad de vida de los habitantes locales

Finalmente, una EIDH puede ayudar a una compañía a demostrar su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

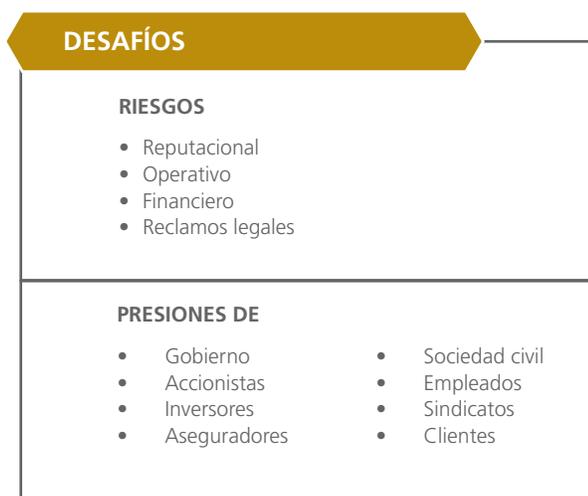
La justificación comercial para realizar una EIDH debe considerar tanto:

- Los **desafíos** que surgen de la mala gestión de los riesgos e impactos en los derechos humanos, y
- Las **oportunidades** presentadas en la gestión proactiva de los riesgos e impactos en los derechos humanos

Los desafíos

El diagrama que sigue identifica algunos de los desafíos clave que puede enfrentar una empresa si no considera los riesgos e impactos en los derechos humanos.

Una evaluación de impactos en los derechos humanos ayudará a la empresa a demostrar que sus operaciones no solamente son sólidas sino también socialmente aceptables.



Las oportunidades

A menudo se suelen pasar por alto las oportunidades que surgen de gestionar proactivamente la actividad comercial de una empresa.

Si una empresa hace un intento genuino de evaluar sus riesgos e impactos en los derechos humanos, descubrirá que este ejercicio produce datos útiles que puede conducir a una serie de derivaciones positivas.

Por ejemplo, los datos empresariales útiles sobre los riesgos e impactos en los derechos humanos de una empresa pueden ayudarla a:

- Desarrollar enfoques proactivos para mitigar los problemas
- Comprender dónde la empresa está rezagada y tiene brechas en relación con la diligencia debida de derechos humanos
- Desarrollar políticas, procesos y sistemas adecuados para agregar al enfoque actual de la empresa
- Desarrollar un enfoque sistemático para la gestión de riesgos e impactos en los derechos humanos
- Desarrollar proyectos comunitarios pertinentes basados en los riesgos e impactos identificados y las necesidades locales.

Estas oportunidades se describen visualmente en el diagrama que sigue.

La realización de una evaluación de impactos en los derechos humanos con la participación de los actores sociales como eje del proceso también presentará una oportunidad para interactuar y trabajar en asociación con los actores sociales, para crear en forma conjunta planes de mitigación factibles y prácticos y satisfacer las necesidades de ambos: la empresa y los actores sociales.



Alcance de la evaluación del impacto de la empresa en los derechos humanos

Al definir la evaluación de impactos en los derechos humanos, para la empresa puede ser conveniente considerar algunas preguntas clave, por ejemplo:

En primer lugar, es posible que la empresa deba atender resolver algunos temas específicos internos que se relacionan con:

- ¿Cuáles son los disparadores para realizar una EIDH?
- ¿Cuándo debe comenzar la EIDH?
- ¿Será proactiva o reactiva?
- ¿Qué clase de EIDH debe realizarse?
- ¿Será una EIDH específica o integrada en otras evaluaciones de impacto?
- ¿Quién debe coordinar el proceso de EIDH? (por ejemplo, interno vs. externo)

En segundo lugar, la empresa necesitará identificar y aclarar el contexto empresarial. Este aspecto se considera en la Etapa 2 - Identificación

Cuáles son los disparadores para realizar una EIDH

Hay dos factores principales que pueden disparar una EIDH de una actividad empresarial específica:

- El contexto en el cual tendrá lugar la actividad empresarial
- La naturaleza específica de los riesgos e impactos en los derechos humanos

El contexto de la actividad empresarial:

- El marco de derechos humanos con el cual opera la empresa: Una EIDH ayudará a la empresa a cumplir con su responsabilidad de respetar todos los derechos humanos, conforme a la Declaración Internacional de Derechos Humanos. También ayudará a la empresa a evaluar y satisfacer los requisitos legales relacionados con sus impactos actuales y/o potenciales en los derechos humanos. Además, una EIDH ayudará a la empresa a evitar la repetición de violaciones anteriores de los derechos humanos.
- Expectativas de los inversores: Cada vez más los inversores esperan que las empresas consideren los riesgos e impactos en los derechos humanos que pueden afectar sus resultados operativos y financieros.
- Monitoreo de organizaciones de la sociedad civil (OSC): Las OSC monitorean cada vez más el impacto en los derechos humanos de las empresas y publican artículos e informes que pueden tener un impacto negativo en la reputación y operaciones de las mismas. Una EIDH ayudará a atender los riesgos e impactos en los derechos humanos antes de que se concreten y promoverá a un debate con las organizaciones locales de la sociedad civil.
- Percepciones iniciales de los actores sociales: Una EIDH ayudará a identificar mejor las inquietudes de los actores sociales afectados en relación con sus derechos y, cuando sea posible, las resolverá.
- Relaciones empresariales: Las joint ventures, fusiones, adquisiciones, contratistas y proveedores pueden representar un nivel adicional en la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, que generalmente no es cubierta por las otras evaluaciones de impacto o procesos de diligencia debida tradicionales.
- Sector industrial: Los sectores industriales con una huella importante en el medio ambiente y la subsistencia de las comunidades locales pueden tener un impacto importante en los derechos humanos.
- País de desarrollo de las operaciones: Los riesgos de derechos humanos, en especial cuando se relacionan con la complicidad, pueden ser más importantes para las empresas que operan en países afectados por conflictos, zonas de gobernabilidad débil y situaciones en las que los compromisos internacionales de derechos humanos son implementados en forma deficiente.

La naturaleza y el alcance específicos de los riesgos e impactos en los derechos humanos

Los problemas específicos de derechos humanos que no están cubiertos por otras evaluaciones de impacto o procesos de diligencia debida pueden generar una EIDH separada, por ejemplo:

- Los riesgos de derechos humanos relacionados con los impactos ambientales, por ejemplo Derecho a la salud y, en casos extremos, Derecho a la vida; Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)
- El impacto en los derechos humanos del uso intensivo de los recursos naturales, por ejemplo, Derecho a la vida, Derecho a un nivel de vida adecuado (alimentos, agua)
- El impacto en los derechos humanos de los planes de reasentamiento o reubicación: por ejemplo, Derecho a un estándar de vida adecuado (vivienda), Derecho a la libre circulación
- El impacto en los derechos humanos del uso excesivo de la fuerza contra los empleados y las comunidades locales por parte de los contratistas de seguridad, por ejemplo, Derecho a la libertad y a la seguridad, Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes; Derecho al acceso a recursos efectivos; Derecho a la libertad de opinión, información y expresión; Derecho a la libertad de reunión; Derecho de las personas detenidas al tratamiento humano
- Los impactos de las actividades empresariales en los derechos humanos de actores sociales que generalmente no son tenidos en cuenta, o por lo menos no son considerados de manera integral y sistemática, en otros procesos de evaluación de impacto y diligencia debida:
- Personas desfavorecidas y vulnerables, por ejemplo, Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación; Derecho a la protección del niño
- Pueblos indígenas: Derecho a la autodeterminación; Derecho de las minorías; Derecho a la propiedad individual
- Consumidores y clientes: Derecho a la salud; Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación

Consultar la Tabla de evaluación y gestión de impactos en los derechos humanos donde encontrará una descripción general completa de los riesgos e impactos en los derechos humanos, basada en la Declaración Internacional de Derechos Humanos.

¿QUÉ DISTINGUE A UNA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS?

Problemas que no son considerados en las Evaluaciones de impacto ambiental y social pueden considerarse en una evaluación de impactos en los derechos humanos; por ejemplo:

- El contexto de derechos humanos en el que opera la empresa (a nivel internacional, regional, nacional y local)
- Las actividades empresariales en relación con todos los riesgos e impactos en los derechos humanos descritos en la Declaración Internacional de Derechos Humanos
- Consideración explícita de los derechos de actores sociales desfavorecidos y/o vulnerables
- Consideración específica de la complicidad o de actos de terceros que pueden ser atribuidos a la empresa
- Consideración de las consecuencias legales, financieras y reputacionales en las actividades empresariales y en la empresa de los riesgos e impactos indirectos en los derechos humanos

EIDH independiente vs. integración: ¿un dilema para las empresas?

Si bien cada vez más empresas consideran que es importante evaluar los impactos en los derechos humanos de sus actividades, la idea de llevar a cabo una evaluación específica e independiente del impacto en los derechos humanos continúa siendo un dilema para muchas.

Algunas empresas piensan que una evaluación específica del impacto en los derechos humanos duplicará elementos que ya se encuentran en sus herramientas y procesos actuales de diligencia debida, por ejemplo: Evaluaciones de impacto social (EIA), Evaluaciones de impacto ambiental y social (EIAS), Auditorías laborales, Evaluaciones de impactos en salud (EIS), Evaluaciones de riesgos de seguridad, Evaluaciones del país, etc.

Es cierto que puede haber superposiciones significativas entre una EIDH y otras evaluaciones de riesgos e impactos que suelen considerar algunos temas de derechos humanos. Por ejemplo, muchas EIAS realizadas por compañías mineras consideran los derechos de las comunidades indígenas. Asimismo, las EIAS generalmente estudian algunos aspectos importantes del derecho a la salud y el derecho a un nivel de vida adecuado al evaluar los riesgos e impactos de las actividades empresariales en el medio ambiente, los recursos naturales en el área del proyecto y la salud de las comunidades locales.

Sin embargo, si bien otras evaluaciones de riesgos e impactos se concentran en algunos temas de derechos humanos, no suelen considerar la problemática de derechos humanos de manera sistemática e integral.

La utilización de una evaluación de riesgos e impactos existente sin tener en cuenta los derechos humanos de manera integral y sistemática puede dejar a la empresa expuesta a numerosos problemas de derechos humanos ocultos e incipientes que pueden desarrollarse hasta constituir riesgos de derechos humanos significativos (incluidos riesgos legales, financieros y reputacionales) para la empresa, sus inversores y sus accionistas en el futuro.

¿Un proceso integrado?

Para las empresas que adopten un enfoque integrado de la evaluación de impactos puede ser conveniente considerar los siguientes factores:

- La etapa de desarrollo de la actividad empresarial: Para los proyectos totalmente nuevos, puede tener sentido integrar los derechos humanos desde el comienzo del proceso de EIAS
- La naturaleza de la actividad empresarial: La integración también puede ser pertinente en el contexto de nuevas actividades empresariales importantes, incluidas fusiones y adquisiciones, que requieren una EIAS
- Recursos financieros y humanos: Para las PyMEs con recursos financieros y humanos limitados, la única opción viable puede ser evaluar los riesgos e impactos en los derechos humanos a través de los procedimientos y procesos existentes de evaluación de impactos, utilizando enfoques y herramientas que las ayuden a atender los derechos humanos pertinentes en el proceso.

La empresa que decida llevar a cabo un proceso integrado, debe tratar de asegurarse de que incluya:

- Los derechos humanos pertinentes que surgen de la Declaración Internacional de Derechos Humanos.
- Relaciones con la comunidad y otros actores sociales, basadas en consultas libres, previas e informadas con los actores sociales afectados, incluidos las personas desfavorecidas y vulnerables
- Experiencia en derechos humanos, ya sea interna o externa

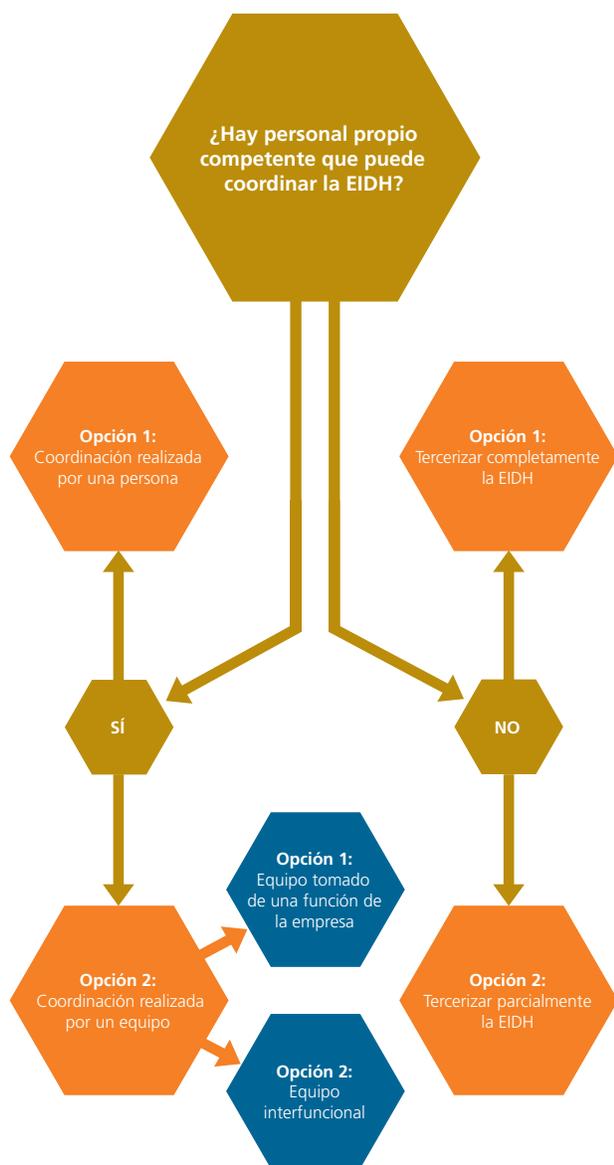
La evaluación debe aportar recomendaciones concretas y explícitas sobre cómo la empresa debería mitigar y manejar los riesgos e impactos en los derechos humanos identificados.

La Tabla de evaluación y gestión de impactos en los derechos humanos ofrece orientación sobre cómo se pueden evaluar los riesgos e impactos en los derechos humanos por separado o integrados en otros procedimientos de evaluación de impactos y diligencia debida.

¿Quién debe coordinar un proceso de EIDH?

Será necesario considerar toda una gama de factores para decidir quién será responsable de coordinar la evaluación de impactos en los derechos humanos.

Por ejemplo, si hay personal propio competente adecuado, y capacidad suficiente para manejar el proyecto de evaluación de impactos o si la empresa necesitará contratar a un proveedor independiente para que colabore con determinados aspectos de la coordinación.



de la empresa gestionará el proyecto de la EIDH, sobre la base de las características específicas de la actividad empresarial.

El coordinador de la EIDH no necesita convertirse en un experto en derechos humanos; sin embargo, será importante que entienda cómo son afectados los derechos humanos de los actores sociales de la empresa, y sus causas, para asegurar que las decisiones futuras estén bien fundamentadas.

Empleo De Un Tercero

Si bien el proceso de la Guía de EIGDH ha sido redactado para que pueda ser seguido por las empresas, hay algunos aspectos en el proceso de EIDH que pueden requerir la experiencia de un proveedor independiente creíble, por ejemplo, alguien con experiencia en derechos humanos, etc.

La figura que sigue presenta un árbol de decisión que brinda orientación sobre los puntos clave que deben considerarse al decidir a quién designar como gerente/equipo del proyecto del proceso de EIDH.

Incorporar incentivos fiscales para los responsables clave del proceso de evaluación de impactos ayudará a mantener la motivación.

ELENFOQUE DE EQUIPO INTERFUNCIONAL: BENEFICIOS

La empresa debe contemplar el establecimiento de un equipo interfuncional por los siguientes motivos.

Un equipo interfuncional puede:

- **Obtener el apoyo de funciones relevantes clave de la empresa que afectan directa o indirectamente los derechos de los actores sociales afectados:** su apoyo durante la EIDH facilitará la integración futura de los temas de derechos humanos en toda la empresa
- **Proporcionar perspectivas y opiniones diferentes:** tener perspectivas divergentes puede ser especialmente útil cuando la empresa desarrolla acciones de mitigación.
- **Proporcionar información práctica sobre la factibilidad y probabilidad de aplicación de los planes de acción de mitigación propuestos**

Se reconoce que determinadas funciones de la empresa, por ejemplo Sostenibilidad/ Responsabilidad empresarial/ Relaciones con la comunidad, etc. pueden liderar el inicio de los debates internos referidos a la coordinación y realización de la evaluación de impactos en los derechos humanos de la empresa.

En cada caso, será necesario decidir qué función

La figura que sigue presenta algunas de las ventajas y desventajas de emplear a un contratista independiente para ayudar a gestionar el proyecto del proceso de evaluación de impactos en los derechos humanos, usando personal interno para coordinar el proceso de evaluación de impacto.

¿Dónde debe tener lugar una EIDH?

El lugar donde la empresa realice su evaluación de impacto se basará en dónde se encuentra la inversión potencial y/o está ubicada la actividad empresarial actual.

El conocimiento de la historia social, económica y política del área geográfica en cuestión y, en especial, de las tensiones históricas concernientes a problemas de derechos humanos, será importante durante la etapa de definición del alcance de la evaluación.

Las siguientes preguntas le permitirán a la empresa orientarse en la investigación de los antecedentes y desafíos en materia de derechos humanos asociados con el área en cuestión:

- ¿Qué percepción del país tienen las asociaciones internacionales de derechos humanos?
- ¿El área en cuestión tiene antecedentes de represión de los derechos humanos por parte de la policía nacional/provincial y/o personal militar privado?
- ¿Es un área que haya sufrido conflictos étnicos en el pasado?
- ¿Hay grupos desfavorecidos o vulnerables residentes en el área o en las áreas circundantes?

Por medio de estas preguntas iniciales, la empresa tomará conciencia de la huella de derechos humanos asociada con el área geográfica en cuestión.

¿Cuándo debe comenzar una EIDH?

Un momento óptimo para realizar una evaluación de impactos en los derechos humanos es en la etapa inicial de una actividad empresarial planificada, o como última alternativa óptima, en forma simultánea con otras actividades de diligencia debida, antes de realizar una inversión financiera significativa.

En realidad, los riesgos e impactos en los derechos humanos pueden surgir en cualquier momento del ciclo de negocios. En consecuencia, la empresa debe estar abierta a la realización de una evaluación de impactos en los derechos humanos en cualquier etapa del ciclo de negocios, por ejemplo:

- Diseño
- Construcción
- Operación
- Expansión de la actividad actual
- Desarrollo de nuevas actividades
- Fusión y/o adquisición
- Desmantelamiento y cierre



Antes de continuar con la Etapa 2: Identificación, la empresa debe asegurarse de haber:

- Designado a un coordinador del proceso de evaluación de impactos en los derechos humanos, que podría ser una persona, un equipo, o un equipo interfuncional, etc.
- Obtenido el apoyo de la alta gerencia
- Asignado recursos adecuados a la evaluación de impactos en los derechos humanos
- Desarrollado un cronograma realista que tenga en cuenta los compromisos laborales existentes del personal
- Integrado la responsabilidad de la evaluación de impactos en los derechos humanos en las descripciones de los cargos del personal pertinente

Lista de verificación: Preguntas clave

¿POR QUÉ?

- ¿Qué motiva a la empresa para realizar una EIDH?
- ¿Cuál es la justificación comercial de realizar una EIDH?

¿DÓNDE?

- ¿La empresa tiene conocimiento de los desafíos de derechos humanos en el área geográfica de la actividad empresarial planificada/ actual?
- ¿La empresa se propone operar en un área geográfica que tiene antecedentes de problemas de derechos humanos?

¿QUIÉN?

- ¿Hay personal propio con experiencia para coordinar la EIDH?
- ¿Será necesario tercerizar algunas tareas de la EIDH?

¿CUÁNDO?

- ¿Existen determinados procesos y sistemas que es necesario establecer antes de poder comenzar la EIDH?
- ¿Existen obstáculos políticos, financieros o de otra índole que impiden que la empresa realice una EIDH?



IDENTIFICACIÓN

Identifique los riesgos e impactos clave en los derechos humanos

Para identificar los riesgos e impactos clave en los derechos humanos asociados con la actividad empresarial, será importante comprender la actividad en contexto, en especial:

- Las políticas, procedimientos y compromisos de la empresa
- El marco legal de derechos humanos en el cual opera la empresa
- Las crecientes expectativas de los inversores
- Monitoreo de organizaciones independientes, relaciones empresariales clave conectadas con la actividad empresarial que pueden afectar los derechos humanos de los actores sociales
- El sector industrial y sus riesgos y desafíos particulares en materia de derechos humanos
- El país de operación y su perfil de derechos humanos

El proceso de evaluación de impactos en los derechos humanos permite a la empresa identificar, predecir y responder sistemáticamente a los posibles impactos en los derechos humanos de una actividad empresarial, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Los actores sociales afectados
- El país y la localidad
- Las políticas, procedimientos y prácticas de la empresa
- El sector empresarial en el que opera
- Las relaciones empresariales que incluye el proyecto
- El plazo y ciclo de vida de la actividad empresarial

Políticas, procesos y compromisos de derechos humanos de la empresa

La empresa debe apoyarse en la información reunida durante el ejercicio de Mapeo de diligencia debida de derechos humanos, que puede haber señalado algunos riesgos e impactos asociados con las actividades pasadas de la empresa y las brechas en las actuales políticas, procesos y procedimientos de gestión.

INVESTIGACIÓN DE LOS ANTECEDENTES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Para tener una plena comprensión de la forma en la que las actividades de negocios de la empresa afectan los derechos humanos de sus actores sociales, el equipo o gerente del proyecto de EIDH deben acceder a los conocimientos acumulados de todas las funciones de la compañía que participan en dichas actividades, sobre cómo sus funciones respectivas afectan actualmente y/o podrían afectar los derechos humanos de los actores sociales afectados por la empresa.

En especial, deben:

- Recolectar y organizar todo el material publicado de la empresa sobre derechos humanos
- Crear un registro de la experiencia real de la empresa en temas de derechos humanos
- Catalogar las experiencias de colegas que hayan participado en otras actividades empresariales similares
- Examinar actividades empresariales previas que hayan conducido a denuncias de supuesta comisión o complicidad en violaciones a los derechos humanos
- Si corresponde, descubrir las acciones de mitigación exploradas y comprender cómo se resolvió el problema
- Identificar los convenios internacionales que ha firmado y ratificado el país anfitrión
- Examinar la incorporación de los convenios internacionales en la legislación nacional del país anfitrión
- Confirmar si en la legislación nacional, y su aplicación, hay prevalencia de brechas a la protección de los derechos humanos.
- Realizar un ejercicio de análisis de brechas en la conducta de la empresa en relación con los problemas de derechos humanos cubiertos por el marco legal del país anfitrión

Las empresas que han adquirido una operación comercial deben ser conscientes del concepto de ‘responsabilidad heredada’. Si la compañía predecesora de la empresa ha sido acusada de participación en supuestas violaciones a los derechos humanos, la empresa puede ser blanco de mucha mala voluntad y expectativas de los actores sociales locales.

Si bien en algunas situaciones es posible que la empresa se encuentre con que ha heredado una responsabilidad legal por los problemas pasados, en otras situaciones esto puede no ser así y, sin embargo, los actores sociales locales pueden responsabilizar a la empresa de los problemas pasados y esperar que los resuelva.

Se recomienda interrelacionarse con los actores sociales locales y, cuando corresponda, estabilizar el entorno, antes de comenzar la actividad.

MARCO LEGAL DE DERECHOS HUMANOS

Un corpus significativo de convenios, leyes, normas, directrices internacionales y nacionales sobre derechos humanos ha creado un escenario en el que operan las empresas y los actores.

Para determinar cuál es el escenario de derechos humanos pertinente para la actividad empresarial, la empresa debe:

- Identificar los convenios internacionales que ha firmado y ratificado el país anfitrión
- Examinar la incorporación de los convenios internacionales en las leyes nacionales del país anfitrión.
- Confirmar la presencia de brechas en la protección de los derechos humanos en las leyes nacionales, y su aplicación.
- Realizar un ejercicio de análisis de brechas en la conducta de la empresa en relación con los temas de derechos humanos abordados en el marco jurídico del país anfitrión

Cuando se identifiquen brechas en los compromisos del país anfitrión, la empresa debe determinar en qué medida la ley y prácticas nacionales – o su ausencia – podría socavar o poner en riesgo la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos.

Las organizaciones independientes con una participación financiera en actividades empresariales, por ejemplo inversores, prestamistas y aseguradores, etc., están cada vez más interesadas en los riesgos empresariales vinculados con los derechos humanos y crecientemente publican normas e informes donde asesoran a sus clientes sobre formas de minimizar dichos impactos adversos.

La Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de la IFC (párrafo 12) y la Norma de Desempeño 1 (párrafo 3) reconocen explícitamente la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Esta responsabilidad implica evitar la violación de los derechos humanos de terceros y considerar los impactos adversos en los derechos humanos que la empresa puede causar o a los que puede contribuir.

Las Normas de Desempeño de la IFC apoyan esta responsabilidad del sector privado. Cada una de las Normas de Desempeño tiene elementos relacionados con las dimensiones de los derechos humanos que las empresas pueden enfrentar en el curso de sus operaciones.

[Consulte la Tabla de evaluación y gestión de impactos en los derechos humanos para mayor información sobre los principales convenios internacionales y las Normas de Desempeño de la IFC].

MONITOREO EFECTUADO POR ORGANIZACIONES INDEPENDIENTES

Además, muchos actores de la sociedad civil, por ejemplo ONG, sindicatos e instituciones religiosas, etc., monitorean específicamente el impacto en los derechos sociales y humanos de las prácticas empresariales. Suelen publicar informes detallados de los riesgos de derechos humanos asociados con determinadas empresas, y con sectores industriales en términos más amplios.

Es importante que la empresa tome conocimiento de las opiniones y expectativas que tienen las organizaciones independientes clave con respecto a su actividad empresarial.

La consulta de las normas e informes relevantes de una diversa gama de organizaciones le permitirá a la empresa entender cómo se la percibe y puede estimular oportunidades futuras de diálogo y trabajo conjunto para enfrentar desafíos complejos de derechos humanos.

Relaciones empresariales

Un proyecto empresarial puede implicar una relación híbrida que involucra a uno o más actores, por ejemplo:

- Joint ventures
- Fusiones
- Adquisiciones
- Asociaciones público-privadas
- Asociaciones con el gobierno
- Relaciones con contratistas

Cada socio en una relación empresarial tiene la posibilidad de afectar, tanto positiva como negativamente, los derechos humanos de los actores sociales. Por lo tanto, el marco de normas con el cual los socios llevan a cabo sus operaciones es fundamental para definir los parámetros de la actividad empresarial.

Los impactos pueden ser positivos y negativos. El empleo de residentes desempleados de larga data es un ejemplo de un impacto positivo que puede surgir de una actividad empresarial.

Por el contrario, la contratación exclusiva de residentes locales de la elite étnica minoritaria gobernante puede desencadenar acusaciones de favoritismo o incluso de corrupción y generar tensiones sociales que pueden escalar hasta provocar un conflicto. Este es un ejemplo de cómo una consecuencia no buscada podría llevar a un impacto negativo irresoluble.

La empresa debe cuidarse de las asociaciones con actores que tienen malos antecedentes en materia de derechos humanos, que la podrían exponer a acusaciones de complicidad en violaciones de los derechos humanos.

Realización de una diligencia debida integral de derechos humanos en cada organización asociada

Esto implicará evaluar las políticas y prácticas relacionadas con los temas de derechos humanos, de los socios potenciales. En especial, la empresa debe identificar específicamente si la organización

socia supuestamente ha violado o sido cómplice de violaciones de los derechos humanos en el pasado. Si la investigación pone al descubierto malos antecedentes de respeto por los derechos humanos, la empresa deberá repensar si desea establecer o continuar la relación empresarial.

La empresa debe añadir los derechos humanos a la evaluación financiera, técnica y de cumplimiento y diligencia debida.

Determinación del nivel de control de la empresa

Algunos problemas de derechos humanos pueden no estar bajo el control directo de la empresa; sin embargo, su proximidad al problema puede exponerla a acusaciones graves, que si bien pueden ser infundadas, podrían dañar su reputación.

En algunas relaciones empresariales, la empresa podrá ejercer un control directo del socio, por ejemplo, un contratista y proveedor. Al determinar el nivel de control, la empresa podrá determinar qué nivel de influencia puede ejercer con respecto a los problemas de derechos humanos.

Las preguntas claves a considerar incluyen:

- ¿Cuál es la naturaleza de las relaciones empresariales en el proyecto y su desarrollo?
- ¿La empresa retiene la participación mayoritaria o el control general de la actividad empresarial?
- Si la empresa tiene una participación mayoritaria, ¿quién tiene el control y cómo se protege a los socios minoritarios?
- ¿Qué disposiciones de la documentación del proyecto se ocupan de la aplicación y control de las normas empresariales por parte de todas las organizaciones participantes?

- ¿Qué mecanismos permiten que los socios respondan eficazmente a los desafíos en materia de derechos humanos y otros desafíos?
- ¿La marca de la empresa estará en riesgo si surgen problemas de derechos humanos en la actividad empresarial?

Si la empresa tiene control directo, podría convenirle ejercer su influencia para asegurar que se cumplan las normas de derechos humanos internacionales, reforzando los acuerdos comerciales con la inclusión de cláusulas sobre el respeto de los derechos humanos.

Contratistas

La empresa debe examinar todas las relaciones contractuales vigentes, por ejemplo con quienes proveen o distribuyen productos o servicios, realizan obras de construcción, o representan a la empresa, para determinar si existen riesgos de derechos humanos.

A menudo se considerará que los contratistas y subcontratistas actúan en nombre de la empresa, por lo tanto, la reputación de una empresa puede verse dañada si se descubre que un contratista o subcontratista viola los derechos humanos de los actores sociales.

Para identificar los riesgos efectivos y/o potenciales en materia de derechos humanos, la empresa debe realizar una diligencia debida del contratista y los subcontratistas. Cuando una empresa tiene un control directo de un contratista o subcontratista, será conveniente el desarrollo de una capacitación adecuada sobre el enfoque de la empresa en la gestión de los riesgos e impactos en los derechos humanos y un monitoreo del desempeño de las organizaciones independientes.

Se recomienda incluir en el texto de los pliegos de licitación para los contratistas de construcción, operación y desmantelamiento todos los requisitos de derechos humanos de la empresa. Cuando fuese necesario y factible, compartir información, orientación, capacitación y tecnología, así como también incluir incentivos para contratistas y subcontratistas contribuirá al manejo de los riesgos de derechos humanos en la actividad empresarial.

Proveedores

Algunas industrias pueden tener varios niveles de proveedores subcontratados con quienes la empresa no tiene una relación directa. A pesar de la falta de una relación legal formal que vincule al subcontratista con la sociedad controlante, la evolución de las normas sociales presiona a las empresas a tomar conocimiento y hacerse responsables de los impactos negativos en los derechos humanos asociados de los subcontratistas que les proveen bienes o servicios.

En respuesta a esta norma social, es cada vez más común que las empresas compradoras exijan que sus proveedores y subcontratistas cumplan cláusulas incorporadas en los contratos de compra, relativas a las normas de derechos humanos internacionales y, en especial, normas laborales.

El grado de control o influencia de una empresa sobre el comportamiento de sus proveedores dependerá de:

- La naturaleza de su relación empresarial
- Qué proporción de la producción de un proveedor le compra la empresa
- Cuántos otros compradores le compran al mismo proveedor.

De igual forma que en su relación con los contratistas, pueden ser conveniente para la empresa examinar los procesos y sistemas operativos de sus proveedores y subcontratistas.

El mapeo de los procesos y sistemas operativos de proveedores y subcontratistas será crítico para identificar los riesgos involucrados en la cadena de abastecimiento. La empresa debe asegurarse de que sus normas y expectativas sean comunicadas a los subcontratistas y que el sistema de gestión de la cadena de abastecimiento incluya, como mínimo, mecanismos suficientes de fiscalización del monitoreo y planes de acción de mitigación

o mejora cuidadosamente diseñados para el caso de que se concreten los riesgos de derechos humanos en la cadena de abastecimiento.

Para asegurar que los proveedores y subcontratistas tengan conocimiento de las expectativas y normas de la empresa, se debe desarrollar e impartir a todos los socios pertinentes una capacitación adecuada sobre el enfoque de la empresa en relación con los riesgos e impactos en los derechos humanos.

Las empresas deben analizar la posibilidad de asociarse con empresas similares en el sector industrial y actores sociales clave a nivel local, por ejemplo sindicatos y organizaciones no gubernamentales creíbles, para desarrollar, aplicar y monitorear las normas de trabajo acordadas.

El trabajo en asociación creará una plataforma sólida para un mejor desempeño y cumplimiento.

Sector industrial

Todos los sectores industriales pueden afectar los derechos humanos. Sin embargo, cada sector tendrá problemas singulares o más prevalentes que en otros sectores.

Es fundamental tener acceso a la experiencia sectorial acumulada, aprender de otras compañías del sector y aplicar la orientación sectorial específica que exista sobre cómo abordar los problemas de derechos humanos para identificar los principales riesgos e impactos en los derechos humanos asociados con el sector industrial al que pertenece la empresa.

También puede ser conveniente obtener información de otras industrias que han experimentado desafíos similares.

INICIATIVAS QUE ABORDAN LOS RIESGOS EMPRESARIALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Existen muchas iniciativas que están operando a diferentes niveles en las que las empresas pueden participar, que ofrecen asesoramiento sobre el manejo de riesgos e impactos en los derechos sociales y humanos, por ejemplo:

- Global (por ejemplo, Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- Regional (por ejemplo, CSR Europa)
- Nacional (por ejemplo, Instituto Ethos o Business in the Community)
- Sectorial (por ejemplo, Consejo Internacional de Minería y Metales o la Iniciativa de Red Global)
- Múltiples actores sociales (por ejemplo, Iniciativa de Comercio Ético)
- Específica del problema (por ejemplo, Asociación para el Trabajo Justo o los Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos)

La compañía debe identificar iniciativas que se ocupen de los riesgos de derechos humanos que son pertinentes para la empresa y las normas asociadas. En algunos casos puede ser útil la lectura de informes y normas desarrollados por iniciativas externas a su sector industrial, que cubran riesgos de derechos humanos similares.

País de operación

La decisión de una empresa de operar en un país está impulsada, en última instancia, por el imperativo de estar próxima a una fuente de recursos naturales, mano de obra, habilidades o mercados legítimos.

Independientemente de la motivación, será importante que la empresa conozca los riesgos e impactos en los derechos humanos que enfrenta en todos los países donde elije operar.

Los antecedentes pasados y presentes del país anfitrión en materia de riesgos de derechos humanos pueden afectar las posibilidades de la empresa para operar con eficacia.

Para identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos en un país anfitrión, la empresa debe procurar conocer dónde existen:

- Brechas en la legislación nacional en relación con los convenios internacionales de derechos humanos
- Deficiencias en la aplicación de la ley
- Posibles implicaciones para la actividad comercial de la empresa de las brechas y deficiencias identificadas

Los antecedentes deficientes de protección de los derechos humanos le presentarán un dilema a la empresa y pueden impedirle operar de forma congruente con sus principios empresariales. También son una señal de la posibilidad de que la empresa se vea implicada inconscientemente o sea considerada cómplice en supuestas violaciones a los derechos humanos cometidas por terceros.

Las fuentes de datos secundarios, por ejemplo perfiles de riesgo del país, índices de derechos humanos y conjuntos de datos estadísticos de derechos humanos, proporcionarán información útil sobre la situación de los derechos humanos en el país anfitrión.

Para lograr una comprensión cabal de los riesgos e impactos en los derechos humanos asociados con el país anfitrión se requerirá una evaluación de sus condiciones en relación con:

- Derechos civiles y políticos
- Derechos económicos, sociales y culturales

Derechos civiles y políticos

Una evaluación del desempeño del país anfitrión con respecto a los derechos civiles y políticos puede estar guiada por los siguientes puntos:

- Nivel de estabilidad/ inestabilidad política y social
- Nivel de tolerancia a la oposición y el disenso (incluidos los sindicatos)
- Trato histórico o reciente dispensado a los disidentes
- Tensiones y conflicto sociales históricos o recientes
- Relación entre el gobierno nacional y los gobiernos locales
- Relación entre las empresas y el gobierno (incluido el sector público)
- Predominio de la corrupción
- Predominio de cualquier forma de discriminación
- Cuando sea pertinente, relación entre las fuerzas de seguridad nacionales y locales y la protección de las instalaciones empresariales

La tabla que sigue proporciona ejemplos de posibles desafíos en materia de derechos civiles y políticos que puede enfrentar una empresa, y algunas de las posibles consecuencias asociadas.

Ejemplos de desafíos de derechos humanos	Consecuencias potenciales para la empresa
Una elite política no representativas con antecedentes de corrupción y violaciones de los derechos humanos gobierna el país anfitrión	<ul style="list-style-type: none"> Podría ser acusada de complicidad en la violación de los derechos humanos de actores sociales en el país anfitrión Podría ser acusada de causar y/o exacerbar la corrupción a través del pago de sobornos a funcionarios gubernamentales
Casos bien documentados de tortura o abusos en centros de detención públicos o privados, o a manos del personal de seguridad pública o privada, en el país anfitrión	<ul style="list-style-type: none"> Los empleados de la empresa u otros asociados de la misma podrían ser víctimas Podría ser acusada de complicidad en la violación de los derechos humanos de actores sociales si no se puede distinguir al personal de seguridad privada del personal de la empresa
Restricción de la libertad de información y expresión debido a las exigencias del gobierno del país anfitrión	<ul style="list-style-type: none"> Podría ser acusada de complicidad en la violación de la libertad de expresión de los actores sociales, si la empresa cumple las solicitudes del gobierno que infringen estos derechos
Represión de manifestaciones y disenso	<ul style="list-style-type: none"> Podría ser acusada de complicidad en la violación de los derechos humanos de actores sociales si no se puede distinguir al personal de seguridad privada del personal de la empresa Se podrían violar los derechos humanos de los empleados y actores sociales si los disidentes son penalizados por expresar sus opiniones, sin infringir las leyes del país anfitrión
Las minorías étnicas de la región están poco representadas en el gobierno local y/o excluidas de una plena participación en la economía	<ul style="list-style-type: none"> Podría ser acusada de reforzar una sensación de exclusión y de socavar la estabilidad y seguridad sociales si la empresa ignora a los candidatos de la minoría étnica durante la selección de personal.

Derechos económicos, sociales y culturales

La evaluación del desempeño del país anfitrión con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales puede estar guiada por los siguientes puntos:

- Estado actual de la economía local, su fase actual de crecimiento o recesión
- Gestión nacional y local del desarrollo económico y en especial su impacto en las comunidades locales
- Oportunidades empresariales y educativas
- Adhesión a las normas laborales y condiciones generales del lugar de trabajo
- Acceso a servicios e instalaciones sociales básicos
- Tratamiento de grupos y personas vulnerables
- Predominio de la corrupción
- Predominio de cualquier forma de discriminación

La tabla que sigue proporciona ejemplos de los posibles desafíos en materia de derechos económicos, sociales y culturales que puede enfrentar la empresa y algunas consecuencias potenciales asociadas.

Ejemplos de desafíos de derechos humanos	Consecuencias potenciales para la empresa
El país tiene una estructura política y económica muy centralizada, y los ingresos generados por las operaciones locales se remiten al gobierno nacional	<ul style="list-style-type: none"> Podría ser acusada de confabularse con el gobierno nacional para explotar el área local El resentimiento local podría conducir a una protesta o incluso sabotaje
Actitud permisiva hacia normas laborales deficientes en las fábricas locales	<ul style="list-style-type: none"> Podría ser acusada de explotar las condiciones laborales deficientes en países de bajos ingresos; de no invertir en mejorar las normas laborales en el área y región; de confabularse con otras empresas para mantener el status quo Pueden sobrevenir boicots de clientes; daño en la reputación y erosión de la confianza de los actores sociales
Antecedentes de discriminación en virtud de género, grupo étnico, religión, orientación sexual, nacionalidad y/o cultura	<ul style="list-style-type: none"> Podría ser acusada de reforzar creencias discriminatorias y mantener un status quo que penaliza a los grupos minoritarios
Historial de opresión contra comunidades, grupos o personas vulnerables	<ul style="list-style-type: none"> Podría ser acusada de complicidad en la opresión de personas vulnerables, lo que podría conducir a demoras operativas, daño a la reputación y erosión de la licencia social para operar
Alto analfabetismo en la región/área	<ul style="list-style-type: none"> Podría experimentar costos adicionales para encontrar trabajadores escolarizados y capacitar a los trabajadores analfabetos
Centros de atención medica inadecuados y limitados en el área en comparación con el tamaño de la población	<ul style="list-style-type: none"> Podría experimentar ausentismo e interrupción en la producción si los trabajadores dedicaran un tiempo considerable a viajar a los centros de atención médica
Acceso limitado a agua potable limpia y malas instalaciones de saneamiento	<ul style="list-style-type: none"> Podría experimentar ausentismo e interrupciones de la producción si los trabajadores se enferman debido a un saneamiento deficiente y falta de acceso a agua potable limpia
El gobierno nacional no es signatario de la Convención 169 de la OIT (Pueblos indígenas)	<ul style="list-style-type: none"> Podría ser acusada de complicidad si queda atrapada entre las expectativas de los pueblos indígenas y la indiferencia del gobierno nacional

Establezca la línea de base

El establecimiento de la línea de base de derechos humanos es un paso importante para medir el impacto (positivo o negativo) que surge de la actividad empresarial en la localidad.

Será importante definir el lugar en el que operará el proyecto empresarial. Las comunidades que viven inmediatamente adyacentes al mismo así como aquellas que viven a mayor distancia pueden reclamar igualmente que tienen un interés válido en la actividad.

Se puede obtener información local precisa y verificable de miembros clave de la comunidad local y organizaciones creíbles que operan en el lugar para conocer el alcance geográfico de la actividad empresarial.

RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LÍNEA DE BASE

Al reunir información para la línea de base la empresa debe concentrarse en identificar los desafíos de derechos humanos asociados con la situación y las condiciones locales, en especial:

- Gobernabilidad, leyes y aplicación
- Infraestructura y recursos
- Composición demográfica
- Contexto cultural y valores comunitarios

La tabla que sigue brinda orientación sobre algunos posibles desafíos de derechos humanos que pueden ser aplicables al evaluar la situación y las condiciones locales.

Gobernabilidad, leyes y aplicación	Desafíos de derechos humanos potenciales en el área local
El gobierno local	<ul style="list-style-type: none"> • El gobierno local puede estar regido por la etnia minoritaria de elite del país que históricamente ha oprimido a las mayorías étnicas
Leyes regionales o locales que se relacionan con los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Las leyes regionales o locales pueden estar directamente contrapuestas con las leyes internacionales de derechos humanos
Organizaciones de seguridad pública y/o privada	<ul style="list-style-type: none"> • Las organizaciones de seguridad pública y/o privada en el país pueden tener antecedentes de violaciones de los derechos de las comunidades locales
Infraestructura y recursos	Desafíos de derechos humanos potenciales en el área local
Acceso a alimentos y suministro de agua y otros recursos locales	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos residentes locales pueden no tener acceso a alimentos y suministro de agua y otros recursos locales
Acceso a servicios públicos, tales como atención médica y educación	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos residentes locales pueden no tener acceso a servicios públicos, como atención médica y educación
Instalaciones de saneamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Las instalaciones de saneamiento pueden ser deficientes y el acceso puede ser desigual
Composición demográfica (incluidos etnia, cultura, raza, nacionalidad y religión)	Posibles desafíos de derechos humanos en el área local
Grupos y/o personas vulnerables	<ul style="list-style-type: none"> • Los grupos y/o las personas vulnerables pueden estar sujetos a acciones discriminatorias por parte del gobierno, las empresas locales, el sistema educativo, los centros de atención médica, otras comunidades, etc.
Comunidades indígenas	<ul style="list-style-type: none"> • Las comunidades indígenas pueden ser marginadas localmente y ser discriminadas por el gobierno, las empresas locales, el sistema educativo, los centros de atención médica y otras comunidades, etc.
Contexto cultural y valores comunitarios	Posibles desafíos de derechos humanos en el área local
Uso y propiedad de la tierra	<ul style="list-style-type: none"> • Localmente pueden existir sistemas tradicionales de propiedad
Conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden existir conflictos con base étnica, cultural, de nacionalidad, religiosa y/o racial a nivel local o nacional



RELACIÓN

3

Relación con la comunidad y otros actores sociales para verificar los riesgos e impactos en los derechos humanos

La relación con la comunidad y otros actores sociales involucra la interacción directa entre la empresa y los actores sociales clave e incluye diferentes niveles de difusión de información, consulta y asociación. Es un proceso de dos vías para que la empresa proporcione y reciba información y comentarios de los actores sociales con respecto a la compañía y sus actividades empresariales.

Debe ser un proceso dinámico, iterativo e integral en la evaluación de impactos en los derechos humanos efectuada por la empresa.

La empresa tendrá que relacionarse con la comunidad y otros actores sociales durante todo el proceso de evaluación de derechos humanos y en el transcurso de la actividad empresarial. El proceso de relación vinculado con los derechos humanos debe tener en cuenta si existe un proceso de relacionamiento en curso y las estrategias ya implementadas por la empresa para asegurar la congruencia y evitar generar mensajes contrapuestos o un agotamiento de la relación.

Desde el punto de vista de la empresa, la relación con la comunidad y otros actores sociales brinda una oportunidad para:

- Manejar las expectativas y la potencial información errónea relacionada con el proceso de EIDH
- Aclarar los riesgos e impactos clave en los derechos humanos asociados con la actividad empresarial
- Verificar, validar o modificar la evaluación de la empresa respecto a riesgos e impactos clave en los derechos humanos (objetivos y percibidos)
- Favorecer las buenas relaciones al impulsar el planteo todos los tipos de opiniones y comunicaciones continuas
- Trabajar en conjunto con la comunidad y otros actores sociales para desarrollar acciones de mitigación (si corresponde)
- Encontrar soluciones creativas para resolver los problemas locales
- Obtener la licencia social para operar
- Ayudar a legitimar el proceso de EIDH y obtener la aceptación de los actores sociales clave
- Asegurar un monitoreo y evaluación integrales del desempeño de la empresa en la atención a los riesgos e impactos en los derechos humanos

Desde el punto de vista de un actor social, la relación con la comunidad y otros actores sociales brinda una oportunidad para:

- Informarse sobre el objetivo de la EIDH y manejar las expectativas
- Informar directamente a la empresa sobre los impactos negativos en los derechos humanos que surgen de la actividad empresarial
- Asegurar que la evaluación hecha por la empresa sea precisa y describa la situación real en el terreno
- Monitorear y fiscalizar la actividad empresarial asegurando que esté en armonía con el área local
- Trabajar en asociación con la empresa para desarrollar acciones de mitigación (si corresponde)
- Proporcionar asesoramiento e ideas sobre cómo pueden resolverse los problemas locales

Para entablar una relación efectiva con los actores sociales, la empresa debe desarrollar una estrategia de Gestión de actores sociales que considere una gama de actividades.

Las actividades clave son:

- Identificación de actores sociales
- Análisis de los actores sociales
- Relaciones con la comunidad y otros actores sociales
- Manejo de quejas

Preparación

Antes de llevar a cabo las actividades clave, se recomienda a la empresa preparar un plan de relación con la comunidad y otros actores sociales. A este fin se deben considerar algunas cuestiones de procedimiento, por ejemplo los aspectos prácticos asociados con el proceso.

La planificación de la relación con los actores sociales requerirá:

- Definición de objetivos, principios y criterios
- Identificación de los actores sociales clave
- Selección del enfoque y el formato adecuados para la relación
- Instruir al facilitador con respecto a objetivos clave
- Manejo de la difusión de información
- Definición de plazos, responsabilidades y recursos necesarios

Los asuntos de procedimiento que el plan de relación con los actores sociales puede cubrir son:

- **El objetivo de la relación con la comunidad y otros actores sociales**
 - ¿Cuáles son los motivos estratégicos de la empresa para relacionarse con la comunidad y otros actores sociales?
 - ¿Qué desea lograr la empresa?
 - ¿Existen requisitos legales, normativos u otros que obliguen a relacionarse con la comunidad y otros actores sociales?
 - En este caso, ¿qué procesos específicos necesita seguir la empresa para cumplir con estos requisitos?
- **La identificación asociada con los actores sociales legítimos**
 - ¿Quiénes son los actores sociales clave de la actividad empresarial?
 - ¿Quién se ve afectado directa o indirectamente y quién puede tener interés o influencia en la actividad empresarial?
- **Grupos o personas desfavorecidos o vulnerables directa y adversamente afectados por la actividad empresarial**
 - ¿Existen grupos o personas desfavorecidos/vulnerables directa y adversamente afectados por la actividad empresarial? En este caso, ¿los ‘representantes’ de los grupos representan verdaderamente los intereses de los actores sociales desfavorecidos o vulnerables?
- **Selección del enfoque apropiado**
 - ¿Cuál es el mejor método para relacionarse con la comunidad y otros actores sociales clave en el país anfitrión dadas las sensibilidades culturales y/o religiosas?
 - ¿La empresa tiene recursos propios competentes para implementar la relación con los actores sociales?
 - Si no es así, ¿tiene conocimiento de socios locales de confianza que puedan facilitar la relación con la comunidad y otros actores sociales?
- **Manejo de la difusión de información**
 - ¿Qué información es pertinente para permitir la participación informada de los actores sociales?
 - ¿Cómo se documentará la relación con los actores sociales?
 - ¿Cómo se manejarán los comentarios?
 - ¿Qué procesos es necesario desarrollar para asegurar que las decisiones les sean informadas a los actores sociales de manera oportuna?

Identificación de los actores sociales

Las empresas pueden enfrentarse con una multitud de actores sociales diversos y a menudo difíciles. Será importante que identifiquen a los actores sociales afectados.

¿QUIÉNES SON LOS ACTORES SOCIALES AFECTADOS?

Los actores sociales legítimos son aquellos que están directa o indirectamente afectados por la actividad empresarial. La figura que sigue identifica una serie de actores sociales que suelen estar asociados con una actividad empresarial.

Para la empresa puede ser conveniente explorar la definición de la zona de impacto, una técnica práctica que traza un mapa de los actores sociales junto con áreas clave de impacto adverso de la actividad empresarial, por ejemplo, la contaminación del suministro local de agua debido a las operaciones de la empresa. Para obtener información detallada sobre la definición de la zona de impacto, consulte el documento Relación con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes (IFC, 2007).



Análisis de los actores sociales

El análisis de los actores sociales requiere que la empresa analice los intereses de sus actores sociales en relación con su actividad empresarial y comprenda qué actores sociales se verán más afectados. Esto será útil para priorizar su interacción con grupos de actores sociales clave, en especial aquellos afectados directamente.

La empresa pueden explorar el uso de herramientas tales como la Red de poder/interés que grafica los actores sociales de acuerdo con su nivel de participación en la actividad empresarial.

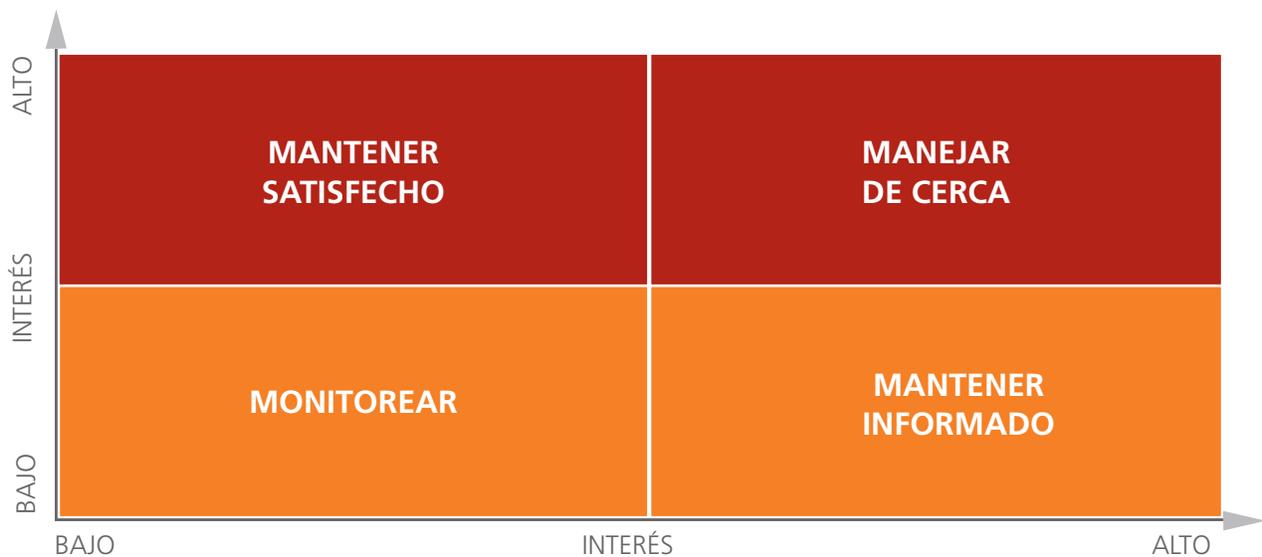
La figura que sigue brinda un ejemplo de una Red de poder/interés.

La información de la Red de poder/interés permitirá a la empresa determinar quiénes son los actores sociales que serán más cooperativos, influyentes, más comprometidos e informados, además de aquellos que pueden ser difíciles de alcanzar, conflictivos y con quienes será difícil entablar una relación.

Al proponerse entender el nivel de participación e influencia de los actores sociales legítimos, la empresa debe ser especialmente consciente de la existencia cualquier grupo de alto riesgo que requiera atención específica.

Los puntos clave que deben considerarse son:

- ¿Quién se verá afectado negativamente por la actividad empresarial?
 - ¿Algunos de estos actores sociales afectados son considerados miembros vulnerables de la comunidad?
 - ¿Existen grupos vulnerables con los que es especialmente difícil relacionarse debido a su proximidad geográfica, falta de voz y/o visibilidad?
 - ¿Algún grupo vulnerable requerirá atención y asistencia específicas durante el proceso de relación con los actores sociales?
- ¿Quién se verá afectado positivamente por la actividad empresarial?
 - ¿Los actores sociales tienen presente los beneficios positivos que surgen de la actividad empresarial?
 - ¿Apoyan abierta y públicamente a la empresa y su actividad empresarial?
 - ¿Algunos de los actores sociales afectados positivamente son considerados miembros vulnerables de la comunidad?



Relación con la comunidad y otros actores sociales

Antes de que la empresa lleve a cabo el proceso de relación con la comunidad y otros actores sociales, debe considerar los siguientes puntos:

- El planteo del tema de los derechos humanos puede poner en el foco en las relaciones locales en un lugar de trabajo, comunidad, y con el gobierno local, regional o nacional. Es posible que el proceso pueda ser resistido porque cuestiona el status quo
- El hecho de que la empresa consulte específicamente a los líderes que declaran 'representar a la comunidad', puede percibirse como que la empresa les da una autoridad implícita que puede ser resentida por otros miembros de la comunidad
- Si no se consulta específicamente a los líderes que declaran 'representar a la comunidad' se puede percibir que la empresa cuestiona la jerarquía local tradicional.
- En algunos lugares, la invitación a expresar inquietudes relativas a los derechos humanos, en especial en relación con las acciones de las autoridades, podría generar riesgos personales
- En su relación con la comunidad y otros actores sociales, la empresa debe evitar colocar a los trabajadores, miembros de la comunidad, ONG u otras organizaciones o personas en una situación difícil o comprometedoras

Durante todo el proceso de relación con la comunidad y otros actores sociales, la empresa se encontrará con que diferentes grupos de actores sociales tendrán distintos niveles de comprensión de los problemas de derechos humanos y expresarán sus necesidades e inquietudes de diferentes maneras.

La figura que sigue identifica algunos puntos generales sobre los actores sociales que la empresa debe considerar antes de dar inicio a la relación.

LOS ACTORES SOCIALES PUEDEN

- No tener un conocimiento pleno de las expectativas internacionales que actualmente se depositan en los gobiernos y las empresas en lo referido a la protección y el respeto de los derechos humanos.
- No ser conscientes de que sus derechos ya pueden estar en riesgo
- Plantear problemas que no son de 'derechos humanos', pero que están relacionados, tales como corrupción o destrucción del medio ambiente.
- Responder más fácilmente a preguntas sobre sus derechos económicos, sociales y culturales (por ejemplo, fuentes de alimentación) que sobre sus derechos civiles o políticos (por ejemplo, censura)
- Experimentar por primera vez un proceso de relación con actores sociales y, por lo tanto, necesitar más tiempo para comprender y aceptar el proceso plenamente.
- Los actores sociales pueden experimentar cansancio o desilusión derivados de situaciones previas de participación; por lo tanto, la relación debe concentrarse en aspectos de derechos humanos y estar orientada a los resultados

Principios rectores para la relación con la comunidad y otros actores sociales

La empresa que procuran desarrollar una relación eficaz con la comunidad y otros actores sociales debe considerar los siguientes principios rectores que se destacan en la siguiente figura.

ACCESIBILIDAD

- La empresa debe difundir información a todos los actores sociales de una manera accesible. En especial, la información técnica debe ser comunicada en un formato accesible y en el idioma hablado por los actores sociales. La interacción también debe realizarse con sensibilidad cultural.

INCLUSIVIDAD

- La empresa debe asegurar que toda relación con los actores sociales sea culturalmente adecuada y, específicamente, inclusiva en términos de género. Se deben procurar explícitamente las opiniones de los grupos vulnerables que puedan verse afectados adversamente por la actividad empresarial.

TRANSPARENCIA

- La empresa debe mantener a los actores sociales legítimos actualizados respecto a sus planes, avances y modificaciones. En especial, deben notificarlos de las decisiones tomadas a raíz de los comentarios de los mismos, destinadas a resolver específicamente los problemas planteados.

Asegurar la accesibilidad, inclusividad y transparencia

La transparencia de la información y el debate abierto son fundamentales para desarrollar relaciones constructivas y de confianza con los actores sociales. En algunas circunstancias, a fin de facilitar el proceso, la empresa debe considerar los servicios de un intermediario para convocar y facilitar el debate.

Para asegurar la accesibilidad e inclusividad, será importante que el facilitador se adapte a los requisitos lingüísticos, culturales y de otro tipo de cada grupo de actores sociales.

Cada uno de los siguientes actores sociales tiene sus requisitos específicos:

- Empleados y trabajadores
- Comunidad
- Organizaciones no gubernamentales
- Personas, grupos y comunidades desfavorecidos y vulnerables

Relación con empleados y trabajadores

La figura que sigue destaca algunos aspectos clave a tener en cuenta cuando se consulta a los empleados y trabajadores.



Relación con la comunidad

La figura que sigue destaca algunos aspectos clave a tener en cuenta cuando se consulta a la comunidad.

LA EMPRESA DEBE

- Prever que puede ser necesario un período considerable para ganarse la confianza de la comunidad de modo de permitir que las conversaciones sobre derechos humanos sean constructivas y mutuamente útiles
- Relacionarse en forma temprana con alguna organización local de derechos humanos que la ayude a comprender el panorama de derechos humanos a nivel nacional y local, y que también sea capaz de traducir las preocupaciones locales en términos de derechos humanos y, de manera similar, los términos de derechos humanos al idioma local

Relación con organizaciones no gubernamentales

La figura que sigue destaca algunos aspectos clave cuando se consulta a las ONG.

LA EMPRESA DEBE

- Identificar líderes legítimos de la comunidad con quienes relacionarse, en especial en contextos no urbanos
- Relacionarse con una gama más amplia de organizaciones, por ejemplo grupos de mujeres, grupos de minorías étnicas, organizaciones de desarrollo y grupos de niños, para asegurarse de identificar preocupaciones locales particulares.

Relación con grupos vulnerables

Es probable que la relación con los grupos desfavorecidos o vulnerables requiera un enfoque más sensible. La figura que sigue destaca algunos aspectos clave cuando se consulta a los grupos vulnerables.

Durante la consulta con la comunidad y otros actores sociales, la empresa debe recordar que los actores sociales pueden cambiar de opinión y punto de vista sobre la actividad empresarial, por lo tanto será importante transmitirles que la empresa estará siempre abierta a oír sus opiniones y comentarios.

Los comentarios de los actores sociales pueden ser un recurso rico para reunir información sobre cómo está operando la actividad empresarial en el terreno. Se recomienda que la empresa desarrolle un mecanismo de devolución local accesible para todos los actores sociales. Tal mecanismo de devolución podría ser tan simple como un Boletín de sugerencias / comentarios en un centro comunitario local u otro espacio ubicado centralmente o el nombramiento de un empleado de Relaciones con la comunidad en el establecimiento.

En resumen, la empresa debe desarrollar un mecanismo de devolución adecuado para complementar la actividad empresarial, que le permitirá recibir aportes de los actores sociales en cualquier momento e identificar los problemas emergentes y las preocupaciones de la comunidad local. El circuito de devolución desarrollado debe complementar y sumarse al mecanismo de quejas con el que cuenta la empresa.

IDENTIFICAR

- Personas y grupos clave que pueden verse afectados de manera diferenciada o desproporcionada por la actividad empresarial debido a su situación desfavorecida o vulnerable; esta situación puede derivarse de la raza, color, género, idioma, religión, opinión política o de otra índole, titularidad de propiedades o lugar de nacimiento de la persona o grupo
- La empresa también debe considerar factores tales como cultura, estado de salud, discapacidad física o mental, pobreza o desventaja económica y dependencia de recursos naturales

ASEGURAR

- Que cualquier grupo vulnerable o excluido identificado esté representado en las conversaciones y que se le brinden oportunidades amplias y adecuadas para expresar sus inquietudes
- Que los líderes locales que alegan 'representar' las opiniones de los miembros vulnerables de la comunidad tengan efectivamente el permiso de los mismos

GENERAR

- Espacios seguros de discusión y aprovechar los conocimientos locales para asesorarse sobre sensibilidades culturales locales, que pueden basarse en la pertenencia a un grupo étnico, religión, raza, género, etc.

Desarrollo de un mecanismo de quejas que considere los problemas de derechos humanos

Se recomienda a las empresas desarrollar un mecanismo de quejas en el plano del proyecto empresarial que considere los problemas de derechos humanos.

¿Qué significa esto en la práctica?

En la práctica, esto significa que el proceso del mecanismo de quejas debe ser receptivo a los problemas de derechos humanos y adoptar un 'prisma de derechos humanos' al atender las preocupaciones de los actores sociales.

En algunos casos:

- Los actores sociales presentan sus 'problemas' en un lenguaje cotidiano, que puede pasar por alto la dimensión relativa a derechos humanos
- En primera instancia, los actores sociales no son totalmente conscientes de que sus derechos humanos están comprometidos.
- Los actores sociales denuncian que se están violando sus derechos humanos cuando no es así.

Al incorporar procesos que sean receptivos a la dimensión de derechos humanos en una denuncia o queja, la empresa puede procurar enfrentar la causa de raíz desde el comienzo, para que un problema menor no se convierta en un problema importante.

Beneficios del desarrollo de un mecanismo de quejas a nivel del proyecto empresarial

El desarrollo de un mecanismo formal de quejas permitirá que la empresa:

- Recabe las preocupaciones y percepciones de los actores sociales con respecto a la actividad empresarial
- Responda a los problemas antes de que se conviertan en conflictos serios

Un mecanismo empresarial de quejas eficaz debe ser:

- Proporcionado
- Culturalmente adecuado
- Accesible
- Transparente y responsable
- Ofrecer protección

La figura de la derecha muestra los principios rectores de un mecanismo de quejas eficaz.

Para obtener información más detallada sobre el mecanismo de quejas, consulte la Nota sobre buenas prácticas de la IFC: Formas de abordar las quejas de las comunidades afectadas por un proyecto (*Addressing Grievances from Project-Affected Communities*), septiembre de 2009, número 7.

En resumen, un mecanismo de quejas es un sistema de alerta temprana, que puede proporcionar datos e inteligencia valiosos sobre cómo está operando la empresa en el terreno. La empresa debe llevar un registro de todas las quejas, identificar las lecciones aprendidas de cada una e incorporar esta información en la evaluación general del impacto de la empresa en los derechos humanos de sus actores sociales.

PROPORCIONADO

- Un mecanismo de quejas en el plano del proyecto empresarial debe ser proporcional a la escala de la actividad y los riesgos e impactos asociados con las operaciones de la empresa
- Debe estar dotado de recursos y personal en consonancia con la escala y magnitud del mecanismo

CULTURALMENTE ADECUADO

- El mecanismo de quejas debe complementarse con la forma en la que comunidad local maneja los problemas
- Idealmente, debe ser diseñado en colaboración con los principales actores sociales afectados y/o un representante local de confianza que tenga la aceptación de la comunidad local para expresar sus opiniones

ACCESIBLE

- El mecanismo de quejas debe ser de libre acceso, inclusivo en términos físicos y lingüísticos, para todos los actores sociales
- Cuando prevalezca el analfabetismo o la localización sea problemática, se deben implementar medidas adecuadas para asegurar que se superen estos problemas. Por ejemplo, promover los testimonios orales en áreas con altos niveles de analfabetismo

TRANSPARENTE Y RESPONSABLE

- El mecanismo de quejas debe ser transparente y responsable ante todos los actores sociales legítimos
- La transparencia y la responsabilidad se transmitirán a través de la oportuna difusión de información sobre los principales problemas que afectan a los actores sociales, garantizando una respuesta a las quejas e informando a la comunidad sobre las decisiones tomadas que afectan a su vida

OFRECER PROTECCIÓN

- El mecanismo de quejas debe garantizar la confidencialidad y ofrecer protección adecuada
- La empresa debe instituir medidas que protejan a los actores sociales de represalias y garantizar que la utilización del mecanismo de quejas no impida el acceso a otros recursos, por ejemplo una demanda legal



4

EVALUACIÓN

Evaluar los impactos y las consecuencias en los derechos humanos

A fin de evaluar los impactos y las consecuencias en los derechos humanos, es conveniente que la empresa explore distintas técnicas y analice la posibilidad de contactarse con especialistas en derechos humanos, cuando corresponda.

En especial, para la empresa puede ser conveniente:

- Consultar y comparar estudios anteriores de evaluaciones ambientales y/o de impacto social que pueden proporcionar información importante sobre los impactos en los derechos humanos de las actividades comerciales de la empresa.
- Dichas evaluaciones e informes podrán ser del país anfitrión y otros en los que la empresa ha operado.
- Consultar a los empleados que han trabajado en una actividad empresarial similar, ya sea en el mismo país anfitrión o en otro.
- Analizar comentarios recibidos que indiquen que en el pasado la empresa omitió mitigar adecuadamente los impactos en los derechos humanos.
- Consultar a profesionales experimentados de organizaciones no gubernamentales y organizaciones de la comunidad adecuadas
- Los profesionales insertos en la cultural local tendrán conocimientos invaluable sobre los riesgos e impactos en los derechos humanos en el área local. Sus conocimientos complementarán los aportados por los investigadores, abogados y consultores profesionales que la empresa pueda haber empleado para colaborar en la evaluación.

Establecimiento del marco de la evaluación

Si bien no existe un procedimiento fijo para evaluar los riesgos e impactos en los derechos humanos, el consenso general es que debe llevarse a cabo una evaluación con referencia a las normas de derechos humanos acordadas internacionalmente.

La Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos proporciona a las empresas información útil y práctica para ayudar a evaluar los impactos existentes y/o potenciales de sus actividades empresariales con referencia a la Declaración Internacional de Derechos Humanos.

Definición del alcance de la evaluación

Antes de evaluar los riesgos e impactos de la actividad empresarial en los derechos humanos, la empresa tendrá que definir el alcance de la evaluación, según la información reunida durante las etapas anteriores.

El alcance de una evaluación de riesgos e impactos en los derechos humanos debe considerar, como mínimo:

- Los principales riesgos de derechos humanos asociados con el país de operación
- Los riesgos de derechos humanos vinculados con las principales relaciones empresariales, incluidas instalaciones y organizaciones de terceros asociadas
- Los riesgos e impactos en los derechos humanos relacionados con la propia actividad empresarial
- El rango de actores sociales (potenciales y efectivos) que son afectados directa o indirectamente por la actividad empresarial
- La naturaleza y el nivel de los riesgos e impactos, en diferentes etapas clave del ciclo de vida del proyecto

Evaluación de riesgos e impactos en los derechos humanos

Al realizar la evaluación, la empresa debe tener en cuenta la necesidad de lograr un entendimiento de:

- **Consecuencias no buscadas:** La empresa debe detectar las consecuencias no buscadas que surjan de su actividad empresarial. Puede tratarse de impactos positivos o negativos
- **Pérdidas futuras:** La empresa debe considerar más allá de los derechos inmediatos e identificar las consecuencias de largo plazo de la pérdida de derechos; por ejemplo, menor acceso a la educación o interrupción del suministro de agua

- **Tendencias específicas de la región/ localidad/ actividad empresarial:** La empresa debe buscar evidencia de riesgos de derechos humanos en el país anfitrión, región, sector industrial o actividad empresarial, que podrían señalar probables patrones de impacto en los derechos humanos generados por la actividad comercial a la que está dedicada la empresa

Para evaluar de qué manera la actividad empresarial está afectando los derechos de los actores sociales, la empresa debe considerar:

- **Los riesgos e impactos empresariales y toda oportunidad de negocios** relacionados con cada derecho humano pertinente
- **El origen de los riesgos e impactos**
 - La empresa debe identificar las causas de raíz, puntos disparadores y actores clave de los riesgos e impactos (por ejemplo, la actividad empresarial en sí misma, la posible participación de un contratista, proveedor y/o gobierno, etc.). Esta información debe basarse en los hallazgos generados durante la Etapa 2. Identificación y la Etapa 3. Relación con la comunidad y otros actores sociales.
- **Los actores sociales afectados**
 - Las personas, grupos y/o comunidades que estén sujetos a riesgos y/o impactos adversos reales o potenciales en los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial (por ejemplo, trabajadores, comunidades locales, pueblos indígenas, personas, grupos o comunidades vulnerables y desfavorecidos, consumidores, clientes, etc.)
- **Etapa del ciclo de vida de la actividad empresarial**
 - La empresa debe identificar las etapas clave en el ciclo de vida del proyecto (por ejemplo, diseño, construcción, operación, desmantelamiento y cierre, etc.) en las que se pueden haber producido o es probable que se produzcan riesgos e impactos en los derechos humanos

La Herramienta de evaluación de impactos en los derechos humanos ha sido desarrollada explícitamente para ayudar a las empresas a evaluar los riesgos e impactos de la actividad empresarial con referencia a los criterios antes expuestos. La información reunida en esta herramienta será utilizada para mitigar (Etapa 5) y manejar (Etapa 6) los riesgos e impactos identificados. Esta información será especialmente útil cuando se complete la Herramienta de mitigación y manejo de impactos en los derechos humanos.

Analizar Los Hallazgos De La Evaluación

PRIORIZACIÓN DE LOS PRINCIPALES RIESGOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Dado que los derechos humanos son indivisibles, se recomienda que toda priorización de los principales riesgos e impactos en los derechos humanos se guíe por evidencia que indique el nivel de los riesgos e impactos

Cuando se disponga de evidencia creíble, la empresa debe realizar averiguaciones para aclarar:

- Cantidad y tipo de riesgos e impactos en los derechos humanos
- Naturaleza precisa de los riesgos e impactos en relación con la actividad empresarial
- Estado de los impactos en los derechos humanos (es decir, pasados/en curso/ potenciales)
- La cantidad de actores sociales afectados por los impactos
- Condiciones subyacentes de los riesgos e impactos (por ejemplo, falta de aplicación, fiscalización o capacitación deficiente, etc.)

GRUPOS DESFAVORECIDOS Y VULNERABLES

Cuando se haya identificado que habrá personas, grupos o comunidades vulnerables que serán afectados de manera considerable y negativa por la actividad empresarial, deben efectuarse otras evaluaciones para asegurarse de que la empresa no exacerbe la situación existente con políticas o prácticas futuras.

Las preguntas clave a considerar pueden ser:

- ¿Cuál es la condición económica general de los mismos en comparación con la población general en el lugar?
- ¿Cómo se comparan las condiciones de vida con las de la población en general?
- ¿Están cerca o por debajo de la línea de pobreza?
- ¿Cómo se compara su tasa de empleo con la de otros miembros de la comunidad?
- ¿Tienen igual acceso a la educación y los esquemas de capacitación laboral existentes en el área?



MITIGACIÓN



Desarrollo de planes de acción de mitigación adecuados

El desarrollo de planes de acción adecuados requerirá la identificación de opciones para la gestión de la actividad empresarial. Sin dudas, esto presentará algunos desafíos, que a menudo pueden estar contrapuestos.

Puede ser necesario que la empresa sopesa los derechos de un grupo de actores sociales con los de otro grupo y/o las necesidades de la comunidad local, y puede verse obligada a priorizar la consideración de determinados derechos humanos a fin de manejar eficazmente el proceso.

La Etapa 5. Mitigación requerirá que la compañía desarrolle áreas de acción prioritaria para:

- Mitigar los impactos adversos existentes o potenciales en los derechos humanos asociados con la actividad empresarial
- Mejorar los beneficios positivos existentes o potenciales asociados con la actividad empresarial

La empresa puede desarrollar acciones de mitigación y mejora a través de cambios en el diseño, construcción, operación, gestión y mantenimiento de la actividad empresarial.

Los planes de acción de mitigación y mejora adecuados deben ser **factibles** y **culturalmente aceptables** para todos los actores sociales legítimos.

Se recomienda a la empresa consultar con sus actores sociales cuando desarrolle planes de acción de mitigación y mejora. Esto le permitirá aprovechar los conocimientos y experiencia locales y crear soluciones que complementan y suplementan dicha situación local.

FACTIBLE

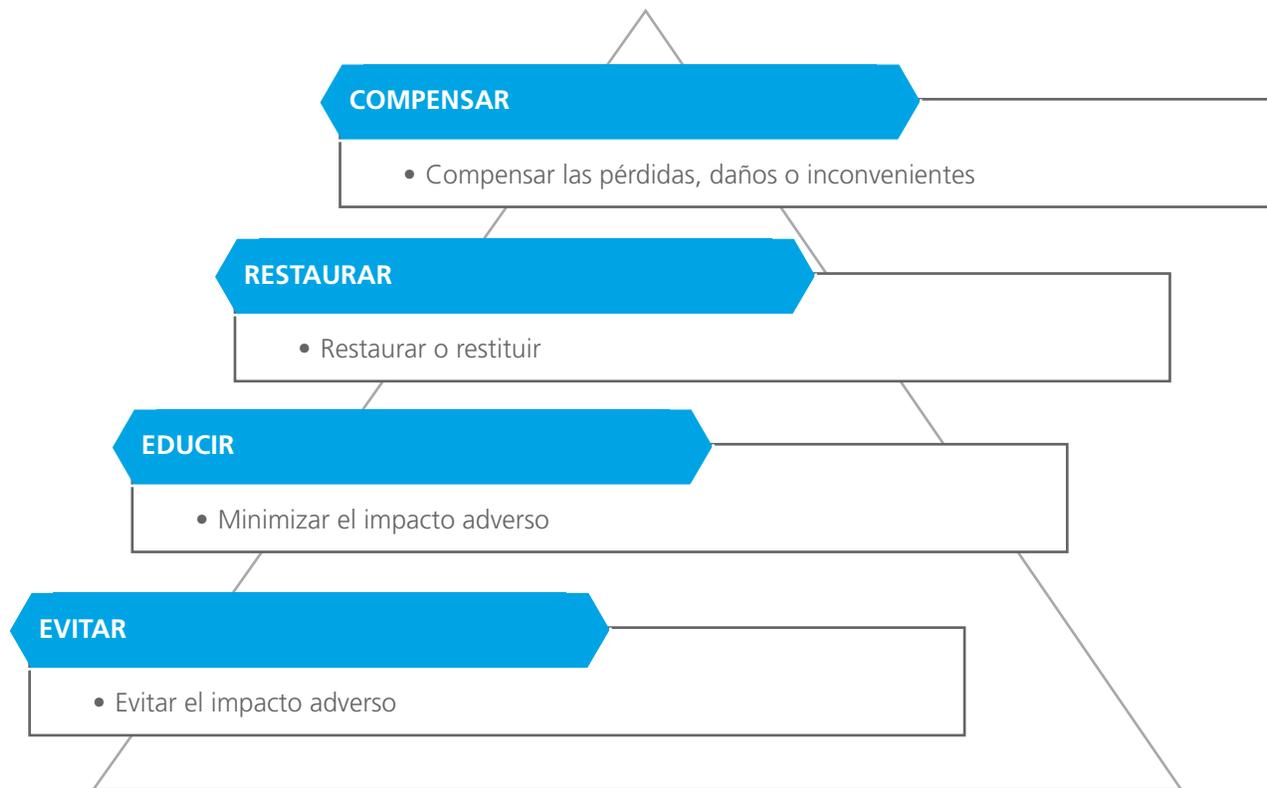
- Las acciones de mitigación y mejora deben ser económicas y practicables, dados los recursos humanos y temporales a disposición de la empresa
- Deben ser fácilmente implementables a nivel local y aprovechar las tecnologías y experiencia locales
- Cuando la actividad empresarial se basa en una asociación con otras empresas, las acciones de mitigación y mejora deben ser aceptables y adoptadas por todos los socios

CULTURALMENTE ACEPTABLE

- Las acciones de mitigación y mejora deben diseñarse en armonía con la situación local y ser aceptadas por los actores sociales locales
- Las soluciones propuestas deben ser acordes a la cultura, tradiciones y religiones locales
- Las soluciones propuestas deben apoyar las normas internacionales y condiciones nacionales pertinentes

Jerarquía de mitigación

Para enfrentar con precisión los riesgos e impactos en los derechos humanos identificados previamente, la empresa debe considerar su evaluación en relación con la jerarquía de mitigación, como se destaca en el diagrama que sigue.



Orientada por la jerarquía de mitigación, la empresa puede considerar el diseño de medidas que reduzcan cualquier impacto negativo en los derechos humanos.

La gravedad y magnitud del riesgo e impacto en los derechos humanos determinará qué tipo de enfoque de mitigación seguir. Es aconsejable que los impactos en los derechos humanos que plantean un riesgo significativo e inminente para la salud, la seguridad y la vida de los actores sociales sean abordados con medidas para evitarlos, reducirlos y/o restaurarlos.

En especial, la empresa debe tener presente el desarrollo de medidas específicas y adecuadas que atiendan a los riesgos e impactos en los derechos humanos de grupos vulnerables y aquellos actores sociales que son, o podrían ser afectados en forma desproporcionada por la actividad empresarial.

Cuando una acción de mitigación adecuada es difícil de establecer, no es totalmente efectiva para responder a las necesidades de los actores sociales afectados o no tiene el apoyo de los mismos, pueden explorarse opciones para compensar en términos monetarios o en especie.

Si los derechos humanos de los actores sociales afectados pueden verse afectados de una manera muy negativa por la actividad empresarial, la empresa también puede considerar una indemnización como complemento de otras medidas de mitigación.

A fin de mitigar los riesgos e impactos en los derechos humanos identificados en forma adecuada e integral, la empresa tendrá que:

- Identificar la naturaleza de los posibles riesgos e impactos en los derechos humanos, el origen del riesgo (externo vs. interno), el grupo de actores sociales afectados y la etapa del ciclo vida del proyecto. [Véase la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos].
- Determinar las acciones y medidas adecuadas para enfrentar los riesgos e impactos en los derechos humanos identificados, en base a:
 - La influencia y nivel de control de la empresa en los riesgos e impactos en los derechos humanos identificados
 - La escala de las acciones y medidas que se requieren para enfrentar los riesgos e impactos
 - La factibilidad técnica y financiera de las acciones y medidas necesarias
 - Desarrollar indicadores clave de desempeño que ayudarán a la empresa a implementar las acciones y medidas necesarias en un plazo específico

Los Indicadores clave de desempeño (Key Performance Indicators, KPI) son medidas cuantificables que se acuerdan en las etapas iniciales y que reflejan los factores críticos de éxito de una empresa al implementar las acciones y medidas identificadas.

Los KPI diferirán según la empresa y la actividad empresarial. Deben seguir los siguientes criterios “SMART”:

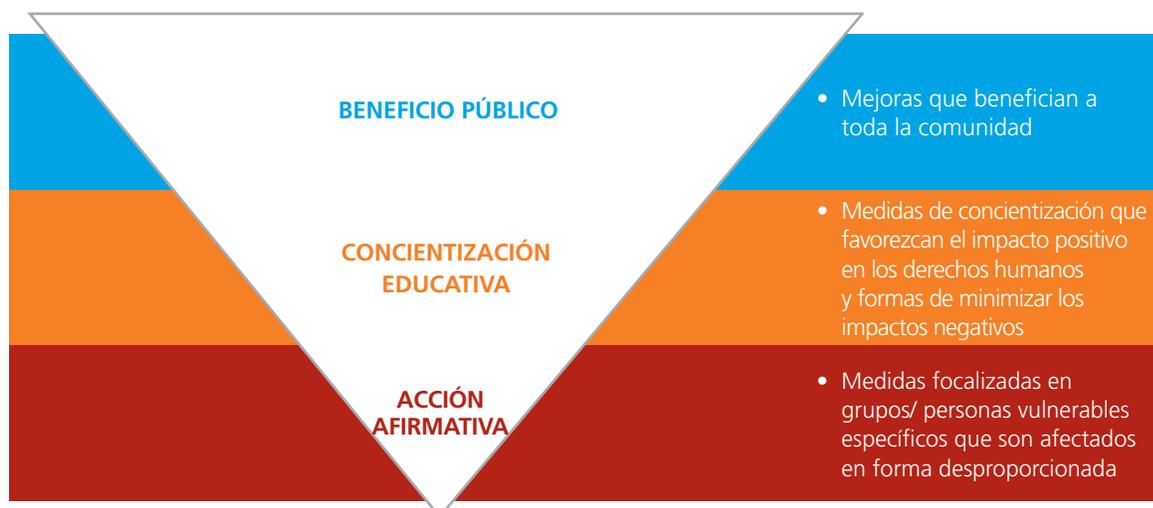
- **S**pecific (Específico)
- **M**easurable (Mensurable)
- **A**chievable (Asequible)
- **R**elevant (Pertinente)
- **T**ime bound (Con plazos definidos)

Además, los KPI deben designar quién, dentro o fuera del proyecto/ empresa, será responsable de implementar y monitorear las acciones y medidas identificadas.

La Herramienta de gestión y mitigación de impactos en los derechos humanos ha sido diseñada para ayudar a las empresas a preparar planes de acción de mitigación y enfrentar los riesgos e impactos en los derechos humanos identificados en sus operaciones comerciales.

Desarrollo de planes de acción de mejora adecuados

Para garantizar la incorporación y multiplicación de los beneficios positivos asociados con la actividad empresarial, y encontrar nuevas formas de asegurar los derechos de los actores sociales afectados, es conveniente que la empresa desarrolle planes de acción de mejora aplicando la jerarquía de mejora, como se muestra en la figura que sigue.



Orientándose con la jerarquía de mejora, la empresa puede diseñar medidas que mejoren cualquier impacto positivo en los derechos humanos.

Es posible que las acciones de mejora puedan ser impulsadas por políticas y medidas internas, pero también pueden desarrollarse y aplicarse en conjunto con organizaciones independientes. La empresa debe analizar la posibilidad de trabajar con actores sociales legítimos para explorar ideas e implementar acciones de mejora adecuadas, que mejoren los resultados positivos asociados con la actividad empresarial.

Conectividad entre acciones de mitigación y mejora

Una respuesta adecuadamente desarrollada para mitigar un riesgo para los derechos humanos, si se ejecuta con la debida atención a las condiciones locales, a menudo puede ofrecer mejoras en la efectividad de los derechos humanos de los actores sociales afectados.

Por ejemplo, una empresa que enfrenta una incidencia de trabajo infantil en su cadena de abastecimiento debido a los bajos salarios de los padres que les impiden enviar a sus hijos a la escuela y los obligan a hacer trabajar a sus hijos, podría introducir una política de salario vital. Para ser eficaz, la empresa necesitaría comprometerse a pagar extra por los bienes o servicios y asegurarse de que el compromiso del salario vital se cumpla en toda la cadena de abastecimiento.

Presentar los planes de acción y las recomendaciones a la gerencia

Las recomendaciones a la gerencia deben demostrar cómo puede continuar siendo viable la actividad empresarial y proporcionar los beneficios esperados atendiendo al mismo tiempo a los riesgos e impactos en los derechos humanos posibles o existentes, y las medidas de mitigación y mejora propuestas.

En su presentación, el gerente/ equipo del proyecto de EIDH puede destacar:

- Cualquier riesgo inmediato y serio en materia de derechos humanos que puede afectar de manera significativa la actividad empresarial y las vidas de los actores sociales legítimos.
- Impactos negativos y positivos en los derechos humanos que requieren atención inmediata
- Impactos negativos y positivos en los derechos humanos que requieren monitoreo cuidadoso
- Cómo los impactos negativos en los derechos humanos han afectado o afectarán a los actores sociales legítimos
- Cómo los impactos positivos en los derechos humanos han beneficiado o beneficiarán a los actores sociales legítimos
- Planes de acción de mitigación y mejora propuestos y las explicaciones pertinentes
- Consecuencias potenciales para la empresa si la acción se implementa mal y/o se demora
- Hitos críticos en el ciclo de vida del proyecto empresarial en los que pueden prevalecer riesgos de derechos humanos
- Recomendaciones de evaluación y análisis permanentes o adicionales antes de finalizados los procesos de gestión

Para presentar una imagen completa del proyecto empresarial de cara al futuro, la presentación también podría incluir referencias a:

- Relación de la empresa con la comunidad y otros actores sociales hasta la fecha y participación planificada en el futuro
- Mecanismo de quejas y cualquier queja importante que requiera atención inmediata específica
- Costos y beneficios de cada acción de mitigación y mejora
- Marco propuesto de monitoreo, información y evaluación, incluida su naturaleza, nivel y frecuencia
- Formas de incorporar aspectos de derechos humanos en el sistema de gestión actual

Una vez obtenida la aprobación de la gerencia para las medidas de mitigación y mejora, el gerente/ equipo del proyecto de EIDH debe informar a todos los actores sociales afectados sobre las decisiones tomadas.



MANEJO



Implementar planes de acción y recomendaciones de mitigación

Para implementar con éxito los planes de acción y las recomendaciones de mitigación y mejora, la empresa debe considerar:

- Mantener registros exactos y sistemáticos de los planes de acción, procesos y resultados de mitigación y mejora.
- Examinar periódicamente los procesos y resultados y confrontarlos, específicamente, con los Indicadores clave de desempeño establecidos en la Etapa 5. Mitigación.
- Modificar las acciones de mitigación o mejora si surgen problemas u obstáculos.
- Informar a la gerencia sobre los avances y los desafíos planteados durante el proceso de implementación.

Será de gran ayuda para la implementación el establecer un Comité de fiscalización de los planes de acción de mitigación y mejora, que incluya a los principales actores sociales afectados, los que deben contar con la aprobación y el respaldo de su comunidad para representar sus intereses.

Si los actores sociales afectados son del área local, es posible que también puedan recurrir a la experiencia y habilidades locales si surgiera un problema en la implementación de una acción de mitigación o mejora.

Integración de los derechos humanos en un sistema de gestión

Si bien las acciones y medidas de mitigación en general abordarán los riesgos e impactos en los derechos humanos en el plano del proyecto empresarial, la integración de los derechos humanos en la gestión debe producirse a nivel corporativo.

Los procesos de mitigación suelen ser muy exigentes en términos de los recursos humanos y financieros que tienen que dedicarse a su implementación y monitoreo. La integración de los posibles riesgos e impactos en los derechos humanos en el sistema de gestión de la empresa ayudará a prever dichos riesgos e impactos en sus operaciones futuras y, como resultado, hará que su enfoque de los derechos humanos sea más sostenible y costo efectivo.

Para integrar los derechos humanos en el sistema de gestión, es necesario que la empresa implemente medidas que le permitan tomar conocimiento, comprender los impactos y estar preparada para responder con eficacia a los desafíos de derechos humanos.

A este fin, es posible que se requieran cambios en los procesos y sistemas existentes, así como también intervenir en los procesos y sistemas de otras organizaciones asociadas sobre las que la empresa ejerce un control directo.

Las políticas, procedimientos y prácticas de derechos humanos deben integrarse en el sistema de gestión de la empresa, idealmente a través de:

1. Políticas, procesos y prácticas operativas que regulan la forma en la que se rigen y llevan a cabo las diferentes actividades comerciales de la empresa.
2. El desarrollo de acciones clave para la integración de aspectos de derechos humanos en las políticas y procesos operativos, por ejemplo, en la selección y desarrollo de empleados, la adquisición de tierras e infraestructura edilicia, el uso de recursos naturales y la eliminación de residuos, etc.

Otras medidas a considerar son:

- El establecimiento de un proceso sistemático temprano de detección, identificación, y evaluación de riesgos e impactos en los derechos humanos, para las actividades empresariales de alto riesgo
- El establecimiento de un sistema de categorización de proyectos que incluya los riesgos de derechos humanos asociados con los mismos. Por lo general, una revisión del proyecto tendrá en cuenta las principales decisiones y propuestas, tales como la categorización y las medidas de manejo de los impactos y riesgos significativos en los derechos humanos, antes de la ejecución del proyecto.

GERENTE DE PROYECTO

- Puede asignar la responsabilidad de supervisar las iniciativas estratégicas de inversión social.
- Puede llevar un “resumen de situación” del avance de todas las funciones de la empresa en la implementación de las cuestiones de derechos humanos en sus procesos.

RECURSOS HUMANOS

- Puede abordar las cuestiones de derechos laborales, diversidad y discriminación en las políticas internas.

OPERACIONES

- Puede aumentar la capacidad de las empresas locales para responder a las oportunidades que presenten las actividades de la empresa.
- Puede abordar las cuestiones de adquisición de tierras, desplazamiento de la población, acceso a servicios básicos y relaciones con la comunidad en sus procesos

FINANZAS

- Puede asignar fondos a los planes de acción de mitigación y mejora, la participación de los actores sociales y los mecanismos de quejas, además de reservar fondos para posibles reclamos de indemnización.

RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIONES

- Puede monitorear la reacción de los actores sociales a la actividad empresarial y los cambios en las normas sociales a nivel local, nacional e internacional.

SEGURIDAD

- Puede desarrollar una política de derechos humanos que se extienda a los contratistas de seguridad públicos o privados.

- El establecimiento de procedimientos para identificar, responder, monitorear e informar sobre los riesgos en materia de derechos humanos que surjan en cada etapa del ciclo del emprendimiento.
- La asignación de responsabilidades claras para las fases de identificación, mitigación, monitoreo y presentación de informes.
- Información al personal operativo sobre los resultados de la(s) evaluación(es) de impactos en los derechos humanos de la empresa, en particular: relación con la comunidad y otros actores sociales, mecanismos de quejas, planes de acción de mitigación y mejora acordados, principales recomendaciones y decisiones de manejo.
- Desarrollo de incentivos/ reglas para que los gerentes de proyecto informen sobre cuestiones de derechos humanos

Al desarrollar las políticas, procesos y prácticas de gestión que regulan la estructura y el sistema de la empresa, se deben considerar:

- El desarrollo de un circuito de retroalimentación a la casa matriz de la empresa para garantizar que las lecciones aprendidas en el desempeño de las actividades comerciales sean integradas en el enfoque de diligencia debida de derechos humanos de la empresa, a fin de mejorarlo.
- El nombramiento de un coordinador de derechos humanos (o cargo equivalente), que asumirá la responsabilidad de supervisar los asuntos de derechos humanos y de garantizar la disponibilidad de recursos para la gestión de los derechos humanos. El coordinador debe estar técnicamente calificado y capacitado en materia de derechos humanos. Sin embargo, dependiendo de las necesidades y los recursos, la coordinación en materia de derechos humanos puede ser asumida por otra función dentro de la empresa. No obstante, la persona encargada debe estar técnicamente capacitada para implementar y supervisar las actividades cotidianas de diligencia debida y supervisión de los derechos humanos en el proyecto.
- Integración de normas sobre derechos humanos en las políticas existentes que tengan una relación directa o indirecta con los mismos; por ejemplo, salud y seguridad, sostenibilidad, recursos humanos, ética, etc. (véase Etapa 6. Manejo: Declaración de política de derechos humanos)
- Establecimiento de un mecanismo que permita a los trabajadores y otros actores sociales presentar reclamos sobre presuntas violaciones a los derechos humanos por parte de la empresa.

Integración de los derechos humanos en las funciones de la empresa

Los derechos humanos son diversos y transversales. En consecuencia, dentro de una empresa, las cuestiones de derechos humanos son abordadas por varias funciones de la empresa. Para muchas áreas tales como Inversión en

la Comunidad y Salud y Seguridad, la consideración de los derechos humanos tiene una pertinencia directa.

Otras funciones de la empresa pueden no ser conscientes de las implicaciones de derechos humanos de su área de competencia; para ellas la integración de las cuestiones de derechos humanos requerirá una adaptación y el compromiso de entender de qué manera las cuestiones de derechos humanos se pueden integrar en sus procesos de trabajo.

La siguiente tabla presenta una gama de funciones empresariales e identifica cómo se podrían considerar las cuestiones de derechos humanos en sus áreas de trabajo.

Desarrollo de una cultura de trabajo que considere los derechos humanos

La implementación de los derechos humanos en el sistema de gestión de la empresa se verá dificultada si la cultura de trabajo no considera abiertamente los impactos de la empresa en los derechos humanos.

La empresa puede fomentar una cultura laboral favorable promoviendo los comentarios de los actores sociales y la concientización en cuestiones de derechos humanos.

DIÁLOGO PERMANENTE CON LOS ACTORES SOCIALES

La empresa debe procurar el desarrollo de procesos internos que recaben información crítica de los empleados, socios y otros actores sociales sobre los riesgos e impactos en los derechos humanos. Tal información crítica puede ser, con frecuencia, una valiosa advertencia respecto de riesgos inminentes.

CONCIENTIZACIÓN

La concientización en toda la empresa sobre la importancia de considerar las cuestiones de derechos humanos, y la forma en la que los riesgos de derechos humanos pueden afectar el desempeño empresarial es esencial para fomentar una cultura de trabajo proactiva frente a los desafíos en materia de derechos humanos.

En una iniciativa de concientización se deben destacar:

- Los riesgos acumulativos de derechos humanos que afectan a la empresa
- De qué manera las diferentes actividades de la empresa repercuten en forma positiva y negativa en los derechos de sus actores sociales
- Las medidas adoptadas para involucrar a los actores sociales, incluidos los mecanismos de quejas
- Las medidas adoptadas para mitigar los impactos adversos y mejorar los beneficios
- La visión de futuro de la empresa y cómo quisiera ser percibida en la gestión de su impacto en los derechos humanos

La empresa debe priorizar el desarrollo de capacitación para los gerentes de todas las funciones clave en sus actividades empresariales, especialmente aquellos que tienen cuestiones de derechos humanos dentro de sus atribuciones.

También debe explorarse la posibilidad de realizar capacitación en toda la empresa sobre la importancia de considerar los impactos de la empresa en los derechos humanos y las medidas para integrar un enfoque que tenga en cuenta los derechos humanos en los procesos internos y las interacciones cotidianas.

Declaración de política de derechos humanos

Una Declaración de la política de derechos humanos ayudará a alinear los objetivos y compromisos en materia de derechos humanos de las diferentes funciones de la empresa.

Idealmente, una Declaración de Política de Derechos Humanos debe:

- Ser concisa: lo ideal es una página o menos
- Proporcionar una definición general de la política en términos de los objetivos y principios de derechos humanos, para guiar a la empresa y lograr un desempeño sólido en materia de derechos humanos
- Basarse en los riesgos e impactos identificados y potenciales de derechos humanos de la empresa
- Especificar que las actividades empresariales cumplirán con los derechos humanos reconocidos internacionalmente, las leyes y normas aplicables de las jurisdicciones en las que se llevan a cabo las actividades empresariales, incluidas aquellas leyes que implementan obligaciones del país anfitrión conforme al derecho internacional
- Adherir a las normas, sistemas de certificación o códigos de práctica/ conducta reconocidos internacionalmente e incluirlos en la propia Declaración de Política.
- Indicar quién, dentro de la organización empresarial, garantizará el cumplimiento de la Declaración de Política y será responsable de su ejecución.
- Asegurar que la Declaración de Política se comunique adecuadamente a todos los niveles de la organización de la empresa.

Las empresas que busquen ayuda y orientación para redactar una política de derechos humanos pueden consultar: *A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy* (Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2010).



EVALUACIÓN

La Etapa 7. Evaluación debe ser abordada como un ejercicio de aprendizaje continuo basado en:

- El monitoreo del avance de las medidas de mitigación y mejora de la empresa y de la forma en la que la empresa ha incorporado las cuestiones de derechos humanos
- La elaboración de informes externos e internos sobre la capacidad de la empresa para abordar los riesgos e impactos en los derechos humanos
- Evaluación de la eficacia del sistema de gestión de la empresa para hacer frente a los riesgos e impactos en los derechos humanos

Las tres tareas se refuerzan mutuamente, y si se realizan a fondo y con rigor, ayudarán a la empresa a gestionar de forma eficaz los desafíos actuales y futuros de derechos humanos.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO EN LA PRÁCTICA?

A fondo y con rigor...

- La **evaluación del monitoreo** permite resaltar que las funciones pertinentes de la empresa han cumplido con sus responsabilidades adicionales.
- El **proceso de presentación de informes** permite subrayar los desafíos que enfrentan las funciones pertinentes de la empresa e informará sobre la forma en la que la empresa encaró la situación.
- La **evaluación** sirve para identificar los obstáculos que enfrentan las funciones pertinentes de la empresa.

Monitoreo de los impactos de la empresa en los derechos humanos

Un proceso eficaz de monitoreo debe concentrarse en registrar:

- Los riesgos e impactos existentes y potenciales en los derechos humanos y los actores sociales afectados.
- Todo riesgo e impacto en los derechos humanos no previsto que se haya materializado y los actores sociales afectados.
- Cómo se están implementando las nuevas políticas, procesos y modificaciones en los sistemas de gestión y si están alcanzando sus objetivos.
- Quejas recurrentes y actores sociales afectados pertinentes.
- Comentarios recurrentes recabados en el proceso de relación con la comunidad y otros actores sociales, y actores sociales afectados pertinentes.
- Si se ha cumplido con los compromisos externos y los requisitos legales.

La empresa debe supervisar y monitorear activamente el desempeño en materia de derechos humanos de cada uno de sus emprendimientos. También debe requerir informes oportunos del gerente de proyecto de EIDH en relación con la aplicación de las medidas críticas de mitigación e incidentes significativos de derechos humanos que se pudieran haber presentado. De acuerdo con esta información interna, la gerencia de la empresa debe analizar con el gerente del proyecto cualquier problema posible o pendiente de desempeño en materia de derechos humanos, y si fuese necesario, acordar la adopción de medidas para enfrentarlo.

Durante las etapas de desarrollo / construcción y/o finalización, la gerencia de la empresa debe realizar visitas de supervisión al lugar del emprendimiento para confirmar que todas las cuestiones relacionadas con los derechos humanos estén siendo implementadas. Además, de vez en cuando durante la fase operativa, la gerencia de la empresa también debe realizar visitas de supervisión in situ y considerar la posibilidad de auditorías independientes de derechos humanos (con la participación de consultores externos si fuese necesario), como parte del proceso general de supervisión y monitoreo.

Evaluación de impactos de la empresa en los derechos humanos

Un proceso eficaz de evaluación debe, como mínimo, evaluar:

- Todos los indicadores clave de desempeño (Key Performance Indicators, KPI) en derechos humanos establecidos y el desempeño alcanzado.
- El proceso de relación con la comunidad y otros actores sociales.
- El mecanismo de quejas.

- Todo plan de acción de mitigación y mejora.
- El nivel de integración de los 'derechos humanos' en los procesos y sistemas de gestión de la empresa
- La capacidad de adaptación del sistema de gestión para gestionar los cambios y/o acontecimientos inesperados.

La evaluación de la empresa se puede guiar por los siguientes criterios y preguntas:

PERTINENCIA

P: ¿La posición, acción, KPI, etc. adoptados son pertinentes dado el riesgo de derechos humanos real y/o potencial?

IMPACTO DESEADO

P: ¿La posición, acción, o concreción del KPI, etc. adoptados generó el impacto deseado?

EFICIENCIA

P: ¿Se usaron en forma eficiente los recursos (por ejemplo, tiempo y recursos humanos) durante la posición, acción, o realización del KPI adoptados de manera conducente a un resultado óptimo?

SOSTENIBILIDAD

P: ¿La posición, acción, o realización del KPI adoptados pueden ser considerados sostenibles?

FLEXIBILIDAD

P: ¿El sistema de gestión es suficientemente flexible para atender cambios y/o eventos inesperados?

Información a los actores sociales afectados

Será importante que la empresa informe periódicamente a sus actores sociales afectados durante todo el ciclo del proceso de evaluación de impactos en los derechos humanos, especialmente sobre asuntos clave que hayan sido consultados en el pasado, en particular:

- Principales lecciones aprendidas por la empresa en todo el proceso de EIDH, con especial referencia a los conocimientos adquiridos durante el proceso de participación de los actores sociales y el mecanismo de quejas
- Decisiones clave adoptadas y cambios realizados en la actividad empresarial tras el proceso de EIDH, y, en particular, las adaptaciones relacionadas con las inquietudes planteadas previamente por los actores sociales afectados, ya sea durante el proceso de participación o mediante el mecanismo de quejas
- Cómo se propone la empresa de comunicar en el futuro a los actores sociales afectados los acontecimientos referidos la actividad empresarial que se produzcan.

La comunicación de actualizaciones periódicas por parte de la empresa le indicará a los actores sociales que está verdaderamente comprometida con la participación de los mismos y reforzará la confianza desarrollada durante las primeras etapas del proceso de evaluación de impactos.

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA SOBRE SUS IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS

Durante la Etapa 7: Evaluación, se recomienda a la empresa informar sobre la forma en que se han abordado los riesgos e impactos en los derechos humanos existentes o potenciales en su actividad empresarial.

Se recomienda divulgar la mayor cantidad de información pertinente sobre los procesos adoptados para hacer frente a los riesgos e impactos y el desempeño de la empresa en la consecución de sus objetivos.

Durante el transcurso de la evaluación de impactos en los derechos humanos, es conveniente que la empresa comunique tanta información sobre la evolución de la actividad empresarial como sea técnica y prácticamente viable, asegurando que se tomen previsiones para que los actores sociales no resulten perjudicados por la adquisición de esta información.

La siguiente tabla puede servir como guía de los elementos que deben incluirse en un informe de acuerdo con la norma de mejor práctica.

Muchos informes empresariales de Sostenibilidad y Responsabilidad social empresarial ya cuentan con la validación o verificación externa de auditores y otras organizaciones debidamente calificadas.

Es conveniente que la información de la empresa sobre sus impactos en los derechos humanos también sea sometida a una validación o verificación externa. Si bien hay una amplia gama de proveedores calificados que pueden ofrecer este servicio, se recomienda volver a trabajar directamente con los actores sociales afectados y recabar sus opiniones y comentarios sobre sus hallazgos.

Esto asegurará que el informe sea verificado con exactitud por los principales grupos locales directamente afectados por los impactos de la actividad empresarial, lo que aumentará la credibilidad del informe.

Puede ser útil analizar las Directrices del G3 de la Iniciativa de información global, que ofrecen orientación sobre el contenido y la calidad de la información en temas de sostenibilidad, incluidos los derechos humanos.

IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS: PRÁCTICA RECOMENDADA

El informe sobre derechos humanos de una empresa podría cubrir:

- Cómo abordó la empresa todos los riesgos e impactos positivos y negativos en los derechos humanos asociados con la actividad empresarial, y los actores sociales afectados pertinentes
- Cómo abordó la empresa todos los riesgos e impactos positivos y negativos en los derechos humanos en sus operaciones, y los actores sociales afectados pertinentes
- Cómo abordó la empresa los impactos indirectos que surgen de las operaciones de sus socios y las organizaciones independiente pertinentes (por ejemplo, subcontratistas)
- El mecanismo de quejas; cómo abordó la empresa las quejas planteadas y las medidas específicas que adoptó
- El proceso de relación con la comunidad y otros actores sociales; cómo resolvió la empresa los problemas planteados durante el proceso y las medidas específicas que adoptó
- Los planes de acción de mitigación y mejora y otras medidas adoptadas que implementó la empresa
- Cómo mide la empresa sus impactos en los derechos humanos, y evidencia de sus efectos positivos y negativos mensurables

Revisar la evaluación

Para asegurar una mejora continua, es conveniente que la empresa haga una revisión de los hallazgos del monitoreo, evaluación y comentarios recibidos sobre el informe de la empresa, y desarrolle puntos de acción clave basados en los nuevos hallazgos emergentes del ejercicio de reevaluación.

En este punto, puede resultar útil obtener una verificación externa del proceso de monitoreo, evaluación e información, recurriendo a una persona u organización debidamente calificada, con experiencia en trabajar con empresas para mejorar su diligencia debida de derechos humanos.

También se pueden explorar nuevas formas de comunicación directa con actores sociales que no hayan sido directamente afectados por la actividad empresarial, los que podrían no representar a un grupo de actores sociales, pero que se hayan mantenido atentos a las acciones de la empresa, por ejemplo, una ONG internacional de derechos humanos. Estos actores sociales pueden haber criticado abiertamente las políticas, procesos y sistemas de gestión de la empresa en el pasado.

La participación de estos actores en esta etapa de reevaluación puede ser útil para demostrar el compromiso de la empresa con la mejora de su enfoque de diligencia debida de derechos humanos. Es posible que estos actores sean receptivos a este compromiso franco y directo lo que podría ayudar a la empresa a avanzar a la siguiente etapa de perfeccionamiento de su enfoque y mejorar su desempeño general.



LAS HERRAMIENTAS Y TABLAS DE LA GUÍA DE EGIDH

Escenarios de la guía de EGIDH

¿QUÉ SON LOS ESCENARIOS DE LA GUÍA DE EGIDH?

Los Escenarios de la Guía de EGIDH son escenarios hipotéticos de derechos humanos redactados para las empresas, que tienen como objetivo:

- Estimular la reflexión sobre los desafíos de derechos humanos existentes o posibles que enfrentan las empresas, y
- Ayudarlas a evaluar su capacidad para enfrentar dichos desafíos.

Divididos en dos ejercicios interactivos, a saber, la Identificación de los derechos humanos y la Diligencia debida de derechos humanos, los Escenarios de la Guía de EGIDH expondrán a la empresa a:

- Considerar los posibles problemas de derechos humanos que pueden estar presentes en sus operaciones comerciales previstas o en curso.
- Determinar los procedimientos relativos a riesgos e impactos pertinentes de la empresa que se relacionan con escenarios hipotéticos de derechos humanos.
- Identificar brechas en el enfoque de la empresa para evaluar los riesgos e impactos en los derechos humanos.

Se han redactado escenarios para doce sectores industriales.

- Agricultura (extensiva)
- Agricultura (intensiva)
- Servicios bancarios y empresariales
- Construcción e infraestructura
- Industrias extractivas - Petróleo y gas
- Industrias extractivas - Minería
- Alimentos y bebidas
- Productos químicos y farmacéuticos
- Comercio minorista: vestimenta, calzado, artículos para el hogar y juguetes
- Telecomunicaciones
- Turismo
- Transporte

Cada escenario presentará una selección de desafíos de derechos humanos, pertinentes para el respectivo sector industrial.

¿POR QUÉ COMPLETAR LOS ESCENARIOS DE LA GUÍA DE EGIDH?

Al completar ambos ejercicios, la empresa realizará una revisión elemental de sus políticas, procesos y sistemas empresariales que se relacionan con una serie de riesgos e impactos en los derechos humanos. Esto puede permitirle detectar brechas en el enfoque de diligencia debida de derechos humanos y plantear áreas de mejora.

La información generada se convertirá en datos útiles de línea de base para la evaluación de impactos en los derechos humanos por parte de la empresa.

¿QUIÉN DEBE COMPLETAR LOS ESCENARIOS DE LA GUÍA DE EGIDH?

Se invita a todos los usuarios a completar los Escenarios.

Sin embargo, la tarea puede beneficiar más directamente a las siguientes funciones:

- Quienes trabajan en temas de responsabilidad corporativa en la sede central de la empresa
- Gerentes responsables de evaluar los impactos clave de un proyecto empresarial
- Gerentes de proyectos / operaciones en el campo

Nota: las empresas pueden afectar potencialmente todos los derechos humanos; sin embargo, determinadas cuestiones de derechos humanos son particularmente frecuentes en algunos sectores empresariales. Para cada sector industrial, el escenario presenta seis denuncias que cubren diversas cuestiones de derechos humanos.

Al completar los Escenarios de la Guía de EGIDH, puede resultar útil consultar la lista de derechos humanos de la página 67.

DERECHOS HUMANOS

1. Derecho a la vida
2. Derecho a la libertad y seguridad
3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado
4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes
5. Derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica
6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación
7. Derecho a la libertad de propaganda de guerra y libertad de incitación al odio racial, religioso o nacional
8. Derecho al acceso a recursos efectivos
9. Derecho a un juicio justo
10. Derecho a estar libre de ley penal retroactiva
11. Derecho a la privacidad
12. Derecho a circular libremente
13. Derecho a solicitar asilo por persecución en otros países
14. Derecho a tener una nacionalidad
15. Derecho de protección del niño
16. Derecho a casarse y formar una familia
17. Derecho a la propiedad individual
18. Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión
19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión
20. Derecho a la libertad de reunión
21. Derecho a la libertad de asociación
22. Derecho a participar en la vida pública
23. Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social
24. Derecho a trabajar
25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables
26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga
27. Derecho a un nivel de vida adecuado
28. Derecho a la salud
29. Derecho a la educación
30. Derecho a tomar parte en la vida cultural, beneficiarse con el progreso científico, derechos materiales y orales de autores e inventores
31. Derecho a la autodeterminación
32. Derecho de las personas detenidas a tratamiento humano
33. Derecho a no ser sometido a prisión por incapacidad para cumplir un contrato
34. Derecho de los extranjeros a un proceso debido cuando enfrenten la expulsión
35. Derechos de las minorías

Escenarios de derechos humanos ÍNDICE

SECTOR INDUSTRIAL	PÁGINA	SECTOR INDUSTRIAL	PÁGINA
Agricultura (extensiva)	63	Alimentos y bebidas	99
Agricultura (intensiva)	69	Productos farmacéuticos y químicos	105
Servicios bancarios y empresariales	75	Comercio minorista: vestimenta, calzado, artículos para el hogar y juguetes	111
Construcción e infraestructura	81	Telecomunicaciones	117
Industrias extractivas - Minería	87	Turismo	123
Industrias extractivas - Petróleo y gas	93	Transporte	129

Escenarios de derechos humanos: sector de agricultura (extensiva)

Imagine...

Usted trabaja para la compañía de agronegocios, Coya Company que es la productora líder de caña de azúcar en Bizeron. Coya es propietaria de cinco grandes plantaciones en el sur de Bizeron y emplea a más de 600 trabajadores. Está a punto de fusionarse con Sittia, una pequeña refinería de azúcar que da trabajo a 50 trabajadores en el país fronterizo Cizeron.

Una ONG internacional de incidencia ha publicado un informe que denuncia una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de Coya. El informe plantea preocupaciones por la inminente fusión y pone de relieve una serie de abusos contra los derechos humanos por parte de Sittia.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de Coya, a pesar de ser miembro de la Organización Internacional para la Agricultura [ficticio], que compromete a las empresas participantes a respetar normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los convenios básicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Ayer, un periódico nacional publicó un artículo en primera plana sobre los supuestos abusos de los derechos humanos por parte de Coya y Sittia, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa fue rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico de circulación nacional, el CEO está personalmente preocupado de que la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas.

En consecuencia, el CEO le ha solicitado que analice las denuncias con sus colegas de la empresa y con los actores sociales locales pertinentes a fin de determinar si hay problemas reales y, de ser identificados, desarrollar e implementar acciones correctivas.

Una parte importante de este ejercicio es realizar una revisión del enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa con respecto a las denuncias. Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos vinculados con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de la empresa en materia de derechos humanos en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos]

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. Coya está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. Tiene la posibilidad de afectar directa y/o indirectamente, cuando se fusione con Sittia.

DENUNCIAS
El diez por ciento de las trabajadoras de las plantaciones de Coya ha desarrollado cáncer de tiroides en los últimos tres años, que atribuyen a la fumigación aérea diaria de plaguicidas. No cuentan con equipo de protección cuando se utilizan productos químicos.
Seis estudiantes de la universidad nacional de Bizeron se han quejado de que las fuerzas de seguridad privada, remunerada y equipada por Coya para garantizar la seguridad de sus instalaciones, los golpearon en una reciente protesta por la salud y la seguridad de los trabajadores de las plantaciones. Un estudiante estuvo a punto de morir. La manifestación se llevó a cabo frente a las instalaciones de la empresa.
Grandes extensiones de selva tropical al oeste de Bizeron han sido destruidas por la expansión de Coya hacia la producción de soja. La deforestación provocó la pérdida de biodiversidad, y, específicamente, el agotamiento de los cultivos de yuca. La yuca forma parte de la dieta tradicional de la comunidad indígena desde hace siglos. Su reducción ha afectado negativamente los medios de subsistencia y la salud de la comunidad indígena.
Para obtener tierras para producción agrícola, Coya reubicó a 50 pequeños agricultores del oeste al norte de Bizeron. Los pequeños agricultores afirman que fueron obligados a trasladarse. Coya lo refuta, diciendo que los pequeños agricultores fueron deliberadamente obstinados y se negaron a participar en toda la consulta a los actores sociales. Afirman que los pequeños agricultores se negaron a aceptar su oferta de compensación justa, y que el norte de Bizeron tenía un suelo de mejor calidad que el oeste de Bizeron. Los pequeños agricultores se quejan de que la evidencia científica presentada por Coya es muy técnica, no estaba en su idioma local, y que son demasiado pobres para contratar a un abogado que los ayude a defender su posición.
El año pasado, 70 trabajadores inmigrantes ilegales fueron encontrados en la planta de refinación de Sittia en un país vecino, Cizeron. Los gerentes de las plantaciones retienen los pasaportes de todos los trabajadores inmigrantes. Cuando cuatro trabajadores inmigrantes se acercaron a la gerencia de la empresa para quejarse de esta situación y de que sus salarios fueran comparativamente más bajos que los de los trabajadores nacionales, se los amenazó con despedirlos.
El Boletín de Salud de 2009 de Bizeron al que se hace referencia en el informe de la ONG alega que el uso intensivo de plaguicidas por parte de los agricultores ha aumentado el número de intoxicaciones y muertes entre los hombres y mujeres de 15-49 años en Bizeron. Coya y Sittia son mencionados en este informe ya que son usuarios intensivos de plaguicidas.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo del impacto en los derechos humanos (página 135) que ofrece una definición breve de cada derecho humano y pone de relieve los riesgos e impactos correspondientes en la empresa.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

En la siguiente tabla se identifican los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principales convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
El diez por ciento de las trabajadoras de las plantaciones de Coya ha desarrollado cáncer de tiroides en los últimos tres años, que atribuyen a la fumigación aérea diaria de plaguicidas. No cuentan con equipo de protección cuando se utilizan productos químicos.	1. Derecho a la vida 28. Derecho a la salud 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)	1. Derecho a la vida: DUDH 3; PIDCP 6 28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7
Seis estudiantes de la universidad nacional de Bizeron se han quejado de que las fuerzas de seguridad privada, remunerada y equipada por Coya para garantizar la seguridad de sus instalaciones, los golpearon en una reciente protesta por la salud y la seguridad de los trabajadores de las plantaciones. Un estudiante estuvo a punto de morir. La manifestación se llevó a cabo frente a las instalaciones de la empresa.	1. Derecho a la vida 2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios) 19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión 20. Derecho a la libertad de reunión 4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes	1. Derecho a la vida: DUDH 3; PIDCP 6 2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios): DUDH 3 y 9; PIDCP 9 19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19 20. Derecho a la libertad de reunión: DUDH 20; PIDCP 21 4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes: DUDH 5; PIDCP 7
Grandes extensiones de selva tropical al oeste de Bizeron han sido destruidas por la expansión de Coya hacia la producción de soja. La deforestación provocó la pérdida de biodiversidad, y, específicamente, el agotamiento de los cultivos de yuca. La yuca es de la dieta tradicional de la comunidad indígena desde hace siglos. Su reducción ha afectado negativamente los medios de subsistencia y la salud de la comunidad indígena.	35. Derechos de las minorías 28. Derecho a la salud 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)	35. Derechos de las minorías: PIDCP 27 28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>Para obtener tierras para la producción agrícola, Coya reubicó a 50 pequeños agricultores del oeste al norte de Bizeron. Los pequeños agricultores afirmaron que fueron obligados a trasladarse. Coya refuta esta afirmación diciendo que los pequeños agricultores fueron deliberadamente obstinados y se negaron a participar en su consulta a los actores sociales. Afirman que los pequeños agricultores se negaron a aceptar su oferta de compensación justa, y que el norte de Bizeron tiene un suelo de mejor calidad que el oeste de Bizeron. Los pequeños agricultores se quejan de que la evidencia científica presentada por Coya es muy técnica, no estaba en su idioma local, y que son demasiado pobres para contratar a un abogado que los ayude a defender su posición.</p>	<p>31. Derecho a la autodeterminación</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p>	<p>31. Derecho a la autodeterminación: DUDH 21; PIDCP 1; PIDESC 1</p> <p>12. Derecho a circular libremente: DUDH 13; PIDCP 12</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11</p>
<p>El año pasado, 70 trabajadores inmigrantes ilegales fueron encontrados en la planta de refinación de Sittia en un país vecino, Cizeron. Los gerentes de las plantaciones retienen los pasaportes de todos los trabajadores inmigrantes. Cuando cuatro trabajadores inmigrantes se acercaron a la gerencia de la empresa para quejarse de esta situación y de que sus salarios son comparativamente más bajos que los de los trabajadores nacionales, se los amenazó con despedirlos.</p>	<p>12. Derecho a circular libremente</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p>	<p>12. Derecho a circular libremente: DUDH 13; PIDCP 12</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado: DUDH 4; PIDCP 8; OIT N.º 29; OIT N.º 105</p>
<p>El Boletín de Salud de 2009 de Bizeron al que se hace referencia en el informe de la ONG alega que el uso intensivo de plaguicidas por parte de los agricultores ha aumentado el número de intoxicaciones y muertes entre los hombres y mujeres de 15-49 años en Bizeron. Coya y Sittia son mencionados en este informe ya que son usuarios intensivos de plaguicidas.</p>	<p>1. Derecho a la vida</p> <p>28. Derecho a la salud</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p>	<p>1. Derecho a la vida: DUDH 3; PIDCP 6</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23; PIDESC 7</p>

Tarea dos: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra Coya y Sittia como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, junto a cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
El diez por ciento de las trabajadoras de las plantaciones de Coya ha desarrollado cáncer de tiroides en los últimos tres años, que atribuyen a la fumigación aérea diaria de plaguicidas. No cuentan con equipo de protección cuando se utilizan productos químicos.	1. Derecho a la vida 28. Derecho a la salud 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo
Seis estudiantes de la universidad nacional de Bizeron se han quejado de que las fuerzas de seguridad privada, remunerada y equipada por Coya para garantizar la seguridad de sus instalaciones, los golpearon en una reciente protesta por la salud y la seguridad de los trabajadores de las plantaciones. Un estudiante estuvo a punto de morir. La manifestación se llevó a cabo frente a las instalaciones de la empresa.	1. Derecho a la vida 2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios) 19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión 20. Derecho a la libertad de reunión 4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo
Grandes extensiones de selva tropical al oeste de Bizeron han sido destruidas por la expansión de Coya hacia la producción de soja. La deforestación provocó la pérdida de biodiversidad, y, específicamente, el agotamiento de los cultivos de yuca. La yuca es parte de la dieta tradicional de la comunidad indígena desde hace siglos. Su reducción ha afectado negativamente los medios de subsistencia y la salud de la comunidad indígena.	35. Derechos de las minorías 28. Derecho a la salud 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
<p>Para obtener tierras para la producción agrícola, Coya reubicó a 50 pequeños agricultores del oeste al norte de Bizeron. Los pequeños agricultores afirman que fueron obligados a trasladarse. Coya refuta esta afirmación diciendo que los pequeños agricultores fueron deliberadamente obstinados y se negaron a participar en la consulta a los actores sociales. Afirman que los pequeños agricultores se negaron a aceptar su oferta de compensación justa, y que el norte de Bizeron tiene un suelo de mejor calidad que el oeste de Bizeron. Los pequeños agricultores se quejan de que la evidencia científica presentada por Coya es muy técnica, no estaba en su idioma local, y que son demasiado pobres para contratar a un abogado que los ayude a defender su posición.</p>	<p>31. Derecho a la autodeterminación</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p>	<p>Políticas</p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p>Sistemas de manejo</p>
<p>El año pasado, 70 trabajadores inmigrantes ilegales fueron encontrados en la planta de refinación de Sittia en un país vecino, Cizeron. Los gerentes de las plantaciones retienen los pasaportes de todos los trabajadores inmigrantes. Cuando cuatro trabajadores inmigrantes se acercaron a la gerencia de la empresa para quejarse de esta situación y de que sus salarios son comparativamente más bajos que los de los trabajadores nacionales, se los amenazó con despedirlos.</p>	<p>12. Derecho a circular libremente</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p>	<p>Políticas</p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p>Sistemas de manejo</p>
<p>El Boletín de Salud de 2009 de Bizeron al que se hace referencia en el informe de la ONG alega que el uso intensivo de plaguicidas por parte de los agricultores ha aumentado el número de intoxicaciones y muertes entre los hombres y mujeres de 15-49 años en Bizeron. Coya y Sittia son mencionadas en este informe ya que son usuarias intensivas de plaguicidas.</p>	<p>1. Derecho a la vida</p> <p>28. Derecho a la salud</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p>	<p>Políticas</p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p>Sistemas de manejo</p>

Escenarios de derechos humanos: SECTOR DE AGRICULTURA (INTENSIVA)

Imagine...

Usted trabaja para la compañía de agronegocios, Coya Company que es una productora líder de frutas tropicales en Bizeron y posee cinco grandes plantaciones en el sur de Bizeron.

Está a punto de fusionarse con Agri Supplia, una PyME y el segundo proveedor más grande de bananas en Bizeron.

Una ONG internacional de incidencia ha publicado un informe que denuncia una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de Coya. El informe plantea preocupaciones por la inminente fusión y pone de relieve una serie de abusos contra los derechos humanos por parte de Agri Supplia.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de Coya, a pesar de ser miembro de la Organización Internacional para la Agricultura [ficticio], que compromete a las empresas participantes al respeto de las normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Ayer, un periódico nacional publicó un artículo en primera plana sobre los supuestos abusos de los derechos humanos por parte de Coya y Agri Supplia, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa fue rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico de circulación nacional, el CEO está personalmente preocupado por que la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas.

En consecuencia, el CEO le ha solicitado que analice las denuncias con sus colegas de la empresa y con los actores sociales locales pertinentes a fin de determinar si hay problemas reales y, de ser identificados, desarrollar e implementar acciones correctivas.

Una parte importante de este ejercicio es realizar una revisión del enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa con respecto a estas denuncias. Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos vinculados con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de derechos humanos de la empresa en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos]

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. Coya está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. Tiene el potencial de afectar directa y/o indirectamente, cuando se fusione con Agri Supplia.

DENUNCIAS

Casi todas las trabajadoras de las plantaciones de Coya deben trabajar en promedio 65 horas semanales sin el pago de horas extra, en lugar de 48 horas, como se indica en su contrato. El excesivo horario laboral les impide pasar suficiente tiempo con sus hijos.

Varias comunidades locales han planteado inquietudes por la pérdida de su suministro de agua local, en la creencia de que debe atribuirse al uso excesivo de Coya. El descenso de la napa freática ha reducido la disponibilidad de agua para los pequeños agricultores locales que han se dedican al cultivo en la región local desde hace décadas; ahora les resultad difícil obtener un rendimiento suficiente para vender en el mercado.

Los residentes locales que viven cerca de las plantaciones de Coya se han quejado de que los camiones pesados de la compañía que transportan bananas pasan cada quince minutos entre las 3 y las 6 de la mañana. Creen que las vibraciones causadas por el movimiento de los camiones han provocado daños en sus hogares. Una investigación reveló que los camiones no estaban autorizados a atravesar sus pueblos y conducían a velocidades excesivas, violando los límites locales.

Un médico local escribió a la gerencia de Coya para informarles que el ruido, el polvo y los gases de los camiones pesados de Coya están afectando la salud de la comunidad local en forma directa y negativa. Después de su intervención, Coya lanzó una campaña que ataca la credibilidad del médico local y solicitó que la Asociación Médica de Bizeron lo eliminara de la 'lista de profesionales médicos aprobados de Bizeron'.

Algunos trabajadores se quejaron a la gerencia sobre las instalaciones sanitarias inadecuadas en la plantación. Dijeron que hay agua en forma esporádica y está siempre fría y que los hombres y mujeres están obligados a compartir las mismas instalaciones. Cuando dijeron que plantearían el problema al sindicato local, los gerentes de Agri Supplia los amenazaron con despedirlos.

Durante una reciente inspección de los inspectores de trabajo locales, se encontró que 20 niños de entre 9 y 12 años de edad trabajaban en las plantaciones durante el horario escolar. Coya afirma que su Código de conducta establece claramente que prohíbe el trabajo infantil. Sin embargo, al consultarles, los trabajadores de la plantación se quejaron de que debido a que sus sueldos son demasiado bajos, no tienen otra opción más que recurrir al trabajo de sus hijos, para aumentar su capacidad de cosecha y ganar más dinero.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos (página 135) donde aparece una definición breve de cada derecho humano y se ponen de relieve los riesgos e impactos empresariales correspondientes.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

En la siguiente tabla se identifican los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principales Convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
Casi todas las trabajadoras de las plantaciones de Coya deben trabajar en promedio 65 horas semanales sin el pago de horas extra, en lugar de 48 horas, como se indica en su contrato. El excesivo horario laboral les impide pasar suficiente tiempo con sus hijos.	16. Derecho a casarse y formar una familia 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)	16. Derecho a casarse y formar una familia: DUDH 16; PIDCP 23; PIDESC 10 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7
Varias comunidades locales han planteado inquietudes por la pérdida de su suministro de agua local, y creen que debe atribuirse al uso excesivo de Coya. El descenso de la napa freática ha reducido la disponibilidad de agua para los pequeños agricultores locales que han producido cultivos en la región local desde hace décadas; ahora les resulta difícil lograr rendimientos suficientes para vender en el mercado.	24. Derecho a trabajar 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre) 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)	24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23; PIDESC 7 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11
Los residentes locales que viven cerca de las plantaciones de Coya se han quejado de que los camiones pesados de la compañía que transportan bananas pasan cada quince minutos entre las 3 y las 6 de la mañana. Creen que las vibraciones causadas por el movimiento de los camiones han provocado daños en sus hogares. Una investigación reveló que los camiones no estaban autorizados a atravesar sus pueblos y conducían a velocidades excesivas, violando los límites locales.	11. Derecho a la privacidad 28. Derecho a la salud 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)	11. Derecho a la privacidad: DUDH 12; PIDCP 17 28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>Un médico local escribió a la gerencia de Coya para informarles que el ruido, el polvo y los gases de los camiones pesados de Coya están afectando la salud de la comunidad local en forma directa y negativa. Después de su intervención, Coya lanzó una campaña que ataca la credibilidad del médico local y solicitó que la Asociación Médica de Bizeron lo elimine de la 'lista de profesionales médicos aprobados de Bizeron'.</p>	<p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>24. Derecho a trabajar</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19</p> <p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p>
<p>Algunos trabajadores se quejaron a la gerencia sobre las instalaciones sanitarias inadecuadas en la plantación. Dijeron que hay agua en forma esporádica y está siempre fría y que hombres y mujeres están obligados a compartir las mismas instalaciones. Cuando dijeron que plantearían el problema al sindicato local, los gerentes de Agri Supplia los amenazaron con despedirlos.</p>	<p>11. Derecho a la privacidad</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>24. Derecho a trabajar</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>11. Derecho a la privacidad: DUDH 12; PIDCP 17</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación: DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87</p> <p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga: DUDH 23; PIDESC 8; OIT N.º 98</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p>
<p>Durante una reciente inspección de los inspectores de trabajo locales, se encontró que 20 niños de entre 9 y 12 años de edad trabajaban en las plantaciones durante el horario escolar. Coya afirma que su Código de conducta establece claramente que prohíbe el trabajo infantil. Sin embargo, al ser consultados, los trabajadores de la plantación se quejaron de que debido a que sus sueldos son demasiado bajos, no tienen otra opción más que recurrir al trabajo de sus hijos para aumentar su capacidad de cosecha y ganar más dinero.</p>	<p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p> <p>15. Derechos de protección del niño</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>29. Derecho a la educación</p>	<p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado: DUDH 4; PIDCP 8; OIT N.º 29 y OIT N.º 105</p> <p>15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia: DUDH 16; PIDCP 23; PIDESC 10</p> <p>29. Derecho a la educación: DUDH 26 y 13; PIDESC 13 y 14</p>

Tarea dos: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra Coya y Agri Supplia como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, para cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de la empresa
Casi todas las trabajadoras de las plantaciones de Coya deben trabajar en promedio 65 horas semanales sin el pago de horas extra, en lugar de 48 horas, como se indica en su contrato. El excesivo horario laboral les impide pasar suficiente tiempo con sus hijos.	16. Derecho a casarse y formar una familia 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de gestión
Varias comunidades locales han planteado inquietudes por la pérdida de su suministro de agua local, convencidos de que debe atribuirse al uso excesivo de Coya. El descenso de la napa freática ha reducido la disponibilidad de agua para los pequeños agricultores locales que con cultivos en la región local desde hace décadas; ahora les resulta difícil lograr rendimientos suficientes para vender en el mercado.	24. Derecho a trabajar 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre) 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de gestión
Los residentes locales que viven cerca de las plantaciones de Coya se han quejado de que los camiones pesados de la compañía que transportan bananas pasan cada quince minutos entre las 3 y las 6 de la mañana. Creen que las vibraciones causadas por el movimiento de los camiones han provocado daños en sus hogares. Una investigación reveló que los camiones no estaban autorizados a atravesar sus pueblos y conducían a velocidades excesivas, violando de los límites locales.	11. Derecho a la privacidad 28. Derecho a la salud 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de gestión

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de la empresa
<p>Un médico local escribió a la gerencia de Coya para informarles que el ruido, el polvo y los gases de los camiones pesados de Coya están afectando la salud de la comunidad local de manera directa y negativa. Después de su intervención, Coya lanzó una campaña que ataca la credibilidad del médico local y solicitó que la Asociación Médica de Bizeron lo elimine de la 'lista de profesionales médicos aprobados de Bizeron'.</p>	<p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>24. Derecho a trabajar</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de gestión</p> <hr/>
<p>Algunos trabajadores se quejaron a la gerencia sobre las instalaciones sanitarias inadecuadas en la plantación. Dijeron que hay agua en forma esporádica y está siempre fría y que hombres y mujeres están obligados a compartir las mismas instalaciones. Cuando dijeron que le plantearían el problema al sindicato local, los gerentes de Agri Supplia los amenazaron con despedirlos.</p>	<p>11. Derecho a la privacidad</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>24. Derecho a trabajar</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de gestión</p> <hr/>
<p>Durante una reciente inspección de los inspectores de trabajo locales, se encontró que 20 niños de entre 9 y 12 años de edad trabajaban en las plantaciones durante el horario escolar. Coya afirma que su Código de conducta establece claramente que prohíbe el trabajo infantil. Sin embargo, al consultarles, los trabajadores de la plantación se quejaron de que debido a que sus sueldos son demasiado bajos, no tienen otra opción más que recurrir al trabajo de sus hijos para aumentar su capacidad de cosecha y ganar más dinero.</p>	<p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p> <p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>29. Derecho a la educación</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de gestión</p> <hr/>

Escenarios de derechos humanos: SECTOR DE SERVICIOS BANCARIOS Y EMPRESARIALES

Imagine...

Usted trabaja para Dav Bank, un banco multinacional que presta diferentes servicios financieros, con sede en Copia. Dispuesto a diversificar su cartera, Dav Bank está interesado en adquirir Nic Bank, un banco de inversión mediano que opera en la región de Melta, que incluye Copia y Gidion entre otros países. Nic Bank opera en Gidion desde hace más de 250 años. Después de la adquisición, Dav Bank se convertirá en el segundo banco más grande del país.

Una ONG de incidencia internacional ha publicado un informe que denuncia una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de Dav Bank. Además, el periodista plantea preocupación por la inminente adquisición y pone de relieve una serie de abusos contra los derechos humanos por parte de Nic Bank.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de Dav Bank, a pesar de ser un miembro de la Organización Bancaria Internacional [ficticio], que compromete a las empresas participantes a respetar normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los convenios básicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Ayer, un periódico nacional publicó un artículo en primera plana sobre los supuestos abusos de los derechos humanos por parte de Dav Bank, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa fue rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico de circulación nacional, el CEO está personalmente preocupado de que la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas.

En consecuencia, el CEO le solicita que analice las denuncias con sus colegas de la empresa y los actores sociales locales pertinentes a fin de determinar si hay problemas reales y en la medida que se identifiquen problemas, desarrollar e implementar acciones correctivas.

Una parte importante de este ejercicio es realizar una revisión del enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa con respecto a estas denuncias. Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos en relación con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos]

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. Dav Bank está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. En los que tiene la posibilidad de influir directa y/o indirectamente, cuando adquiera Nic Bank.

DENUNCIAS
Dos ejecutivas han acusado a Dav Bank de discriminación. Una alega que se la despidió de su cargo de Vicepresidente una semana después de anunciar que estaba embarazada. Sin embargo, el Jefe de Recursos Humanos insiste en que se le pidió que se fuera debido un 'bajo desempeño' persistente.
Al volver de su licencia por maternidad, la segunda empleada fue despedida por reducción de personal y se le informó que se suprimiría su cargo. Sin embargo, un mes más tarde vio un aviso de 'su empleo'. Al analizarlo, observó que tenía un nombre diferente pero incluía todas sus responsabilidades.
Habitantes indígenas nativos de Copia denunciaron que los agentes hipotecarios de Dav Bank les cobraron aranceles de financiamiento más altos que a los habitantes locales de Copia.
Varios empleados informaron al periódico local que Nic Bank los había despedido porque habían ingresado a la Federación Nacional de Empleados Bancarios. El Banco sostiene que todos los empleados despedidos habían demostrado 'falta de consideración por la compañía durante algún tiempo'. La revelación del periódico incluyó una copia de un correo electrónico, supuestamente enviado por uno de los Vicepresidentes al Director de Recursos Humanos, que indicaba que necesitaba 'encontrar una forma creativa de amenazar con el despido a cualquier que procurara sindicalizarse, sin violar la ley'.
El año pasado, alguien hackeó 200 de las cuentas de los clientes de Dav Bank antes de ser atrapado. Después de la investigación, la policía de Copia informó que Dav Bank no había invertido adecuadamente en software de seguridad en línea.
Hace cinco años, Dav Bank participó en el financiamiento de la expansión de una represa en Gidion. Desde entonces, la represa ha ocasionado la inundación de más de 60 casas y un importante sitio arqueológico en el sur de Gidion. Desde las inundaciones, los suelos en el sur de Gidion han perdido sus nutrientes y se han destruido la mayoría de los cultivos de batata. En consecuencia, el mercado local se rehúsa a comprar la producción de los agricultores, alegando que los cultivos no son comestibles y, por lo tanto, no pueden venderse. Desde la construcción de la represa, la cantidad de residentes locales que contrajo malaria ha aumentado un 30%. Los médicos locales lo atribuyen a los lagos artificiales causados por la represa que son caldo de cultivo para los mosquitos.
Dav Bank es uno de los tres bancos a los que se los demanda por indemnizaciones a más de 6.000 habitantes de Gidion que denuncian que el banco colaboró con el gobierno represor de Gidion durante la guerra civil que tuvo lugar hace 30 años. Denuncian que Dav Bank financió a una compañía de impresión estatal que tuvo a su cargo la impresión y distribución de afiches, folletos y otros materiales con afirmaciones ofensivas contra una de las tribus de Gidion que combatió al gobierno.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos (página 135) que proporciona una definición breve de cada derecho humano y pone de relieve los riesgos e impactos empresariales correspondientes.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

En la siguiente tabla se identifican los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y las Principales convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>Dos ejecutivas han acusado a Dav Bank de discriminación. Una alega que se la despidió de su cargo de Vicepresidente una semana después de anunciar que estaba embarazada. Sin embargo, el Jefe de Recursos Humanos insiste en que se le pidió que se fuera debido un 'bajo desempeño' persistente.</p> <p>Al volver de su licencia por maternidad, la segunda empleada fue despedida por reducción de personal y se le informó que se suprimiría su cargo. Sin embargo, un mes más tarde vio un aviso de 'su empleo'. Al analizarlo, observó que tenía un nombre diferente pero incluía todas sus responsabilidades.</p>	<p>5. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>24. Derecho a trabajar</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p>	<p>6. Right to equality before t6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia: DUDH 16; PIDCP 23; PIDESC 10</p> <p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p>
<p>Habitantes indígenas nativos de Copia denunciaron que los agentes hipotecarios de Dav Bank les cobraron aranceles de financiamiento más altos que a los habitantes locales de Copia.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26</p>
<p>Varios empleados informaron al periódico local que Nic Bank los había despedido porque habían ingresado a la Federación Nacional de Empleados Bancarios. El Banco sostiene que todos los empleados despedidos habían demostrado 'un falta de consideración por la compañía durante algún tiempo'.</p> <p>La revelación del periódico incluyó una copia de un correo electrónico, supuestamente enviado por uno de los Vicepresidentes al Director de Recursos Humanos, que indicaba que necesitaba 'encontrar una forma creativa de amenazar con el despido a cualquier que procurara sindicalizarse, sin violar la ley'.</p>	<p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>24. Derecho a trabajar</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p>	<p>21. Derecho a la libertad de asociación: DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87</p> <p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga: DUDH 23; PIDESC 8; OIT N.º 98</p>

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>El año pasado, alguien hackeó 200 de cuentas de los clientes de Dav Bank antes de que se lo atrapara. Después de la investigación, la policía de Copia informó que Dav Bank no había invertido adecuadamente en software de seguridad en línea.</p>	<p>11. Derecho a la privacidad</p>	<p>11. Right to privacy: UDHR 12; ICCPR 17</p>
<p>Hace cinco años, Dav Bank participó en el financiamiento de la expansión de una represa en Gidion. Desde entonces, la represa ha ocasionado la inundación de más de 60 casas y un importante sitio arqueológico en el sur de Gidion. Desde las inundaciones, los suelos en el sur de Gidion han perdido sus nutrientes y se han destruido la mayoría de los cultivos de batata. En consecuencia, el mercado local se rehúsa a comprar la producción de los agricultores, alegando que los cultivos no son comestibles y, por lo tanto, no pueden venderse. Desde la construcción de la represa, la cantidad de residentes locales que contrajo malaria ha aumentado un 30%. Los médicos locales lo atribuyen a los lagos artificiales causados por la represa que son caldo de cultivo para los mosquitos.</p>	<p>24. Derecho a trabajar</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p>
<p>Dav Bank es uno de los tres bancos a los que se los demanda por indemnizaciones a más de 6.000 habitantes de Gidion que denuncian que el banco colaboró con gobierno represor de Gidion durante la guerra civil que tuvo lugar hace 30 años. Denuncian que Dav Bank financió una compañía de impresión estatal encargada de la impresión y distribución de afiches, folletos y otros materiales que contienen lenguaje ofensivo contra una de las tribus de Gidion que combatió al gobierno.</p>	<p>6. Right to equality before the law, equal protection of the law, non-discrimination</p> <p>7. Right to freedom from war propaganda, and freedom from incitement to racial, religious or national hatred</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>7. Derecho a la libertad de propaganda de guerra y libertad de incitación al odio racial, religioso o nacional: DUDH 7; PIDCP 20</p>

Tarea dos: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra Dav Bank y Nic Bank como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, para cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de la empresa
<p>Dos ejecutivas han acusado a Dav Bank de discriminación. Una alega que se la despidió de su cargo de Vicepresidente una semana después de anunciar que estaba embarazada. Sin embargo, el Jefe de Recursos Humanos insiste en que se le pidió que se fuera debido un 'bajo desempeño' persistente.</p> <p>Al volver de su licencia por maternidad, la segunda empleada fue despedida por reducción de personal y se le informó que se suprimiría su cargo. Sin embargo, en un mes vio un aviso de 'su empleo'. Al analizarlo, observó que tenía un nombre diferente pero incluía todas sus responsabilidades.</p>	<p>5. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>24. Derecho a trabajar</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p>	<p>Políticas</p>
		<p>Procedimientos de evaluación</p>
		<p>Sistemas de gestión</p>
<p>Habitantes indígenas nativos de Copia denunciaron que los agentes hipotecarios de Dav Bank les cobraron aranceles de financiamiento más altos comparados con los habitantes locales de Copia.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p>	<p>Políticas</p>
		<p>Procedimientos de evaluación</p>
		<p>Sistemas de gestión</p>
<p>Varios empleados informaron al periódico local que Nic Bank los había despedido porque habían ingresado a la Federación Nacional de Empleados Bancarios. El Banco sostiene que todos los empleados despedidos habían demostrado 'una falta de consideración por la compañía durante algún tiempo'. La revelación del periódico incluyó una copia de un correo electrónico, supuestamente enviado por uno de los Vicepresidentes al Director de Recursos Humanos, que indicaba que necesitaba 'encontrar una forma creativa de amenazar con el despido a cualquier que procurara sindicalizarse, sin violar la ley'.</p>	<p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>24. Derecho a trabajar</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p>	<p>Políticas</p>
		<p>Procedimientos de evaluación</p>
		<p>Sistemas de gestión</p>

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de la empresa
<p>El año pasado, alguien hackeó 200 cuentas de los clientes de Dav Bank antes de que ser atrapado. Después de la investigación, la policía de Copia informó que Dav Bank no había invertido adecuadamente en software de seguridad en línea.</p>	<p>11. Derecho a la privacidad</p>	<p>Políticas</p> <p></p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p></p> <p>Sistemas de gestión</p> <p></p>
<p>Hace cinco años, Dav Bank participó en el financiamiento de la expansión de una represa en Gidion. Desde entonces, la represa ha ocasionado la inundación de más de 60 casas y un importante sitio arqueológico en el sur de Gidion. Desde las inundaciones, en el sur de Gidion los suelos se quedaron sin nutrientes y se han destruido la mayoría de los cultivos de batata. En consecuencia, el mercado local se rehúsa a comprar la producción de los agricultores, alegando que los cultivos no son comestibles y, por lo tanto, no pueden venderse. Desde el establecimiento de la represa, la cantidad de residentes locales que contrajo malaria ha aumentado un 30%. Los médicos locales lo atribuyen a los lagos artificiales causados por la represa que son caldo de cultivo para los mosquitos.</p>	<p>24. Derecho a trabajar</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>Políticas</p> <p></p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p></p> <p>Sistemas de gestión</p> <p></p>
<p>Dav Bank es uno de los tres bancos a los que se los demanda por indemnizaciones a más de 6.000 habitantes de Gidion que denuncian que el banco colaboró con el gobierno represor de Gidion durante la guerra civil que tuvo lugar hace 30 años. Denuncian que Dav Bank financió a una compañía de impresión estatal a cargo de la impresión y distribución de afiches, folletos y otro material que contiene lenguaje ofensivo contra una de las tribus de Gidion que combatió al gobierno.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>7. Derecho a la libertad de propaganda de guerra y libertad de incitación al odio racial, religioso o nacional</p>	<p>Políticas</p> <p></p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p></p> <p>Sistemas de gestión</p> <p></p>

Escenarios de derechos humanos: sector de construcción e infraestructura

Imagine...

Usted trabaja para Build12, un gran desarrollador inmobiliario con sede en Kali, la capital de Prosia. Build12 está construyendo un gran centro comercial en Kali. Dentro de dos semanas, Build12 adquirirá Build34, una PyME de desarrollo inmobiliario que opera en Gizeron. Build34 acaba de comenzar la construcción de seis edificios de departamentos de lujo en Gizeron.

Una ONG de incidencia internacional ha publicado un informe que alega una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de Build12. El informe también plantea preocupaciones por la inminente adquisición y pone de relieve una serie de supuestas violaciones a los derechos humanos por parte de Build34.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de Build12, a pesar de ser miembro de la Organización Internacional para la Construcción [ficticio], que compromete a las empresas participantes a respetar las normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los convenios básicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Ayer, un periódico nacional publicó un artículo en la primera página sobre los supuestos abusos a los derechos humanos cometidos por Build12 y Build34, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa fue rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico de circulación nacional, el CEO está personalmente preocupado de que la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas.

En consecuencia, el CEO le ha solicitado que analice las denuncias con sus colegas en la empresa y los actores sociales locales pertinentes a fin de determinar si hay problemas reales y, de ser identificados, poder desarrollar e implementar acciones correctivas.

Una parte importante de este ejercicio es realizar una revisión del enfoque de diligencia debida de los derechos humanos en la empresa con respecto a estas denuncias. Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos en relación con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos].

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. Build12 está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. Tiene el potencial de afectar directa y/o indirectamente, cuando adquiera Build34.

DENUNCIAS
Un millar de residentes de Prosia fueron reubicados a la fuerza en una ciudad vecina. No fueron consultados y afirman que Build12 estuvo en connivencia con el gobierno nacional para 'limpiar Kali de sus residentes pobres y dar paso al dinero extranjero'. Los residentes se quejan de que han sido reubicados en una zona muy desfavorecida social y económicamente, sin acceso al agua potable.
Los médicos han informado que varios residentes de Prosia que viven a 5 Km. del obrador de Build12 han desarrollado asma y lo atribuyen al polvo de la construcción. Casi uno de cada tres niños menores de cinco años muestra síntomas asmáticos tales como respiración sibilante. Los residentes también se han quejado de que su suministro de agua ha disminuido desde que comenzó la construcción. Las familias han recurrido a almacenar agua.
Los obreros de la construcción que trabajan para uno de los contratistas de Build12 para construir el gran centro comercial trabajan en promedio 65 horas por semana, en infracción a la ley nacional, que estipula 48 horas. Los obreros no reciben ningún pago por trabajar horas extra. Además, una serie de trabajadores planteó varias cuestiones de salud y seguridad ocupacionales, que incluyen trabajar en altura sin protección adecuada, andamios inseguros, falta de equipo de protección personal (por ejemplo, tapones para los oídos, guantes, botas y casco).
Un sindicato local afirma que los trabajadores que se afilian al sindicato son frecuentemente acosados por la gerencia y el personal de seguridad privada de Build12. Los ex empleados que ahora trabajan para el sindicato afirman que la compañía no aprueba al personal 'políticamente activo' y aquellos que mantienen opiniones políticas firmes son a menudo 'despedidos o cuando se los acosa, renuncian'.
Doce obreros de la construcción inmigrantes de la vecina Frion se han quejado de que los gerentes de Build34 a menudo se dirigen a ellos con comentarios racistas denigrantes y han retenido sus pasaportes. Denuncian que los dormitorios provistos por la compañía son insalubres y no están equipados con agua corriente.
Se ha visto a trabajadores infantiles trabajando en las canteras mineras en el norte de Gizeron para Natural Materials Ltd., que suministra la piedra arenisca para los baños de lujo de Build34.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos (página 135) que ofrece una definición breve de cada derecho humano y pone de relieve los riesgos e impactos empresariales correspondientes.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

En la siguiente tabla se identifican los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principales Convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
Un millar de residentes de Prosia fueron reubicados a la fuerza en una ciudad vecina. No fueron consultados y afirman que Build12 estuvo en connivencia con el gobierno nacional para 'limpiar Kali de sus residentes pobres y dar paso al dinero extranjero'. Los residentes se quejan de que han sido reubicados en una zona muy desfavorecida social y económicamente, sin acceso al agua potable.	12. Derecho a circular libremente 17. Derecho a la propiedad individual 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)	12. Derecho a circular libremente: DUDH 13; PIDCP 12 17. Derecho a la propiedad individual: DUDH 17; PIDESC 15 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11
Los médicos han informado que varios residentes de Prosia que viven a 5 Km. del obrador de Build12 han desarrollado asma y lo atribuyen al polvo de la construcción. Casi uno de cada tres niños menores de cinco años muestra síntomas asmáticos como respiración sibilante. Los residentes también se han quejado de que su suministro de agua ha disminuido desde que comenzó la construcción. Las familias han recurrido a almacenar agua.	15. Derecho de protección del niño 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 28. Derecho a la salud	15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11 28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12
Los obreros de la construcción que trabajan para uno de los contratistas de Build12 para construir el gran centro comercial trabajan en promedio 65 horas por semana, en infracción a la ley nacional, que estipula 48 horas. Los obreros no reciben ningún pago por trabajar horas extra. Además, varios trabajadores plantearon varias cuestiones de salud y seguridad ocupacionales, que incluyen trabajar en altura sin protección adecuada, andamios inseguros, falta de equipo de protección personal (por ejemplo, tapones para los oídos, guantes, botas y casco).	25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre) 28. Derecho a la salud	25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7 28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>Un sindicato local afirma que los trabajadores que se afilian al sindicato son frecuentemente acosados por la gerencia y el personal de seguridad privada de Build12. Los ex empleados que ahora trabajan para el sindicato afirman que la compañía no aprueba al personal 'políticamente activo' y aquellos que mantienen opiniones políticas firmes son a menudo 'despedidos o cuando se los acosa, renuncian'.</p>	<p>3. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios): DUDH 3 y 9; PIDCP 9</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación: DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga: DUDH 23; PIDESC 8; OIT N.º 98</p>
<p>Doce obreros de la construcción inmigrantes de la vecina Frion se han quejado de que los gerentes de Build34 a menudo se dirigen a ellos con comentarios racistas denigrantes y han retenido sus pasaportes. Denuncian que los dormitorios provistos por la compañía son insalubres y no están equipados con agua corriente.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>12. Derecho a circular libremente: DUDH 13; PIDCP 12</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11</p> <p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado: DUDH 4; PIDCP 8; OIT N.º 105 y OIT N.º 29</p>
<p>Se ha visto a trabajadores infantiles trabajando en las canteras mineras en el norte de Gizeron para Natural Materials Ltd., que suministra la piedra arenisca para los baños de lujo de Build34.</p>	<p>15. Derechos de protección del niño</p> <p>29. Derecho a la educación</p>	<p>15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182</p> <p>29. Derecho a la educación: DUDH 26 y 13; PIDESC 13 y 14</p>

Tarea dos: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra Build12 y Build34 como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, para cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de la empresa
Un millar de residentes de Prosia fueron reubicados a la fuerza en una ciudad vecina. No fueron consultados y afirman que Build12 estuvo en connivencia con el gobierno nacional para 'limpiar Kali de sus residentes pobres y dar paso al dinero extranjero'. Los residentes se quejan de que han sido reubicados en una zona muy desfavorecida social y económicamente, sin acceso al agua potable.	12. Derecho a circular libremente 17. Derecho a la propiedad individual 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de gestión
Los médicos han informado que varios residentes de Prosia que viven a 5 Km. del obrador de Build12 han desarrollado asma y lo atribuyen al polvo de la construcción. Casi uno de cada tres niños menores de cinco años muestra síntomas asmáticos como respiración sibilante. Los residentes también se han quejado de que su suministro de agua ha disminuido desde que comenzó la construcción. Las familias han recurrido a almacenar agua.	15. Derecho de protección del niño 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 28. Derecho a la salud	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de gestión
Los obreros de la construcción que trabajan para uno de los contratistas de Build12 para construir el gran centro comercial trabajan en promedio 65 horas por semana, en infracción a la ley nacional, que estipula 48 horas. Los obreros no reciben ningún pago por trabajar horas extra. Además, varios trabajadores plantearon varias cuestiones de salud y seguridad ocupacionales, que incluyen trabajar en altura sin protección adecuada, andamios inseguros, falta de equipo de protección personal (tapones para los oídos, guantes, botas y casco).	25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre) 28. Derecho a la salud	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de gestión

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de la empresa
<p>Un sindicato local afirma que los trabajadores que se afilian al sindicato son frecuentemente acosados por la gerencia y el personal de seguridad privada de Build12. Los ex empleados que ahora trabajan para el sindicato afirman que la compañía no aprueba al personal 'políticamente activo' y aquellos que mantienen opiniones políticas firmes son a menudo 'despedidos o cuando se los acosa, renuncian'.</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de gestión</p> <hr/>
<p>Doce obreros de la construcción inmigrantes de la vecina Frion se han quejado de que los gerentes de Build34 a menudo se dirigen a ellos con comentarios racistas denigrantes y han retenido sus pasaportes. Denuncian que los dormitorios provistos por la compañía son insalubres y no están equipados con agua corriente.</p>	<p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de gestión</p> <hr/>
<p>Se han visto trabajadores infantiles trabajando en las canteras mineras en el norte de Gizeron para Natural Materials Ltd., que suministra la piedra arenisca para los baños de lujo de Build34.</p>	<p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>29. Derecho a la educación</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de gestión</p> <hr/>

Escenarios de derechos humanos: SECTOR DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS (MINERÍA)

Imagine...

Usted trabaja para una compañía minera mediana, Mine Ltd. que extrae oro en Gidion. En dos semanas, Mine Ltd. se fusionará con Minerals, una PyME que extrae mineral de cobre en el sur de Gidion.

Una ONG de incidencia internacional ha publicado un informe que alega una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de Mine Ltd. El informe plantea preocupaciones por la inminente fusión y pone de relieve una serie de abusos contra los derechos humanos por parte de Minerals.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de Mine, a pesar de ser un miembro de la Organización Internacional para la Minería [ficticio], que compromete a las empresas participantes al respeto de normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Ayer, un periódico nacional publicó un artículo en primera plana sobre los supuestos abusos contra los derechos humanos por parte de Mine Ltd. y Minerals, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa fue rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico de circulación nacional, el CEO está personalmente preocupado de que la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas.

En consecuencia, el CEO le ha solicitado que analice las denuncias con sus colegas en la empresa y los actores sociales locales pertinentes a fin de determinar si hay problemas reales y, de ser identificados, desarrollar e implementar acciones correctivas.

Una parte importante de este ejercicio es completar una revisión del enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa con respecto a estas denuncias. Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos en relación con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos]

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. Mine Ltd. está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. Tiene el potencial de afectar directa y/o indirectamente, cuando se fusione con Minerals.

DENUNCIAS
Minerals preparó e implementó un plan de reasentamiento con miras a su expansión en el sur de Gidion y convocó a varias reuniones con los actores sociales, a las que asistieron dos ancianos de la comunidad indígena. Después de su reubicación, 50 indígenas denunciaron que la empresa había prometido que serían reubicados en un 'lugar cerca del bosque lluvioso de Gidion para que pudieran seguir practicando su forma de vida tradicional'. Sin embargo, la comunidad indígena ha sido reasentada a 75 Km. del bosque lluvioso. El mismo grupo de personas afirma que su comunidad recibió 'un precio muy por debajo del precio justo por la tierra' y no se les informó que la empresa había encontrado grandes depósitos de mineral de cobre.
El mineral de cobre se transporta por un mineroducto a un puerto, 200 Km. al sur de la mina. Minerals construyó un nuevo sistema de tratamiento de agua para asegurar que el agua utilizada en el mineroducto fuera tratada de acuerdo con las normas internacionales antes de ser reutilizada para la agricultura local. Sin embargo, los productores de batatas o boniatos al sur de Gidion han denunciado que el agua tratada ha tenido un impacto negativo en la calidad y cantidad de su producción. Los médicos también han observado la falta de vitamina A en la comunidad indígena, en especial entre los niños. Durante siglos, la comunidad indígena ha consumido una dieta vegetariana, que consiste en su mayor parte de batatas. Las batatas tienen un alto contenido de vitamina A.
El mes pasado, un médico de Gidion escribió un informe sobre cómo el mercurio en los efluentes de las minas afecta adversamente la salud de la comunidad circundante. Mine Ltd. lanzó una campaña que ataca la credibilidad del médico local y solicitó que la Asociación Médica de Gidion lo elimine de la lista de 'Profesionales médicos aprobados'.
El año pasado, el personal de seguridad privada de Mine y la policía local incendió un túnel utilizado frecuentemente por los mineros artesanales locales. Quince mineros artesanales que eran inmigrantes legales de la vecina Hidion sufrieron quemaduras de tercer grado. Los quince mineros artesanales fueron posteriormente arrestados por entrar sin autorización y denunciaron que el personal de seguridad de Mine los amenazó diciendo que 'tenían amigos que trabajaban en la cárcel y se asegurarían de que tendrían momentos difíciles adentro'.
Después de acusaciones previas de que Minerals era una empresa 'antisindical' fortaleció su Código de conducta e introdujo una Política de libertad sindical y negociación colectiva. Sin embargo, a pesar de esto, los empleados que se han afiliado al sindicato local se quejan de que son 'frecuentemente víctimas' y afirman que sus supervisores les dan 'muchísimo trabajo extra y los 'obligan a hacer todos los trabajos peligrosos' en comparación con sus colegas no afiliados. Minerals no tiene ningún mecanismo interno formal para que los trabajadores planteen sus inquietudes y resuelvan sus quejas.
Tres trabajadores extranjeros fueron secuestrados durante cinco días, hace seis meses. Después de la liberación, un empleado escribió en un foro privado de Internet 'la alta gerencia de Mine fue lenta en responder y puso nuestras vidas en riesgo'. Al día siguiente, el empleado fue despedido por su 'mal desempeño' aunque afirma que está siendo castigado por sus comentarios personales.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos (página 135) que proporciona una definición breve de cada derecho humano y pone de relieve los riesgos e impactos correspondientes en la empresa.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

En la siguiente tabla se identifican los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principales convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>Minerals preparó e implementó un plan de reasentamiento con miras a su expansión en el sur de Gidion y convocó a varias reuniones con los actores sociales, a las que asistieron dos ancianos de la comunidad indígena. Después de su reubicación, 50 indígenas denunciaron que la empresa había prometido que serían reubicados en un 'lugar cerca del bosque lluvioso de Gidion para que pudieran seguir practicando su forma de vida tradicional'. Sin embargo, la comunidad indígena ha sido reasentada a 75 Km. del bosque lluvioso. El mismo grupo de personas afirma que su comunidad recibió 'un precio muy por debajo del precio justo por la tierra' y no se les informó que la empresa había encontrado grandes depósitos de mineral de cobre.</p>	<p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>31. Derecho a la autodeterminación</p> <p>35. Derechos de las minorías</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p>	<p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19</p> <p>31. Derecho a la autodeterminación: DUDH 21; PIDCP 1; PIDESC 1</p> <p>35. Derechos de las minorías: PIDCP 27</p> <p>12. Derecho a circular libremente: DUDH 13; PIDCP 12</p>
<p>El mineral de cobre se transporta por un mineroducto a un puerto, 200 Km. al sur de la mina. Minerals construyó un nuevo sistema de tratamiento de agua para asegurar que el agua utilizada en el mineroducto fuera tratada de acuerdo con las normas internacionales antes de ser reutilizada para la agricultura local. Sin embargo, los productores de batatas o boniatos al sur de Gidion han denunciado que el agua tratada ha tenido un impacto negativo en la calidad y cantidad de su producción. Los médicos también han observado la falta de vitamina A en la comunidad indígena, en especial entre los niños. Durante siglos, la comunidad indígena ha consumido una dieta vegetariana, que consiste en su mayor parte de batatas. Las tienen un alto contenido de vitamina A.</p>	<p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>Derecho a la salud</p> <p>35. Derechos de las minorías</p>	<p>15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p> <p>35. Derechos de las minorías: PIDCP 27</p>

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>El mes pasado, un médico de Gidion escribió un informe sobre cómo el mercurio en los efluentes de las minas afecta adversamente la salud de la comunidad circundante. Mine Ltd. lanzó una campaña que ataca la credibilidad del médico local y solicitó que la Asociación Médica de Gidion lo elimine de la lista de 'Profesionales médicos aprobados'.</p>	<p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>24. Derecho a trabajar</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19</p> <p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p>
<p>El año pasado, el personal de seguridad privada de Mine y la policía local incendió un túnel utilizado frecuentemente por mineros artesanales locales. Quince mineros artesanales que eran inmigrantes legales de la vecina Hidion sufrieron quemaduras de tercer grado. Los quince mineros artesanales fueron posteriormente arrestados por entrar sin autorización y denunciaron que el personal de seguridad de Mine los amenazó diciendo que 'tenían amigos que trabajaban en la cárcel y se asegurarían de que vivieran momentos difíciles adentro'.</p>	<p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>9. Derecho a un juicio justo</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes: DUDH 5; PIDCP 7</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>9. Derecho a un juicio justo: DUDH 10; PIDCP 14</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p>
<p>Después de acusaciones previas de que Minerals era una empresa 'antisindical', la empresa fortaleció su Código de conducta e introdujo una Política de libertad sindical y negociación colectiva. Sin embargo, a pesar de esto, los empleados que se afiliaron al sindicato local se quejan de que son 'frecuentemente víctimas' y afirman que sus supervisores les dan 'muchísimo trabajo extra y los obligan a hacer todos los trabajos peligrosos' en comparación con sus colegas no afiliados. Minerals no tiene ningún mecanismo interno formal para que los trabajadores planteen sus inquietudes y resuelvan sus quejas.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>8. Derecho al acceso a recursos efectivos</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>8. Derecho al acceso a recursos efectivos: DUDH 8; PIDCP 2</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación: DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga: DUDH 23; PIDESC 8; OIT N.º 98</p>
<p>Tres trabajadores extranjeros fueron secuestrados durante cinco días, hace seis meses. Después de la liberación, un empleado escribió en un foro privado de Internet 'la alta gerencia de Mine fue lenta para responder y puso nuestras vidas en riesgo'. Al día siguiente, el empleado fue despedido por su 'mal desempeño' aunque afirma que está siendo castigado por sus comentarios personales.</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>24. Derecho a trabajar</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios): DUDH 3 y 9; PIDCP 9</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19</p> <p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p>

Tarea dos: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra Minerals y Mine Ltd. como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, para cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de la empresa
<p>Minerals preparó e implementó un plan de reasentamiento con miras a su expansión en el sur de Gidion y convocó a varias reuniones con los actores sociales, a las que asistieron dos ancianos de la comunidad indígena. Después de su reubicación, 50 indígenas denunciaron que la empresa había prometido que serían reubicados en un 'lugar cerca del bosque lluvioso de Gidion para que pudieran seguir practicando su forma de vida tradicional'. Sin embargo, la comunidad indígena ha sido reasentada a 75 Km. del bosque lluvioso. El mismo grupo de personas afirma que su comunidad recibió 'un precio muy por debajo del precio justo por la tierra' y no se les informó que la empresa había encontrado grandes depósitos de mineral de cobre.</p>	<p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>31. Derecho a la autodeterminación</p> <p>35. Derechos de las minorías</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de gestión
<p>El mineral de cobre se transporta por un mineroducto a un puerto, 200 Km. al sur de la mina. Minerals construyó un nuevo sistema de tratamiento de agua para asegurar que el agua utilizada en el mineroducto fuera tratada de acuerdo con las normas internacionales antes de ser reutilizada para la agricultura local. Sin embargo, los productores de batatas o boniatos al sur de Gidion han denunciado que el agua tratada ha tenido un impacto negativo en la calidad y cantidad de su producción. Los médicos también han observado la falta de vitamina A en la comunidad indígena, en especial entre los niños. Durante siglos, la comunidad indígena ha consumido una dieta vegetariana, que consiste en su mayor parte de batatas. Las batatas tienen un alto contenido de vitamina A.</p>	<p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p> <p>35. Derechos de las minorías</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de gestión
<p>El mes pasado, un médico de Gidion escribió un informe sobre cómo el mercurio en los efluentes de las minas afecta adversamente la salud de la comunidad circundante. Mine Ltd. lanzó una campaña que ataca la credibilidad del médico local y solicitó que la Asociación Médica de Gidion lo elimine de la lista de 'Profesionales médicos aprobados'.</p>	<p>24. Derecho a trabajar</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de gestión

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de la empresa
<p>El año pasado, el personal de seguridad privada de Mine y la policía local incendiaron un túnel utilizado frecuentemente por los mineros artesanales locales. Quince mineros artesanales que eran inmigrantes legales de la vecina Hidion sufrieron quemaduras de tercer grado. Los quince mineros artesanales fueron posteriormente arrestados por entrar sin autorización y denunciaron que el personal de seguridad de Mine los amenazó diciendo que 'tenían amigos que trabajaban en la cárcel y se asegurarían de que vivieran momentos difíciles adentro'.</p>	<p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>9. Derecho a un juicio justo</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de gestión</p> <hr/>
<p>Después de acusaciones previas de que Minerals era una empresa 'antisindical', la compañía fortaleció su Código de conducta e introdujo una Política de libertad sindical y negociación colectiva. Sin embargo, a pesar de esto, los empleados que se han afiliado al sindicato local se quejan de que son 'frecuentemente víctimas' y afirman que sus supervisores les dan 'muchísimo trabajo extra y los obligan a hacer todos los trabajos peligrosos' en comparación con sus colegas no afiliados. Minerals no tiene ningún mecanismo interno formal para que los trabajadores planteen sus inquietudes y resuelvan sus quejas.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>8. Derecho al acceso a recursos efectivos</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de gestión</p> <hr/>
<p>Tres trabajadores extranjeros fueron secuestrados durante cinco días, hace seis meses. Después de la liberación, un empleado escribió en un foro privado de Internet 'la alta gerencia de Mine fue lenta en responder y puso nuestras vidas en riesgo'. Al día siguiente, el empleado fue despedido por su 'mal desempeño' aunque afirma que está siendo castigado por sus comentarios personales.</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>24. Derecho a trabajar</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de gestión</p> <hr/>

Escenarios de derechos humanos: SECTOR DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS (PETRÓLEO Y GAS)

Imagine...

Usted trabaja para una compañía de petróleo y gas, OilGas, con sede en Copia, una economía de altos ingresos. OilGas cuenta con extensas operaciones de petróleo y gas en Gidion que es una economía de bajos ingresos. Está dispuesta a fusionarse con Gas2, que opera extensivamente en Gidion, la compañía de gas más grande del país. Si se fusionaran, OilGas2 se convertiría en la novena compañía de petróleo y gas más grande del mundo.

Una ONG de incidencia internacional ha publicado un informe que alega una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de OilGas y sus proveedores, durante el año pasado. El informe plantea preocupaciones por la inminente fusión y pone de relieve una serie de supuestos abusos contra los derechos humanos por parte de Gas2.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de OilGas, a pesar de ser miembro de la Organización Internacional de Petróleo y Gas [ficticio], que compromete a las empresas participantes al respeto de las normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Ayer, un periódico nacional publicó un artículo en la primera página sobre los supuestos abusos de los derechos humanos por parte de OilGas y Gas2, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa fue rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico de circulación nacional, el CEO está personalmente preocupado de que la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas.

En consecuencia, el CEO le ha solicitado que analice las denuncias con sus colegas de la empresa y los actores sociales locales pertinentes a fin de determinar si hay problemas reales y, de ser identificados, desarrollar e implementar acciones correctivas.

Una parte importante de este ejercicio es completar una revisión del enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa con respecto a estas denuncias. Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos en relación con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos]

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. OilGas está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. Tiene el potencial de afectar directa y/o indirectamente, cuando se fusione con Gas2.

DENUNCIAS
Pescadores indígenas locales afirman que las aguas residuales de la perforación de gas natural han contaminado el río local, por lo que los peces no son aptos para el consumo humano. En el último año, más del 70% de los pescadores locales ha emigrado a la capital en busca de trabajo. Debido al suministro de agua contaminada, las mujeres locales y sus hijos ahora tienen que caminar, en promedio, cinco horas por día, en busca de agua potable limpia.
Hace dos años, la explosión de un gasoducto en la operación de Gidion de Gas2 mató a doce empleados e hirió a 34. Un año antes de la explosión, Gas2 no había invertido en el mantenimiento y reemplazo de parte de la maquinaria obsoleta. Gas2 no indemnizó financieramente a ninguno de los 34 trabajadores heridos.
La seguridad privada de OilGas y la Autoridad Pública Nacional de Gidion hicieron uso de la fuerza para reprimir una manifestación por las supuestas condiciones de trabajo precarias y peligrosas en las operaciones de Gidion de OilGas. Durante la manifestación, ocho trabajadores inmigrantes de OilGas de la vecina Hidion fueron arrestados y detenidos durante tres días por el contratista de seguridad de OilGas antes de ser transferidos a la policía local. Durante este tiempo fueron golpeados. Si bien fueron retirados todos los cargos, los trabajadores inmigrantes fueron deportados. OilGas no intervino en relación con la acción de deportación del gobierno.
Hace dos meses, Gas2 ganó la licitación para una extensión del gasoducto de Gidion-Hidion, que atravesará la Reserva de bosque lluvioso de Gidion, que es sagrada para la forma de vida de la comunidad indígena Gidi. Durante generaciones, la comunidad Gidi ha cuidado el bosque lluvioso y sobrevivido gracias al aprovechamiento del caucho, como su principal fuente de sustento. En Hidion, veinte familias de la comunidad indígena Hidi que fueron reubicadas antes de la extensión, denuncian que sus nuevos hogares no tienen electricidad y agua corriente como se prometió durante el proceso de consulta inicial.
Gas2 es bien conocida por emplear tácticas 'antisindicales'. El año pasado, tres empleados fueron supuestamente despedidos por 'impuntualidad'; sin embargo, los ex empleados afirman que fueron despedidos después de ser descubiertos en una reunión para discutir sus condiciones laborales. Otro empleado que fue despedido por supuesto 'mal desempeño' denunció que fue despedido por sus afiliación política. Afirmó que fue marginado en el lugar de trabajo cuando la gerencia descubrió que era un miembro activo del Partido Socialista local y que redactó un folleto sobre los 'beneficios de los sindicatos'.
Los enfrentamientos entre los habitantes desempleados de Gidion y los inmigrantes de Hidion han aumentado en los últimos seis meses. Los habitantes locales de Gidion denuncian que OilGas emplea específicamente a inmigrantes porque son 'mano de obra barata'. En promedio, los habitantes de Hidion reciben un tercio menos de salario que un trabajador de Gidion. Todos los trabajadores de Hidion tienen que presentar su pasaporte al llegar.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos (página 135) que ofrece una definición breve de cada derecho humano y pone de relieve los riesgos e impactos empresariales correspondientes.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

La siguiente tabla identifica los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principales convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
Pescadores indígenas locales afirman que las aguas residuales de la perforación de gas natural han contaminado el río local, por lo que los peces no son aptos para el consumo humano. En el último año, más del 70% de los pescadores locales ha emigrado a la capital en busca de trabajo. Debido al suministro de agua contaminada, las mujeres locales y sus hijos ahora tienen que caminar, en promedio, cinco horas por día, en busca de agua potable limpia.	<p>24. Derecho a trabajar</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p> <p>31. Derecho a la autodeterminación</p>	<p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p> <p>31. Derecho a la autodeterminación: DUDH 21; PIDCP 1; PIDESC 1</p>
Hace dos años, la explosión de un gasoducto en la operación de Gidion de Gas2 mató a doce empleados e hirió a 34. Un año antes de la explosión, Gas2 no había invertido en el mantenimiento y reemplazo de parte de la maquinaria obsoleta. Gas2 no indemnizó financieramente a ninguno de los 34 trabajadores heridos.	<p>1. Derecho a la vida</p> <p>23. Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>1. Derecho a la vida: DUDH 3; PIDCP 6</p> <p>23. Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social: DUDH 22; PIDESC 9</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p>
La seguridad privada de OilGas y la Autoridad Pública Nacional de Gidion hicieron uso de la fuerza para reprimir una manifestación por las supuestas condiciones de trabajo precarias y peligrosas en las operaciones de Gidion en OilGas. Durante la manifestación, ocho trabajadores inmigrantes de OilGas originarios de la vecina Hidion fueron arrestados y detenidos durante tres días por el contratista de seguridad de OilGas antes de ser transferidos a la policía local. Durante este tiempo fueron golpeados. Si bien fueron retirados todos los cargos, los trabajadores inmigrantes fueron deportados. OilGas no intervino en relación con la acción de deportación del gobierno.	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes</p> <p>20. Derecho a la libertad de reunión</p> <p>32. Derecho de las personas detenidas a tratamiento humano</p> <p>34. Derecho de los extranjeros a un proceso debido cuando enfrenen la expulsión</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios): DUDH 3 y 9; PIDCP 9</p> <p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes: DUDH 5; PIDCP 7</p> <p>20. Derecho a la libertad de reunión: DUDH 20; PIDCP 21</p> <p>32. Derecho de las personas detenidas a tratamiento humano: PIDCP 10</p> <p>34. Derecho de los extranjeros a un proceso debido cuando enfrenen la expulsión: PIDCP 13</p>

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>Hace dos meses, Gas2 ganó la licitación para una extensión del gasoducto de Gidion-Hidion, que atravesará la Reserva de bosque lluvioso de Gidion, que es sagrada para la forma de vida de la comunidad indígena Gidi. Durante generaciones, la comunidad Gidi ha cuidado el bosque lluvioso y sobrevivido gracias al aprovechamiento del caucho, como su principal fuente de sustento. En Hidion, veinte familias de la comunidad indígena Hidi que fueron reubicadas antes de la extensión, denuncian que sus nuevos hogares no tienen electricidad y agua corriente como se prometió durante el proceso de consulta inicial.</p>	<p>17. Derecho a la propiedad individual</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>31. Derecho a la autodeterminación</p> <p>35. Derechos de las minorías</p>	<p>17. Right to own property: UDHR 17; ICESCR 15</p> <p>27. Right to an adequate standard of living (Housing, Food, Water & Sanitation): UDHR 25; ICESCR 11</p> <p>31. Right to self determination: UDHR 21; ICCPR 1; ICESCR 1</p> <p>35. Rights of minorities: ICCPR 27</p>
<p>Gas2 es bien conocida por emplear tácticas 'antisindicales'. El año pasado, tres empleados fueron despedidos supuestamente por 'impuntualidad'; sin embargo, los exempleados afirman que fueron despedidos después de ser descubiertos en una reunión para discutir sus condiciones laborales. Otro empleado que fue despedido por supuesto 'mal desempeño' denunció que fue despedido por sus afiliación política. Afirmó que fue marginado en el lugar de trabajo cuando la gerencia descubrió que era un miembro activo del Partido Socialista local y que redactó un folleto sobre los 'beneficios de los sindicatos'.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación: DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga: DUDH 23; PIDESC 8; OIT N.º 98</p>
<p>Los enfrentamientos entre los habitantes desempleados de Gidion y los inmigrantes de Hidion han aumentado en los últimos seis meses. Los habitantes locales de Gidion denuncian que OilGas emplea específicamente a inmigrantes porque son 'mano de obra barata'. En promedio, los habitantes de Hidion reciben un tercio menos de salario que un trabajador de Gidion. Todos los trabajadores de Hidion tienen que entregar su pasaporte al llegar.</p>	<p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p>	<p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado: DUDH 4; PIDCP 8; OIT N.º 105 y OIT N.º 29</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>12. Derecho a circular libremente: DUDH 13; PIDCP 12</p>

Tarea dos: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra OilGas y Gas2 como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, para cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
Pescadores indígenas locales afirman que las aguas residuales de la perforación de gas natural han contaminado el río local, por lo que los peces no son aptos para el consumo humano. En el último año, más del 70% de los pescadores locales ha emigrado a la capital en busca de trabajo. Debido al suministro de agua contaminada, las mujeres locales y sus hijos ahora tienen que caminar, en promedio, cinco horas por día, en busca de agua potable limpia.	24. Derecho a trabajar	Políticas
	25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)	
	27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)	Procedimientos de evaluación
	28. Derecho a la salud	
	31. Derecho a la autodeterminación	Sistemas de manejo
Hace dos años, la explosión de un gasoducto en la operación de Gidion de Gas2 mató a doce empleados e hirió a 34. Un año antes de la explosión, Gas2 había omitido invertir en el mantenimiento y reemplazo de parte de la maquinaria obsoleta. Gas2 no indemnizó financieramente a ninguno de los 34 trabajadores heridos.	1. Derecho a la vida	Políticas
	23. Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social	
	25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)	Procedimientos de evaluación
	28. Derecho a la salud	
		Sistemas de manejo
La seguridad privada de OilGas y la Autoridad Pública Nacional de Gidion hicieron uso de la fuerza para reprimir una manifestación por las supuestas condiciones de trabajo precarias y peligrosas en las operaciones de Gidion en OilGas. Durante la manifestación, ocho trabajadores inmigrantes de OilGas originarios de la vecina Hidion fueron arrestados y detenidos durante tres días por el contratista de seguridad de OilGas antes de ser transferidos a la policía local. Durante este tiempo fueron golpeados. Si bien fueron retirados todos los cargos, los trabajadores inmigrantes fueron deportados. OilGas no intervino en relación con la acción de deportación del gobierno.	2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)	Políticas
	4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes	
	20. Derecho a la libertad de reunión	Procedimientos de evaluación
	32. Derecho de las personas detenidas a tratamiento humano	
	34. Derecho de los extranjeros a un proceso debido cuando enfrenten la expulsión	Sistemas de manejo

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
<p>Hace dos meses, Gas2 ganó la licitación para una extensión del gasoducto de Gidion-Hidion, que atravesará la Reserva de bosque lluvioso de Gidion, que es sagrada para la forma de vida de la comunidad indígena Gidi. Durante generaciones, la comunidad Gidi ha cuidado el bosque lluvioso y sobrevivido gracias al aprovechamiento del caucho, como su principal fuente de sustento. En Hidion, veinte familias de la comunidad indígena Hidi que fueron reubicadas antes de la extensión, denuncian que sus nuevos hogares no tienen electricidad y agua corriente como se prometió durante el proceso de consulta inicial.</p>	<p>17. Derecho a la propiedad individual</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>31. Derecho a la autodeterminación</p> <p>35. Derechos de las minorías</p>	<p>Políticas</p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p>Sistemas de manejo</p>
<p>Gas2 es bien conocida por emplear tácticas 'antisindicales'. El año pasado, tres empleados fueron supuestamente despedidos por 'impuntualidad'; sin embargo, los ex empleados afirman que fueron despedidos después de ser descubiertos en una reunión para discutir sus condiciones laborales. Otro empleado que fue despedido por supuesto 'mal desempeño' denunció que fue despedido por sus afiliación política. Afirmó que fue marginado en el lugar de trabajo cuando la gerencia descubrió que era un miembro activo del Partido Socialista local y que redactó un folleto sobre los 'beneficios de los sindicatos'.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p>	<p>Políticas</p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p>Sistemas de manejo</p>
<p>Los enfrentamientos entre los habitantes desempleados de Gidion y los inmigrantes de Hidion han aumentado en los últimos seis meses. Los habitantes locales de Gidion denuncian que OilGas emplea específicamente a inmigrantes porque son 'mano de obra barata'. En promedio, los habitantes de Hidion reciben un tercio menos de salario que un trabajador de Gidion. Todos los trabajadores de Hidion tienen que entregar su pasaporte al llegar.</p>	<p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p>	<p>Políticas</p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p>Sistemas de manejo</p>

Escenarios de derechos humanos: SECTOR DE ALIMENTOS Y BEBIDAS

Imagine...

Usted trabaja para una gran compañía, Food Enterprises (Food E), que vende alimentos, bebidas y otros productos de consumo diario a bajo costo. La tienda más grande de Food E se encuentra en Dizeron, donde emplea a 2.000 personas en su comercio minorista y depósito. Dos de los productos con más venta de su marca son las naranjas y bananas que se adquieren a un proveedor, Comida, con sede en Bizeron. En dos semanas, Food E adquirirá Comida.

Una ONG de incidencia internacional ha publicado un informe que alega una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de Food E. Asimismo, el periodista plantea preocupaciones por la inminente adquisición y pone de relieve una serie de abusos contra los derechos humanos por parte de Comida.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de Food E, a pesar de ser miembro de la Organización Internacional de Alimentos y Bebidas [ficticio], que compromete a las empresas participantes al respeto de las normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Un periódico nacional ha publicado un artículo en primera plana sobre las supuestas violaciones a los derechos humanos cometidas por Food E y Comida, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa es rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico, el CEO está personalmente preocupado porque la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas. El CEO le encarga realizar una revisión del enfoque de diligencia debida de derechos humanos.

Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos vinculados con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de derechos humanos de la empresa en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos]

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. Food E está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. Tiene el potencial de afectar directa y/o indirectamente, cuando adquiera Comida.

DENUNCIAS
Food E actualizó recientemente su Manual del Empleado. Una de las notas a pie de página establece que la empresa preferiría que el personal se abstuviera de usar cualquier atuendo religioso y/o joya simbólica mientras se encuentra en el lugar de trabajo. En respuesta, tres empleadas diseñaron un volante que denuncia la 'táctica de discriminación encubierta' de Food E y lo distribuyeron a todos los empleados. Dos días más tarde, el Director de Recursos Humanos emitió a las tres empleadas 'advertencias disciplinarias' por su 'mal desempeño'. Las trabajadoras refutaron esta acusación y afirman que están siendo castigadas por expresar sus opiniones.
El 80% de las empleadas de las tiendas de Food E trabajan, en promedio, 55 horas por semana sin el pago de horas extras. Se las contrata para trabajar 45 horas. Las trabajadoras se han quejado de que el horario excesivo y poco sociable les impide pasar tiempo con sus hijos.
Si bien casi todas las trabajadoras expresaron que estaban agradecidas por tener un trabajo, más de la mitad se quejó de que los salarios eran demasiado bajos en función del alto costo de vida de Dizeron. Food E está pagando ilegalmente menos que el salario mínimo de Dizeron.
Se alega que las fuerzas de seguridad privada de Food E y la policía nacional de Dizeron utilizaron fuerza excesiva para reprimir una manifestación por las supuestas malas condiciones laborales en las plantaciones de banana de Comida, fuera de la sede de Food E. En la protesta, dos trabajadores inmigrantes fueron arrastrados a uno de los camiones de Food E y conducidos a la estación de policía local. Afirman que durante el viaje, dos empleados de Food E los insultaron por su raza y uno dijo, 'Nuestro CEO conoce al juez y se asegurará de que sean enviados de regreso como los demás'.
Los trabajadores de la plantación que trabajan para Comida se han quejado de que hay instalaciones de lavado insuficientes en el lugar. Los informes destacan que el agua es esporádica y está fría. El jabón se distribuye solo dos veces al mes. Una vez agotado, no se repone. Se espera que los hombres y las mujeres compartan las mismas instalaciones.
El quince por ciento de las trabajadoras que trabajan en la plantación de bananas de Comida ha desarrollado cáncer de tiroides en los últimos tres años, que atribuyen a la fumigación aérea diaria de plaguicidas. Veinte de estas mujeres estaban embarazadas y de las veinte mujeres, doce dieron a luz bebés con malformaciones neurológicas y congénitas.
El año pasado, 50 trabajadores inmigrantes ilegales fueron encontrados en la plantación de bananas de Comida en un país vecino, Cizeron. Los gerentes de las plantaciones retienen los pasaportes de todos los trabajadores inmigrantes. Cuatro trabajadores inmigrantes se acercaron a la gerencia de la empresa para quejarse de sus salarios más bajos en comparación con los trabajadores nacionales. Se los amenazó con despedirlos y se les dio una advertencia escrita.
Hace seis meses, se encontraron 60 niños de entre 9 y 12 años trabajando durante el horario escolar en la plantación junto con sus padres, que trabajan para Comida. La empresa sostiene que no tenía conocimiento de la existencia de trabajo infantil en su cadena de abastecimiento y que el trabajo infantil está prohibido.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos (página 135) que ofrece una definición breve de cada derecho humano y pone de relieve los riesgos e impactos correspondientes en la empresa.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

En la siguiente tabla se identifican los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principales convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>Food E actualizó recientemente su Manual del Empleado. Una de las notas a pie de página establece que la empresa preferiría que el personal se abstuviera de usar cualquier atuendo religioso y/o joya simbólica mientras se encuentra en el lugar de trabajo. En respuesta, tres empleadas diseñaron un volante que denuncia la 'táctica de discriminación encubierta' de Food E y lo distribuyeron a todos los empleados. Dos días más tarde, el Director de Recursos Humanos emitió a las tres empleadas 'advertencias disciplinarias' por su 'mal desempeño'. Las trabajadoras refutaron esta acusación y afirman que están siendo castigadas por expresar sus opiniones.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC</p>
<p>El 80% de las empleadas de las tiendas de Food E trabajan, en promedio, 55 horas por semana sin el pago de horas extras. Se las contrata para trabajar 45 horas. Las trabajadoras se han quejado de que el horario excesivo y poco sociable les impide pasar tiempo con sus hijos.</p> <p>Si bien casi todas las trabajadoras expresaron que estaban agradecidas por tener un trabajo, más de la mitad se quejó de que los salarios eran demasiado bajos en función del alto costo de vida de Dizeron. Food E está pagando ilegalmente menos que el salario mínimo de Dizeron.</p>	<p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p>	<p>15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 29</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia: DUDH 16; PIDCP 23; PIDESC 10</p> <p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios): DUDH 3 y 9; PIDCP 9</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p>
<p>Se alega que las fuerzas de seguridad privada de Food E y la policía nacional de Dizeron utilizaron fuerza excesiva para reprimir una manifestación por las supuestas malas condiciones laborales en las plantaciones de banana de Comida, fuera de la sede de Food E.</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios): DUDH 3 y 9; PIDCP 9</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19</p>

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
En la protesta, dos trabajadores inmigrantes fueron arrastrados a uno de los camiones de Food E y conducidos a la estación de policía local. Afirman que durante el viaje, dos empleados de Food E los insultaron por su raza y uno dijo, 'Nuestro CEO conoce al juez y se asegurará de que sean enviados de regreso como los demás'.	6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación 4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes	6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111 4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes: DUDH 5; PIDCP 7
Los trabajadores de la plantación que trabajan para Comida se han quejado de que hay instalaciones de lavado insuficientes en el lugar. Los informes destacan que el agua es esporádica y está fría. El jabón se distribuye solo dos veces al mes. Una vez agotado, no se repone. Se espera que los hombres y las mujeres compartan las mismas instalaciones.	1. Derecho a la vida 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 28. Derecho a la salud 11. Derecho a la privacidad 15. Derecho de protección del niño	1. Derecho a la vida: DUDH 3; PIDCP 6 27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11 28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12 11. Derecho a la privacidad: DUDH 12; PIDCP 17 15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182
El quince por ciento de las trabajadoras que trabajan en la plantación de bananas de Comida han desarrollado cáncer de tiroides en los últimos tres años, que atribuyen a la fumigación aérea diaria de plaguicidas. Veinte de estas mujeres estaban embarazadas y de las veinte mujeres, doce dieron a luz bebés con malformaciones neurológicas y congénitas. El año pasado, 50 trabajadores inmigrantes ilegales fueron encontrados en la plantación de bananas de Comida en un país vecino, Cizeron. Los gerentes de las plantaciones retienen los pasaportes de todos los trabajadores inmigrantes. Cuatro trabajadores inmigrantes se acercaron a la gerencia de la empresa para quejarse de sus salarios más bajos en comparación con los trabajadores nacionales. Se los amenazó con despedirlos y se les dio una advertencia escrita.	8. Derecho al acceso a recursos efectivos 3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado 6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación 12. Derecho a circular libremente	8. Derecho al acceso a recursos efectivos: DUDH 8; PIDCP 2 3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado: DUDH 4; PIDCP 8; OIT N.º 29; OIT N.º 105 6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111 12. Derecho a circular libremente: DUDH 13; PIDCP 12
Hace seis meses, se encontraron 60 niños de entre 9 y 12 años trabajando durante el horario escolar en la plantación junto con sus padres, que trabajan para Comida. La empresa sostiene que no tenía conocimiento de la existencia de trabajo infantil en su cadena de abastecimiento y que el trabajo infantil está prohibido.	29. Derecho a la educación 15. Derecho de protección del niño	29. Derecho a la educación: DUDH 26 y 13; PIDESC 13 y 14 15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182

Tarea dos: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra Food E y Comida como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, para cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
<p>Food E actualizó recientemente su Manual del Empleado. Una de las notas a pie de página establece que la empresa preferiría que el personal se abstuviera de usar cualquier atuendo religioso y/o joya simbólica mientras se encuentra en el lugar de trabajo. En respuesta, tres empleadas diseñaron un volante que denuncia la 'táctica de discriminación encubierta' de Food E y lo distribuyeron a todos los empleados. Dos días más tarde, el Director de Recursos Humanos emitió a las tres empleadas 'advertencias disciplinarias' por su 'mal desempeño'. Las trabajadoras refutaron esta acusación y afirman que están siendo castigadas por expresar sus opiniones.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo
<p>El 80% de las empleadas de las tiendas de Food E trabajan, en promedio, 55 horas por semana sin el pago de horas extras. Se las contrata para trabajar 45 horas. Las trabajadoras se han quejado de que el horario excesivo y poco sociable les impide pasar tiempo con sus hijos.</p> <p>Si bien casi todas las trabajadoras expresaron que estaban agradecidas por tener un trabajo, más de la mitad se quejó de que los salarios eran demasiado bajos basados en el alto costo de vida de Dizeron. Food E está pagando ilegalmente menos que el salario mínimo de Dizeron.</p>	<p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo
<p>Se alega que las fuerzas de seguridad privada de Food E y la policía nacional de Dizeron utilizaron fuerza excesiva para reprimir una manifestación por las supuestas malas condiciones laborales en las plantaciones de banana de Comida, fuera de la sede de Food E. En la protesta, dos trabajadores inmigrantes fueron arrastrados a uno de los camiones de Food E y conducidos a la estación de policía local.</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
<p>Afirman que durante el viaje, dos empleados de Food E los insultaron por su raza y uno dijo, 'Nuestro CEO conoce al juez y se asegurará de que sean enviados de regreso como los demás'.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>
<p>Los trabajadores de la plantación que trabajan para Comida se han quejado de que hay instalaciones de lavado insuficientes en el lugar. Los informes destacan que el agua es esporádica y está fría. El jabón se distribuye solo dos veces al mes. Una vez agotado, no se repone. Se espera que los hombres y las mujeres compartan las mismas instalaciones.</p> <p>El quince por ciento de las trabajadoras que trabajan en la plantación de bananas de Comida han desarrollado cáncer de tiroides en los últimos tres años, que atribuyen a la fumigación aérea diaria de plaguicidas. Veinte de estas mujeres estaban embarazadas y de las veinte mujeres, doce dieron a luz bebés con malformaciones neurológicas y congénitas.</p>	<p>1. Derecho a la vida</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p> <p>11. Derecho a la privacidad</p> <p>15. Derecho de protección del niño</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>
<p>El año pasado, 50 trabajadores inmigrantes ilegales fueron encontrados en la plantación de bananas de Comida en un país vecino, Cizeron. Los gerentes de las plantaciones retienen los pasaportes de todos los trabajadores inmigrantes. Cuatro trabajadores inmigrantes se acercaron a la gerencia de la empresa para quejarse de sus salarios comparativamente más bajos en comparación con los trabajadores nacionales. Se los amenazó con despedirlos y se les dio una advertencia escrita.</p>	<p>8. Derecho al acceso a recursos efectivos</p> <p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>
<p>Hace seis meses, se encontraron 60 niños de entre 9 y 12 años trabajando durante el horario escolar en la plantación junto con sus padres, que trabajan para Comida. La empresa sostiene que no tenía conocimiento de la existencia de trabajo infantil en su cadena de abastecimiento y que el trabajo infantil está prohibido.</p>	<p>29. Derecho a la educación</p> <p>15. Derecho de protección del niño</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>

Escenarios de derechos humanos: SECTOR DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y QUÍMICOS

Imagine...

Usted trabaja para una compañía farmacéutica mundial, PharmaMundo, que opera ampliamente en Dizeron. PharmaMundo tiene una cartera diversa en el mercado, que incluye, además de anticonceptivos, una nueva línea de cuidado de la piel.

Deseosa de ampliar su cartera, dentro de dos semanas PharmaMundo se fusionará con Chim Labs, una compañía química mediana con sede en Dizeron. Chim Labs es el tercer proveedor más grande de productos agroquímicos en Dizeron y opera ampliamente en Vía.

Una ONG de incidencia internacional ha publicado un informe que alega una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de PharmaMundo. El informe plantea preocupaciones por la inminente fusión y pone de relieve una serie de supuestos abusos contra los derechos humanos por parte de Chim Labs.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de PharmaMundo, a pesar de ser miembro de la Organización Internacional de Productos Farmacéuticos [ficticio], que compromete a las empresas participantes a respetar las normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los convenios básicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Ayer, un periódico nacional publicó un artículo en primera plana sobre los supuestos abusos a los derechos humanos cometidos por PharmaMundo y Chim Labs, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa fue rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico de circulación nacional, el CEO está personalmente preocupado por que la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas.

En consecuencia, el CEO le solicita que analice las denuncias con sus colegas de la empresa y los actores sociales locales pertinentes a fin de determinar si hay problemas reales y en la medida que se identifiquen problemas, desarrollar e implementar acciones correctivas.

Una parte importante de este ejercicio es realizar una revisión del enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa con respecto a estas denuncias. Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos vinculados con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de derechos humanos de la empresa en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos]

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. PharmaMundo está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. Tiene la posibilidad de afectar directa y/o indirectamente, cuando se fusione con Chim Labs.

DENUNCIAS

Un denunciante ha afirmado que PharmaMundo vende los datos personales de todos los participantes de sus ensayos clínicos a su división de ventas corporativas. Más de 50 personas se han quejado a la Comisión de Publicidad de Dizeron de que el reciente anuncio de televisión de la nueva línea para aclarar la piel de PharmaMundo es racista.

En una protesta reciente fuera de la sede de PharmaMundo por los altos costos de los anticonceptivos orales en Via, los guardias de seguridad de la empresa atacaron a 12 personas. PharmaMundo afirma que estaban ilegalmente en la propiedad privada de la empresa, pero los manifestantes dicen que permanecieron en la plaza pública, fuera de la sede de la empresa.

Hace dos años, Chim Labs aumentó el arancel de su curso de capacitación sobre el manejo de agroquímicos en un 150%, lo que originó una disminución del 70% en los participantes del curso. Desde el aumento, los incendios han aumentado un 30% en las fincas de Dizeron. Ninguno de los productores lesionados había asistido al curso de capacitación sobre agroquímicos, alegando que no podían pagarlo.

Sesenta trabajadores de la plantación en Via han presentado una demanda colectiva contra Chim Labs y Banana Corp, una empresa de agronegocios que utilizó plaguicidas de Chim Lab para sus cultivos de banana durante la década de 1980. Cuarenta y cinco trabajadoras de la plantación que trabajaron para Banana Corp sostuvieron que los plaguicidas las hicieron estériles y 15 mujeres sostienen que contribuyeron a la muerte de sus bebés.

Biólogos marinos en Via han observado una alta concentración de plaguicidas en pescados y mariscos en la región sur de Via. Los médicos han notado la falta de vitamina A entre las familias locales, en especial en los niños, dado que las madres han dejado de comprar y cocinar pescado obtenido en la zona (el pescado tiene un alto contenido de vitamina A). Más del 60% de los pescadores locales han emigrado a la ciudad en busca de trabajo, dejando atrás a sus familias.

Chim Labs está amenazando con demandar a una gran cooperativa agrícola en Dizeron por 'uso ilegal de su patente de herbicidas'. La cooperativa agrícola, que incluye a muchos productores indígenas, sostiene que utilizan el herbicida natural en sus cultivos desde hace generaciones y que Chim Labs ha 'expropiado los dones que les otorgó la madre tierra'.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos (página 135) que ofrece una definición breve de cada derecho humano y pone de relieve los riesgos e impactos correspondientes en la empresa.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

En la siguiente tabla se identifican los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principales convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
Un denunciante ha afirmado que PharmaMundo vende los datos personales de todos los participantes de sus ensayos clínicos a su división de ventas corporativas. Más de 50 personas se han quejado a la Comisión de Publicidad de Dizeron de que el reciente anuncio de televisión de la nueva línea para aclarar la piel de PharmaMundo es racista.	7. Derecho a la libertad de propaganda de guerra y libertad de incitación al odio racial, religioso o nacional 11. Derecho a la privacidad	7. Derecho a la libertad de propaganda de guerra y libertad de incitación al odio racial, religioso o nacional: DUDH 7; PIDCP 20 11. Derecho a la privacidad: DUDH 12; PIDCP 17
En una protesta reciente fuera de la sede de PharmaMundo por los altos costos de los anticonceptivos orales en Via, los guardias de seguridad de la empresa atacaron a 12 personas. PharmaMundo afirma que estaban ilegalmente en la propiedad privada de la empresa, pero los manifestantes dicen que permanecieron en la plaza pública fuera de la sede de la empresa.	2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios) 4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes 19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión 20. Derecho a la libertad de reunión 21. Derecho a la libertad de asociación	2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios): DUDH 3 y 9; PIDCP 9 4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes: DUDH 5; PIDCP 7 19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19 20. Derecho a la libertad de reunión: DUDH 20; PIDCP 21 21. Derecho a la libertad de asociación: DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87
Hace dos años, Chim Labs aumentó el arancel de su curso de capacitación sobre el manejo de agroquímicos en un 150%, lo que originó una disminución del 70% en los participantes del curso. Desde el aumento, los incendios han aumentado un 30% en las fincas de Dizeron. Ninguno de los productores lesionados había asistido al curso de capacitación sobre agroquímicos, alegando que no podían pagarlo.	24. Derecho a trabajar 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)	24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>Sesenta trabajadores de la ex plantación en Vía han presentado una demanda colectiva contra Chim Labs y Banana Corp, una empresa de agronegocios que utilizó plaguicidas de Chim Lab para sus cultivos de banana durante la década de 1980. Cuarenta y cinco trabajadoras de la plantación que trabajaron para Banana Corp sostuvieron que los plaguicidas las hicieron estériles y 15 mujeres sostienen que contribuyeron a la muerte de sus bebés.</p>	<p>1. Derecho a la vida</p> <p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>1. Derecho a la vida: DUDH 3; PIDCP 6</p> <p>15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia: DUDH 16; PIDCP 23; PIDESC 10</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p>
<p>Biólogos marinos en Vía han observado una alta concentración de plaguicidas en pescados y mariscos en la región sur de Vía. Los médicos han notado la falta de vitamina A entre las familias locales, en especial en los niños, dado que las madres han dejado de comprar y cocinar pescado obtenido en la zona (el pescado tiene un alto contenido de vitamina A). Más del 60% de los pescadores locales han emigrado a la ciudad en busca de trabajo, dejando atrás a sus familias.</p>	<p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia: DUDH 16; PIDCP 23; PIDESC 10</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p>
<p>Chim Labs está amenazando con demandar a una gran cooperativa agrícola en Dizeron por ‘uso ilegal de su patente de herbicidas’. La cooperativa agrícola, que incluye a muchos productores indígenas, sostiene que utilizan el herbicida natural en sus cultivos desde hace generaciones y que Chim Labs ha ‘expropiado los dones que les otorgó la madre tierra’.</p>	<p>30. Derecho a tomar parte en la vida cultural, beneficiarse con el progreso científico, derechos materiales y orales de autores e inventores</p> <p>31. Derecho a la autodeterminación</p> <p>35. Derechos de las minorías</p>	<p>30. Derecho a tomar parte en la vida cultural, beneficiarse con el progreso científico, derechos materiales y orales de autores e inventores: DUDH 27; PIDESC 15</p> <p>31. Derecho a la autodeterminación: PIDCP 1; PIDESC 1; DUDH 21</p> <p>35. Derechos de las minorías: PIDCP 27</p>

Tarea dos: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra PharmaMundo y Chim Labs como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, para cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
<p>Un denunciante ha afirmado que PharmaMundo vende los datos personales de todos los participantes de sus ensayos clínicos a su división de ventas corporativas. Más de 50 personas se han quejado a la Comisión de Publicidad de Dizeron de que el reciente anuncio de televisión de la nueva línea para aclarar la piel de PharmaMundo es racista.</p>	<p>7. Derecho a la libertad de propaganda de guerra y libertad de incitación al odio racial, religioso o nacional</p> <p>11. Derecho a la privacidad</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>
<p>En una protesta reciente fuera de la sede de PharmaMundo por los altos costos de los anticonceptivos orales en Vía, los guardias de seguridad de la empresa atacaron a 12 personas. PharmaMundo afirma que estaban ilegalmente en la propiedad privada de la empresa, pero los manifestantes dicen que permanecieron en la plaza pública fuera de la sede de la empresa.</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>20. Derecho a la libertad de reunión</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>
<p>Hace dos años, Chim Labs aumentó el arancel de su curso de capacitación sobre el manejo de agroquímicos en un 150%, lo que originó una disminución del 70% en los participantes del curso. Desde el aumento, los incendios han aumentado un 30% en las fincas de Dizeron. Ninguno de los productores lesionados había asistido al curso de capacitación sobre agroquímicos, alegando que no podían pagarlo.</p>	<p>24. Derecho a trabajar</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
<p>Sesenta trabajadores de la ex plantación en Vía han presentado una demanda colectiva contra Chim Labs y Banana Corp, una empresa de agronegocios que utilizó plaguicidas de Chim Lab para sus cultivos de banana durante la década de 1980. Cuarenta y cinco trabajadoras de la plantación que trabajaron para Banana Corp sostuvieron que los plaguicidas las hicieron estériles y 15 mujeres sostienen que contribuyeron a la muerte de sus bebés.</p>	<p>1. Derecho a la vida</p> <p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>Políticas</p> <p></p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p></p> <p>Sistemas de manejo</p> <p></p>
<p>Biólogos marinos en Vía han observado una alta concentración de plaguicidas en pescados y mariscos en la región sur de Vía. Los médicos han notado la falta de vitamina A entre las familias locales, en especial en los niños, dado que las madres han dejado de comprar y cocinar pescado obtenido en la zona (el pescado tiene un alto contenido de vitamina A). Más del 60% de los pescadores locales han emigrado a la ciudad en busca de trabajo, dejando atrás a sus familias.</p>	<p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>Políticas</p> <p></p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p></p> <p>Sistemas de manejo</p> <p></p>
<p>Chim Labs está amenazando con demandar a una gran cooperativa agrícola en Dizeron por ‘uso ilegal de su patente de herbicidas’. La cooperativa agrícola, que incluye a muchos productores indígenas, sostiene que utilizan el herbicida natural en sus cultivos desde hace generaciones y que Chim Labs ha ‘expropiado los dones que les otorgó la madre tierra’.</p>	<p>30. Derecho a tomar parte en la vida cultural, beneficiarse con el progreso científico, derechos materiales y orales de autores e inventores</p> <p>31. Derecho a la autodeterminación</p> <p>35. Derechos de las minorías</p>	<p>Políticas</p> <p></p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p></p> <p>Sistemas de manejo</p> <p></p>

Escenarios de derechos humanos:

SECTOR DEL COMERCIO MINORISTA (VESTIMENTA, CALZADO, ARTÍCULOS PARA EL HOGAR Y JUGUETES)

Imagine...

Usted trabaja para una gran empresa de moda, SportE, que vende ropa deportiva y zapatillas destinadas a un mercado joven, consciente de la moda. Tiene una gran tienda por departamentos, donde emplea a 1.000 personas en su tienda minorista y depósito. SportE acaba de lanzar un nuevo conjunto combinado de ropa y calzado deportivo. La parte superior e inferior del conjunto deportivo están hechas de algodón y denim teñido. El conjunto de ropa y calzado deportivo es fabricado por el proveedor de SportE, Fashion Supplia, ubicada en Dizeron. SportE adquirirá Fashion Supplia en dos semanas.

Una ONG internacional de incidencia ha publicado un informe que denuncia una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de SportE. El informe plantea preocupaciones por la inminente adquisición y pone de relieve una serie de supuestos abusos contra los derechos humanos por parte de Fashion Supplia.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de SportE, a pesar de ser miembro de la Organización Minorista Internacional [ficticio], que compromete a las empresas participantes al respeto de las normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Ayer, un periódico nacional ha publicado un artículo en primera plana sobre los supuestos abusos de los derechos humanos por parte de SportE y Fashion Supplia, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa fue rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico de circulación nacional, el CEO está personalmente preocupado por que la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas.

En consecuencia, el CEO le ha solicitado que analice las denuncias con sus colegas de la empresa y los actores sociales locales pertinentes a fin de determinar si hay problemas reales y, de ser identificados, desarrollar e implementar acciones correctivas.

Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos vinculados con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de derechos humanos de la empresa en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos]

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. Sport E está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. Tiene el potencial de afectar directa y/o indirectamente, cuando adquiera Fashion Supplia.

DENUNCIAS

Un informe reciente de una pequeña ONG local destaca que el personal del depósito, principalmente mujeres, son obligadas por la gerencia de SportE a trabajar horas extras sin pago adicional. Además, su contrato no les da derecho a ninguna licencia por vacaciones. Cuando algunas de ellas se quejaron de que el horario laboral excesivo les impide pasar suficiente tiempo con sus hijos y familias, fueron despedidas de inmediato.

El 80% de las mujeres que trabajan en la fábrica de Fashion Supplia son inmigrantes de la ciudad vecina de Lizeron. Cuando se las contrata, tienen que entregar sus pasaportes al departamento de recursos humanos y se les solicita realizar una prueba de embarazo. Varias habitantes de Lizeron denunciaron a un periódico local que no habían sido contratadas porque se negaron a entregar su pasaporte o a realizarse el examen.

Una encuesta de la empresa realizada hace tres meses que fue filtrada destaca que el 93% de los trabajadores de la fábrica denunciaron que han experimentado vómitos, diarrea y erupciones cutáneas desde que el conjunto de ropa deportiva de denim teñido se introdujo en la línea de producción. A pesar de esto, los trabajadores no han recibido equipos de protección. Grupos de consumidores locales sostienen que el colorante contiene productos químicos tóxicos; sin embargo, la gerencia continúa rechazando sus afirmaciones.

Una ONG internacional de recursos humanos ha documentado que 25 niños de entre 9 y 12 años de edad trabajan en una curtiembre cercana en Dizeron durante el horario escolar. La curtiembre local suministra las capelladas de cuero para las zapatillas que produce Fashion Supplia.

Durante el rodaje de un documental de una empresa de televisión extranjera, varios trabajadores de la tienda de SportE testificaron bajo el amparo del anonimato que estaban demasiado asustados para afiliarse al sindicato local, al comentar que los últimos empleados que se incorporaron al sindicato habían sido “despedidos, golpeados o habían ‘desaparecido’”.

Tres mujeres que antes trabajaban como vendedoras de SportE presentaron una denuncia ante la Comisión Nacional de Igualdad de Oportunidades de Empleo después de ser despedidas por negarse a quitarse su tocado religioso.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos (página 140) que ofrece una definición breve de cada derecho humano y pone de relieve los riesgos e impactos correspondientes en la empresa.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

En la siguiente tabla se identifican los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principales convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
Un informe reciente de una pequeña ONG local destaca que el personal del depósito, principalmente mujeres, son obligados por la gerencia de SportE a trabajar horas extras sin pago adicional. Además, su contrato no les da derecho a ninguna licencia por vacaciones. Cuando algunas se quejaron de que el horario laboral excesivo les impide pasar suficiente tiempo con sus hijos y familias, fueron despedidas de inmediato.	<p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>24. Derecho a trabajar</p>	<p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia: DUDH 16; PIDCP 23; PIDESC 10</p> <p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p>
El 80% de las mujeres que trabajan en la fábrica de Fashion Supplia son inmigrantes de la ciudad vecina de Lizeron. Cuando se las contrata, tienen que entregar su pasaporte al departamento de recursos humanos y se les solicita realizar una prueba de embarazo. Varias habitantes de Lizeron denunciaron a un periódico local que no habían sido contratadas porque se negaron a entregar su pasaporte o a realizarse el examen.	<p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p>	<p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado: DUDH 4; PIDCP 8; OIT N.º 29; OIT N.º 105</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>12. Derecho a circular libremente: DUDH 13; PIDCP 12</p>
Una encuesta de la empresa realizada hace tres meses que fue filtrada destaca que el 93% de los trabajadores de la fábrica denunciaron que han experimentado vómitos, diarrea y erupciones cutáneas desde que se introdujo en la línea de producción el conjunto de ropa deportiva de denim teñido. A pesar de esto, los trabajadores no han recibido equipos de protección. Grupos de consumidores locales sostienen que el colorante contiene productos químicos tóxicos; sin embargo, la gerencia continúa rechazando sus afirmaciones.	<p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	<p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p>

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>Una ONG internacional de recursos humanos ha documentado que 25 niños de entre 9 y 12 años de edad trabajan en una curtiembre cercana en Dizeron durante el horario escolar. La curtiembre local suministra las capelladas de cuero para las zapatillas que produce Fashion Supplia.</p>	<p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>29. Derecho a la educación</p>	<p>15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182</p> <p>29. Derecho a la educación: DUDH 26 y 13; PIDESC 13 y 14</p>
<p>Durante el rodaje de un documental de una empresa de televisión extranjera, varios trabajadores de la tienda de SportE testificaron bajo el amparo del anonimato que estaban demasiado asustados para afiliarse al sindicato local, al comentar que los últimos empleados que se incorporaron al sindicato habían sido “despedidos, golpeados o habían ‘desaparecido’”.</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p>	<p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios): DUDH 3 y 9; PIDCP 9</p> <p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes: DUDH 5; PIDCP 7</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación: DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga: DUDH 23; PIDESC 8; OIT N.º 98</p>
<p>Tres mujeres que antes trabajaban como vendedoras de SportE presentaron una denuncia ante la Comisión Nacional de Igualdad de Oportunidades de Empleo después de ser despedidas por negarse a quitarse el tocado religioso.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>18. Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión</p> <p>24. Derecho a trabajar</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>18. Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión: DUDH 18; PIDCP 18</p> <p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p>

Tarea 2: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra SportE y Fashion Supplia como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, para cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
Un informe reciente de una pequeña ONG local destaca que el personal del depósito, principalmente mujeres, son obligadas por la gerencia de SportE a trabajar horas extras sin pago adicional. Además, su contrato no les da derecho a ninguna licencia por vacaciones. Cuando algunas se quejaron de que el horario laboral excesivo les impide pasar suficiente tiempo con sus hijos y familias, fueron despedidas de inmediato.	<p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>24. Derecho a trabajar</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo
El 80% de las mujeres que trabajan en la fábrica de Fashion Supplia son inmigrantes de la ciudad vecina de Lizeron. Cuando se las designa, tienen que presentar sus pasaportes al departamento de recursos humanos y se les solicita realizar una prueba de embarazo. Varios habitantes de Lizeron denunciaron a un periódico local que no habían sido contratados porque se negaron a presentar su pasaporte o realizar el examen.	<p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo
Una encuesta de la empresa realizada hace tres meses que fue filtrada destaca que el 93% de los trabajadores de la fábrica denunciaron que han experimentado vómitos, diarrea y erupciones cutáneas desde que el conjunto de ropa deportiva de denim teñido se introdujo en la línea de producción. A pesar de esto, los trabajadores no han recibido equipos de protección. Grupos de consumidores locales sostienen que el colorante contiene productos químicos tóxicos; sin embargo, la gerencia continúa rechazando sus afirmaciones.	<p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
<p>Una ONG internacional de recursos humanos ha documentado que 25 niños de entre 9 y 12 años de edad trabajan en una curtiembre cercana en Dizeron durante el horario escolar. La curtiembre local suministra las capelladas de cuero para las zapatillas que produce Fashion Supplia.</p>	<p>29. Derecho a la educación</p> <p>15. Derecho de protección del niño</p>	<p>Políticas</p> <p></p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p></p> <p>Sistemas de manejo</p> <p></p>
<p>Durante el rodaje de un documental de una empresa de televisión extranjera, varios trabajadores de la tienda de SportE testificaron bajo el amparo del anonimato que estaban demasiado asustados para afiliarse al sindicato local, al comentar que los últimos empleados que se incorporaron al sindicato habían sido “despedidos, golpeados o habían ‘desaparecido’”</p>	<p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p>	<p>Políticas</p> <p></p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p></p> <p>Sistemas de manejo</p> <p></p>
<p>Tres mujeres que antes trabajaban como vendedoras de SportE presentaron una denuncia ante la Comisión Nacional de Igualdad de Oportunidades de Empleo después de ser despedidas por negarse a quitarse el tocado religioso.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>18. Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión</p> <p>24. Derecho a trabajar</p>	<p>Políticas</p> <p></p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p></p> <p>Sistemas de manejo</p> <p></p>

Escenarios de derechos humanos: SECTOR DE TELECOMUNICACIONES

Imagine...

Usted trabaja para una empresa de telecomunicaciones, Telinter, con sede en Hopia, una economía de ingresos medios. Telinter es el mayor proveedor de teléfonos celulares en Hopia. Deseosa de diversificar su cartera, pronto adquirirá Inter2, la segunda compañía más grande de motores de búsqueda que opera ampliamente en Didion, una economía de bajos ingresos.

Una ONG de incidencia internacional ha publicado un informe que alega una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de Telinter y sus proveedores, durante el año pasado.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de Telinter, a pesar de ser miembro de la Organización Internacional de Telecomunicaciones [ficticio], que compromete a las empresas participantes al respeto de las normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Ayer, un periódico nacional publicó un artículo en primera plana sobre los supuestos abusos de los derechos humanos por parte de Telinter, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa fue rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico de circulación nacional, el CEO está personalmente preocupado por que la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas.

En consecuencia, el CEO le solicita que analice las denuncias con sus colegas de la empresa y los actores sociales locales pertinentes a fin de determinar si hay problemas reales, y de ser identificados, desarrollar e implementar acciones correctivas.

Una parte importante de este ejercicio es realizar una revisión del enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa con respecto a estas denuncias. Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos vinculados con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de derechos humanos de la empresa en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos]

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. Telinter está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. Tiene el potencial de afectar directa y/o indirectamente, cuando adquiera Inter2.

DENUNCIAS
El ocho por ciento de los trabajadores de la fábrica de Telinter en Hopia han contraído cáncer en el último año. Todos los trabajadores de la fábrica hacen baterías de teléfonos celulares que contienen níquel-cadmio, en tanto que otras empresas lo han eliminado debido a sus presuntos efectos nocivos.
Telinter es el mayor comprador de tungsteno del sur de Didion, donde hay un conflicto étnico de larga data por los minerales locales. Los habitantes del sur de Didion afirman que Telinter favorece al grupo étnico Didi al comprar exclusivamente todos los minerales de comerciantes Didi y hacer la vista gorda para aprovechar una rebaja del 20% en todos los minerales. En protesta, la comunidad del sur de Didion organizó recientemente una manifestación. Sostienen que en la manifestación, las fuerzas de seguridad privada de Telinter atacaron a quince personas e hirieron a diez.
El año pasado, organizaciones de consumidores expusieron la práctica de Inter2 de vender información personal a diverso sectores industriales, que incluyen a compañías de seguros, por miles de dólares de Didion. Las ONG locales también alegan que Inter2 le entregó información personal de cinco sindicalistas al gobierno de Didion. El gobierno de Didion arrestó a los cinco sindicalistas y los acusó de traición sin que pudieran consultar a un abogado.
Residentes de Hopia se han quejado de que su suministro de agua se ha reducido significativamente desde que Telinter estableció su fábrica en el este de Hopia. La producción de microchips requiere el uso de una gran cantidad de agua local. Las mujeres ahora tienen que caminar, en promedio, cinco horas por día, para recolectar agua de una fuente cercana. Durante la temporada seca, los niños acompañan a sus madres a recolectar agua y, en consecuencia, no asisten a la escuela.
Inter2 es bien conocida por emplear tácticas 'antisindicales'. El año pasado, tres empleados fueron despedidos por supuesta impuntualidad; sin embargo, los ex empleados afirman que fueron despedidos después de ser descubiertos en una reunión para discutir sus condiciones laborales. Un empleado afirma que desde que la gerencia descubrió que había redactado un volante sobre los 'beneficios de afiliarse a un sindicato' y que era un miembro activo del Partido Socialista local, fue marginado en el lugar de trabajo y se lo amenazó con despedirlo.
Los enfrentamientos entre los habitantes desempleados de Hopia y los inmigrantes de Jopia han aumentado en los últimos seis meses. Los habitantes locales de Hopia se quejan de que Telinter emplea específicamente mujeres inmigrantes para trabajar en la fábrica porque son 'mano de obra barata'. En promedio, los habitantes de Jopia reciben un salario un tercio menor que una trabajadora de Hopia. Todos los trabajadores de Hopia entregan su pasaporte al llegar y se espera que trabajen, en promedio, 60 horas por semana, sin el pago de horas extra, a pesar de estar contratados para trabajar 45 horas. Las trabajadoras inmigrantes denunciaron a la prensa local que el excesivo horario laboral les impide pasar tiempo con sus hijos. Sin embargo, no tienen ningún canal formal para quejarse de esta situación a la gerencia de Telinter.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos (página 135) que ofrece una definición breve de cada derecho humano y pone de relieve los riesgos e impactos correspondientes en la empresa.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

En la siguiente tabla se identifican los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principales convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
El ocho por ciento de los trabajadores de la fábrica de Telinter en Hopia han contraído cáncer en el último año. Todos los trabajadores de la fábrica hacen baterías de teléfonos celulares que contienen níquel-cadmio, en tanto que otras empresas lo han eliminado debido a sus presuntos efectos nocivos.	1. Derecho a la vida 28. Derecho a la salud 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)	1. Derecho a la vida: DUDH 3; PIDCP 6 28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7
Telinter es el mayor comprador de tungsteno del sur de Didion, donde hay un conflicto étnico de larga data por los minerales locales. Los habitantes del sur de Didion afirman que Telinter favorece al grupo étnico Didi al comprar exclusivamente todos los minerales de comerciantes Didi y hacer la vista gorda para aprovechar un descuento del 20% en todos los minerales. En protesta, la comunidad del sur de Didion organizó recientemente una manifestación. Sostienen que en la manifestación, las fuerzas de seguridad privada de Telinter atacaron a quince personas e hirieron a diez.	4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes 20. Derecho a la libertad de reunión 19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión 2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios) 6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación	1. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes: DUDH 5; PIDCP 7 20. Derecho a la libertad de reunión: DUDH 20; PIDCP 21 19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19 2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios): DUDH 3 y 9; PIDCP 9 6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111
El año pasado, organizaciones de consumidores expusieron la práctica de Inter2 de vender información personal a diversos sectores industriales, que incluyen a compañías de seguros, por miles de dólares de Didion. Las ONG locales también alegan que Inter2 entregó la información personal de cinco sindicalistas al gobierno de Didion. El gobierno de Didion arrestó a los cinco sindicalistas y los acusó de traición sin darles la posibilidad de consultar a un abogado.	9. Derecho a un juicio justo 6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación 21. Derecho a la libertad de asociación 11. Derecho a la privacidad	9. Derecho a un juicio justo: DUDH 10; PIDCP 14 6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111 21. Derecho a la libertad de asociación: DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87 11. Derecho a la privacidad: DUDH 12; PIDCP 17

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>Los residentes de Hopia se quejan de que su suministro de agua se ha reducido significativamente desde que Telinter estableció su fábrica en el este de Hopia. La producción de microchips requiere el uso de una gran cantidad de agua local. Las mujeres ahora tienen que caminar, en promedio, cinco horas por día, para recoger agua de una fuente cercana. Durante la temporada seca, los niños acompañan a sus madres a recolectar agua y, en consecuencia, no asisten a la escuela.</p>	<p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>29. Derecho a la educación</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>15. Derecho de protección del niño</p>	<p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11</p> <p>29. Derecho a la educación: DUDH 26 y 13; PIDESC 13 y 14</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia: DUDH 16; PIDCP 23; PIDESC 10</p> <p>15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182</p>
<p>Inter2 es bien conocida por emplear tácticas 'antisindicales'. El año pasado, tres empleados fueron despedidos por supuesta impuntualidad; sin embargo, los ex empleados afirman que fueron despedidos después de ser descubiertos en una reunión para discutir sus condiciones laborales. Un empleado afirma que desde que la gerencia descubrió que fue responsable de redactar un volante sobre los 'beneficios de afiliarse a un sindicato' y que era un miembro activo del Partido Socialista local, fue marginado en el lugar de trabajo y se lo amenazó frecuentemente con despedirlo.</p>	<p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>24. Derecho a trabajar</p>	<p>21. Derecho a la libertad de asociación: DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga: DUDH 23; PIDESC 8; OIT N.º 98</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19</p> <p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p>
<p>Los enfrentamientos entre los habitantes desempleados de Hopia y los inmigrantes de Jopia aumentaron en los últimos seis meses. Los habitantes de Hopia se quejan de que Telinter emplea específicamente mujeres inmigrantes para trabajar en la fábrica porque son 'mano de obra barata'. En promedio, los habitantes de Jopia reciben un salario un tercio menor que una trabajadora de Hopia. Todos los trabajadores de Hopia entregan su pasaporte al llegar y se espera que trabajen, en promedio, 60 horas por semana, sin el pago de horas extra, a pesar de estar contratados para trabajar 45 horas. Los trabajadores inmigrantes denunciaron a la prensa local que el excesivo horario laboral les impide pasar tiempo con sus hijos. Sin embargo, no tienen ningún canal formal para quejarse de esta situación a la gerencia de Telinter.</p>	<p>8. Derecho al acceso a recursos efectivos</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p>	<p>8. Derecho al acceso a recursos efectivos: DUDH 8; PIDCP 2</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p> <p>12. Derecho a circular libremente: DUDH 13; PIDCP 12</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia: DUDH 16; PIDCP 23; PIDESC 10</p>

Tarea dos: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra Telinter e Inter2 como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, para cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
El ocho por ciento de los trabajadores de la fábrica de Telinter en Hopia han contraído cáncer en el último año. Todos los trabajadores de la fábrica hacen baterías de teléfonos celulares que contienen níquel-cadmio, en tanto que otras empresas lo han eliminado debido a sus presuntos efectos nocivos.	1. Derecho a la vida 28. Derecho a la salud 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo
Telinter es el mayor comprador de tungsteno del sur de Didion, donde hay un conflicto étnico de larga data por los minerales locales. Los habitantes del sur de Didion afirman que Telinter favorece al grupo étnico Didi al comprar exclusivamente todos los minerales a comerciantes Didi y hacer la vista gorda para aprovechar un descuento del 20% en todos los minerales. En protesta, la comunidad del sur de Didion organizó recientemente una manifestación. Sostienen que en la manifestación, las fuerzas de seguridad privada de Telinter atacaron a quince personas e hirieron a diez.	4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes 20. Derecho a la libertad de reunión 19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión 2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios) 6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo
El año pasado, organizaciones de consumidores expusieron la práctica de Inter2 de vender información personal a diversos sectores industriales, incluidas compañías de seguros, por miles de dólares de Didion. Las ONG locales también alegan que Inter2 le entregó la información personal de cinco sindicalistas al gobierno de Didion. El gobierno de Didion arrestó a los cinco sindicalistas y los acusó de traición sin que pudieran consultar a un abogado.	9. Derecho a un juicio justo 6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación 21. Derecho a la libertad de asociación 11. Derecho a la privacidad	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
<p>Los residentes de Hopia se han quejado de que su suministro de agua se ha reducido significativamente desde que Telinter estableció su fábrica en el este de Hopia. La producción de microchips requiere el uso de una gran cantidad de agua local. Las mujeres ahora tienen que caminar, en promedio, cinco horas por día, para recoger agua de una fuente cercana. Durante la temporada seca, los niños acompañan a sus madres a recolectar agua y, en consecuencia, no asisten a la escuela.</p>	<p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>29. Derecho a la educación</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>15. Derecho de protección del niño</p>	<p>Políticas</p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p>Sistemas de manejo</p>
<p>Inter2 es bien conocida por emplear tácticas 'antisindicales'. El año pasado, tres empleados fueron despedidos por supuesta impuntualidad; sin embargo, los ex empleados afirman que fueron despedidos después de ser descubiertos en una reunión para discutir sus condiciones laborales. Un empleado afirma que desde que la gerencia descubrió que fue responsable de redactar un volante sobre los 'beneficios de afiliarse a un sindicato' y que era un miembro activo del Partido Socialista local, fue marginado en el lugar de trabajo y a menudo se lo amenazó con despedirlo.</p>	<p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>24. Derecho a trabajar</p>	<p>Políticas</p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p>Sistemas de manejo</p>
<p>Los enfrentamientos entre los habitantes desempleados de Hopia y los inmigrantes de Jopia aumentaron en los últimos seis meses. Los habitantes de Hopia se quejan de que Telinter emplea específicamente mujeres inmigrantes para trabajar en la fábrica porque son 'mano de obra barata'. En promedio, los habitantes de Jopia reciben un salario un tercio menor que una trabajadora de Hopia. Todos los trabajadores de Hopia entregan su pasaporte al llegar y se espera que trabajen, en promedio, 60 horas por semana, sin el pago de horas extra, a pesar de estar contratados para trabajar 45 horas. Las trabajadoras inmigrantes denunciaron a la prensa local que el excesivo horario laboral les impide pasar tiempo con sus hijos. Sin embargo, no tienen ningún canal formal de quejarse de esta situación a la gerencia de Telinter.</p>	<p>8. Derecho al acceso a recursos efectivos</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>12. Derecho a circular libremente</p> <p>16. Derecho a casarse y formar una familia</p>	<p>Políticas</p> <p>Procedimientos de evaluación</p> <p>Sistemas de manejo</p>

Escenarios de derechos humanos: SECTOR TURÍSTICO

Imagine...

Usted trabaja para una cadena hotelera internacional de cuatro estrellas, Bed, que tiene su sede en Ria. Bed ha duplicado su base mundial de clientes el último año, después de la apertura de seis lujosos establecimientos en Larion.

Dentro de dos semanas, Bed adquirirá Slumba, un hotel de tres estrellas ubicado en Carion. Con esta adquisición, Bed se convertiría en la mayor cadena hotelera de Carion, y la quinta más grande en la región.

Una ONG internacional de incidencia ha publicado un informe que denuncia una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de Bed. El informe plantea preocupaciones por la inminente adquisición y pone de relieve una serie de supuestos abusos contra los derechos humanos por parte de Slumba.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de Bed, a pesar de ser miembro de la Organización Internacional de Vacaciones [ficticio], que compromete a las empresas participantes al respeto de las normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Ayer, un periódico nacional publicó un artículo en primera plana sobre los supuestos abusos de los derechos humanos por parte de Bed y Slumba, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa fue rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico de circulación nacional, el CEO está personalmente preocupado por que la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas.

En consecuencia, el CEO le solicita que analice las denuncias con sus colegas de la empresa y los actores sociales locales pertinentes a fin de determinar si hay problemas reales y en la medida que se identifiquen problemas, desarrollar e implementar acciones correctivas.

Una parte importante de este ejercicio es realizar una revisión del enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa con respecto a estas denuncias. Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos vinculados con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de derechos humanos de la empresa en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos]

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. Bed está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. Tiene el potencial de afectar directa y/o indirectamente, cuando adquiera Slumba.

DENUNCIAS
El año pasado, 13 camareras del hotel presentaron una denuncia de acoso sexual contra la gerencia de Slumba. Después de su denuncia oficial, fueron despedidas por su 'mala puntualidad'; sin embargo, de acuerdo con el sindicato local, la falta no está fundamentada.
Empleados de ascendencia africana se han quejado de que la gerencia de Bed coloca a "residentes de Larion de piel clara y personal con rasgos europeos" en puestos de atención al cliente, a pesar de estar igualmente calificados y experimentados.
Se han encontrado niños trabajando en la extracción de piedra arenisca blanca durante el día en el norte de Larion para Natural Materials Limited, que fabrica exclusivamente cuartos de baño para Bed.
Geólogos hídricos empleados por la ONG internacional encontraron trazas de efluentes cloacales en un curso de agua local cerca del establecimiento más grande de Bed en Larion. Los niños juegan con frecuencia en el arroyo local y muchas mujeres usan el arroyo para lavar la ropa. Los mismos expertos también notaron una disminución de la napa freática en los alrededores del hotel, que atribuyen a la nueva piscina y campo de golf que se construyeron recientemente en las instalaciones del mismo.
Los residentes locales se han quejado de que el personal privado de seguridad de Bed utiliza con frecuencia fuerza excesiva para retirarlos de la playa pública, que está adyacente al establecimiento insignia de Bed en Larion.
Los médicos han notado un aumento de sífilis entre los camareros que trabajan en los seis establecimientos de lujo en Larion. Las ONG de salud nacionales afirman que el personal de la recepción 'a cambio de una comisión, hace la vista gorda' a los turistas internacionales que utilizan servicios de prostitución en sus establecimientos.
Hace tres meses, se descubrió a dos gerentes recibiendo dinero de un huésped para buscar 'un par de jóvenes'. Una ONG local cree que estas jóvenes habían sido víctimas de tráfico desde la vecina ciudad de Carion.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos (página 135) que ofrece una definición breve de cada derecho humano y pone de relieve los riesgos e impactos correspondientes en la empresa.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

En la siguiente tabla se identifican los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principales convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
El año pasado, 13 camareras del hotel presentaron una denuncia de acoso sexual contra la gerencia de Slumba. Después de su denuncia oficial, fueron despedidas por su 'mala puntualidad'; sin embargo, de acuerdo con el sindicato local, la falta no está fundamentada.	6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación 8. Derecho al acceso a recursos efectivos 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)	6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111 8. Derecho al acceso a recursos efectivos: DUDH 8; PIDCP 2 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7
Empleados de ascendencia africana se han quejado de que la gerencia de Bed coloca a "residentes de Larion de piel clara y personal con rasgos europeos" en puestos de atención al cliente, a pesar de estar igualmente calificados y experimentados.	6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)	6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7
Se han encontrado niños trabajando en la extracción de piedra arenisca blanca durante el día en el norte de Larion para Natural Materials Limited, que fabrica exclusivamente cuartos de baño para Bed.	15. Derecho de protección del niño 29. Derecho a la educación 3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado	15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182 29. Derecho a la educación: DUDH 26 y 13; PIDESC 13 y 14 3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado: DUDH 4; PIDCP 8; OIT N.º 29; OIT N.º 105

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>Geólogos hídricos empleados por la ONG internacional encontraron trazas de efluentes cloacales en un curso de agua local cerca del establecimiento más grande de Bed en Larion. Los niños juegan con frecuencia en el arroyo local y muchas mujeres lo usan para lavar la ropa. Los mismos expertos también notaron una disminución de la napa freática en los alrededores del hotel, que atribuyen a la nueva piscina y campo de golf que se construyeron recientemente en las instalaciones del hotel.</p>	<p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p> <p>15. Derecho de protección del niño</p>	<p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p> <p>15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 82</p>
<p>Los residentes locales se han quejado de que el personal privado de seguridad de Bed utiliza con frecuencia fuerza excesiva para retirarlos de la playa pública, que está adyacente al establecimiento insignia de Bed en Larion.</p>	<p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes</p> <p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p>	<p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes: DUDH 5; PIDCP 7</p> <p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios): DUDH 3 y 9; PIDCP 9</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p>
<p>Los médicos han notado un aumento de sífilis entre los camareros que trabajan en los seis establecimientos de lujo en Larion. Las ONG de salud nacionales afirman que el personal de la recepción ‘a cambio de una comisión, hace la vista gorda’ a los turistas internacionales que utilizan servicios de prostitución en sus establecimientos.</p> <p>Hace tres meses, se descubrió a dos gerentes recibiendo dinero de un huésped para buscar ‘un par de jóvenes’. Una ONG local cree que estas jóvenes habían sido víctimas de tráfico desde la vecina ciudad de Carion.</p>	<p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>28. Derecho a la salud</p> <p>29. Derecho a la educación</p> <p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p>	<p>15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182</p> <p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p> <p>29. Derecho a la educación: DUDH 26 y 13; PIDESC 13 y 14</p> <p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado: DUDH 4; PIDCP 8; OIT N.º 29; OIT N.º 105</p>

Tarea dos: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra Bed y Slumba como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, para cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa						
<p>El año pasado, 13 camareras del hotel presentaron una denuncia de acoso sexual contra la gerencia de Slumba. Después de su denuncia oficial, fueron despedidas por su 'mala puntualidad'; sin embargo, de acuerdo con el sindicato local, la falta no está fundamentada.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>8. Derecho al acceso a recursos efectivos</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1013 531 1328 569">Políticas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 569 1328 674"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 674 1328 741">Procedimientos de evaluación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 741 1328 856"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 856 1328 894">Sistemas de manejo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 894 1328 1014"></td> </tr> </table>	Políticas		Procedimientos de evaluación		Sistemas de manejo	
Políticas								
Procedimientos de evaluación								
Sistemas de manejo								
<p>Empleados de ascendencia africana se han quejado de que la gerencia de Bed coloca a "residentes de Larion de piel clara y personal con rasgos europeos" en puestos de atención al cliente, a pesar de estar igualmente calificados y experimentados.</p>	<p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1013 1014 1328 1052">Políticas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1052 1328 1157"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1157 1328 1224">Procedimientos de evaluación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1224 1328 1329"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1329 1328 1367">Sistemas de manejo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1367 1328 1465"></td> </tr> </table>	Políticas		Procedimientos de evaluación		Sistemas de manejo	
Políticas								
Procedimientos de evaluación								
Sistemas de manejo								
<p>Se encontraron niños trabajando en la extracción de piedra arenisca blanca durante el día en el norte de Larion para Natural Materials Limited, que fabrica exclusivamente cuartos de baño para Bed.</p>	<p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>29. Derecho a la educación</p> <p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1013 1465 1328 1503">Políticas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1503 1328 1608"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1608 1328 1675">Procedimientos de evaluación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1675 1328 1780"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1780 1328 1818">Sistemas de manejo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1818 1328 1940"></td> </tr> </table>	Políticas		Procedimientos de evaluación		Sistemas de manejo	
Políticas								
Procedimientos de evaluación								
Sistemas de manejo								

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
<p>Geólogos hídricos empleados por la ONG internacional encontraron trazas de efluentes cloacales en un curso de agua local cerca del establecimiento más grande de Bed en Larion. Los niños juegan con frecuencia en el arroyo local y muchas mujeres lo usan para lavar la ropa. Los mismos expertos también notaron una disminución de la napa freática en torno al hotel, que atribuyen a la nueva piscina y campo de golf que se construyeron recientemente en las instalaciones del hotel.</p>	<p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p> <p>15. Derecho de protección del niño</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>
<p>Los residentes locales se han quejado de que el personal privado de seguridad de Bed utiliza con frecuencia fuerza excesiva para retirarlos de la playa pública, que está adyacente al establecimiento insignia de Bed en Larion.</p>	<p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes</p> <p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>
<p>Los médicos han notado un aumento de sífilis entre los camareros que trabajan en los seis establecimientos de lujo en Larion. Las ONG de salud nacionales afirman que el personal de la recepción ‘a cambio de una comisión, hace la vista gorda’ a los turistas internacionales que utilizan servicios de prostitución en sus establecimientos.</p> <p>Hace tres meses, se descubrió a dos gerentes recibiendo dinero de un huésped para buscar ‘un par de jóvenes’. Una ONG local cree que estas jóvenes habían sido víctimas de tráfico desde la vecina ciudad de Carion.</p>	<p>15. Derecho de protección del niño</p> <p>28. Derecho a la salud</p> <p>29. Derecho a la educación</p> <p>3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>

Escenarios de derechos humanos: SECTOR DEL TRANSPORTE

Imagine...

Usted trabaja para Intranspo, una empresa de transporte multinacional, que es propietaria de Copia Airways, la línea aérea nacional de Copia, una economía de altos ingresos. Dispuesta a diversificar su cartera, Intranspo está interesada en adquirir Gidion Ships, una pequeña compañía naviera que opera en Copia y Gidion. Después de la adquisición, Intranspo podría convertirse en la tercera empresa de transporte más grande del mundo.

Una ONG internacional de incidencia ha publicado un informe que denuncia una serie de violaciones de los derechos humanos por parte de Intranspo y Gidion Ships. El informe también plantea preocupaciones por la inminente adquisición y pone de relieve una serie de abusos contra los derechos humanos por parte de Gidion Ships.

“Nuestro informe identifica una serie de violaciones a los derechos humanos por parte de Intranspo, a pesar de ser miembro de la Organización Internacional de Transporte [ficticio], que compromete a las empresas participantes al respeto de las normas internacionales de derechos humanos en consonancia con los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Ayer, un periódico nacional publicó un artículo en primera plana sobre los supuestos abusos de los derechos humanos por parte de Intranspo, basándose en el informe de la ONG.

Si bien la respuesta inmediata de la empresa fue rechazar las acusaciones a través de la emisión de una refutación pública en el periódico de circulación nacional, el CEO está personalmente preocupado por que la empresa no haya realizado una diligencia debida completa de todos los posibles impactos en los derechos humanos derivados de sus operaciones actuales y previstas.

En consecuencia, el CEO le solicita que analice las denuncias con sus colegas de la empresa y los actores sociales locales pertinentes a fin de determinar si hay problemas reales, y de ser identificados, desarrollar e implementar acciones correctivas.

Una parte importante de este ejercicio es realizar una revisión del enfoque de diligencia debida de los derechos humanos de la empresa con respecto a estas denuncias. Su revisión se divide en dos tareas principales:

1. Identificar los riesgos e impactos en los derechos humanos vinculados con las acusaciones [Identificación de los derechos humanos]
2. Mapear el enfoque de diligencia debida de derechos humanos de la empresa en relación con las denuncias [Mapeo de diligencia debida de los derechos humanos]

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

Para cada una de las denuncias mencionadas, considere los derechos humanos pertinentes que:

1. Intranspo está afectando actualmente en forma directa y/o indirecta en sus operaciones empresariales existentes, y
2. Tiene el potencial de afectar directa y/o indirectamente, cuando adquiera Gidion Ships.

DENUNCIAS

La Organización para la Libertad Civil de Gidion (Gidion Civil Liberty Organisation, GCLO) ha puesto en marcha una campaña contra Copia Airways por la 'supuesta complicidad con el gobierno de Copia en la tortura de tres habitantes de Gidion el año pasado'. Los tres habitantes de Gidion afirman que fueron secuestrados en Gidion y transportados por Copia Airways a instalaciones secretas donde fueron sometidos a torturas y trato degradante por el gobierno de Copia. La GCLO afirma que Copia Airways proporcionó apoyo logístico al gobierno de Copia y que tenía conocimiento del objetivo del vuelo.

Residentes locales que viven cerca del aeropuerto de Copia, propiedad de Copia Airways, están preocupados porque la tercera pista propuesta aumentará la contaminación acústica actual. Después de que Copia redujera la tasa aeroportuaria el año pasado, la demanda ha aumentado un 200%. Durante el mismo período, el 30% de los residentes locales desarrolló tinitus.

Los ambientalistas de Gidion afirman que durante sus vuelos nocturnos Copia Airways vierte combustible sobre áreas habitadas por la comunidad indígena pobre en el oeste de Gidion. Han detectado aumentos significativos de hidrocarburos de petróleo en el suelo y el agua. La comunidad indígena vive de la tierra.

El año pasado, se determinó que Gidion Ships arrojaba residuos electrónicos ilegales en el oeste de Gidion, la región más pobre del país. Los residuos ilegales estaban a 5 Km. de una escuela y se detectó que los niños del lugar jugaban con equipos eléctricos viejos y sumamente tóxicos. Cuando se la acusó ante un tribunal de Gidion, la empresa declaró que había tercerizado el trabajo a una firma local de Gidion. La firma local afirma que tercerizaron el trabajo a trabajadores migrantes de Hidion. Cuando se los interrogó, los migrantes de Hidion no hablaban ni entendían el idioma de Gidion.

Los auxiliares de vuelo que trabajan para Copia Airways trabajan en promedio 60 horas semanales sin cobrar horas extra, cuando están contratados para trabajar 50 horas. Se han quejado a su sindicato local. El sindicato y la gerencia no han podido llegar a un acuerdo y, en consecuencia, el sindicato ha declarado una huelga para la semana que viene. Los auxiliares de vuelo temen que si hacen huelga, se los despedirá. Cincuenta personas que el año pasado hicieron huelga fueron luego despedidas por 'motivo de mal desempeño' algo que todos cuestionaron.

Seis auxiliares de vuelo femeninos han descubierto que se les paga un 40% menos que a sus homólogos masculinos, a pesar de hacer el mismo trabajo. Se han quejado a su sindicato que ha planteado la cuestión a la gerencia de Copia Airways. Cada seis meses, la gerencia ejecutiva aplaza la cuestión.

*Se recomienda a los usuarios consultar la Tabla de evaluación y manejo de impactos en los derechos humanos (página 135) que ofrece una definición breve de cada derecho humano y pone de relieve los riesgos e impactos correspondientes en la empresa.

Tarea uno: ejercicio de identificación de los derechos humanos

LOS DERECHOS HUMANOS PERTINENTES

En la siguiente tabla se identifican los derechos humanos pertinentes y los Artículos relacionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principales convenios de la OIT.

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
La Organización para la Libertad Civil de Gidion (Gidion Civil Liberty Organisation, GCLO) la puesta en marcha una campaña contra Copia Airways por la 'supuesta complicidad con el gobierno de Copia en la tortura de tres habitantes de Gidion el año pasado'. Los tres habitantes de Gidion afirman que fueron secuestrados en Gidion y transportados por Copia Airways a instalaciones secretas donde fueron sometidos a torturas y trato degradante por el gobierno de Copia. La GCLO afirma que Copia Airways proporcionó apoyo logístico al gobierno de Copia y que tenía conocimiento del objetivo del vuelo.	4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes 2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios) 1. Derecho a la vida	4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes: DUDH 5; PIDCP 7 2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios): DUDH 3 y 9; PIDCP 9 1. Derecho a la vida: DUDH 3; PIDCP 6
Residentes locales que viven cerca del aeropuerto de Copia, propiedad de Copia Airways, están preocupados porque la tercera pista propuesta aumentará la contaminación acústica actual. Después que Copia redujera la tasa aeroportuaria el año pasado, la demanda ha aumentado un 200%. Durante el mismo período, el 30% de los residentes locales han desarrollado tinitus.	27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 28. Derecho a la salud	27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11 28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12
Los ambientalistas de Gidion afirman que durante sus vuelos nocturnos Copia Airways ha estado vertiendo combustible sobre las áreas habitadas por la comunidad indígena pobre en el oeste de Gidion. Han detectado aumentos significativos de hidrocarburos de petróleo en el suelo y el agua. La comunidad indígena vive de la tierra.	27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 28. Derecho a la salud 31. Derecho a la autodeterminación 35. Derechos de las minorías	27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento): DUDH 25; PIDESC 11 28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12 31. Derecho a la autodeterminación: DUDH 21; PIDCP 1; PIDESC 1 35. Derechos de las minorías: PIDCP 27

Denuncias	Derechos humanos	Artículos de DUDH, PIDCP, PIDESC y principales convenios de la OIT
<p>El año pasado, se determinó que Gidion Ships arrojaba residuos electrónicos ilegales en el oeste de Gidion, la región más pobre del país. Los residuos ilegales estaban a 5 Km. de una escuela y se detectó que los niños del lugar jugaban con equipos eléctricos viejos y sumamente tóxicos. Cuando se la acusó ante un tribunal de Gidion, la empresa declaró que había tercerizado el trabajo a una firma local de Gidion. La firma local afirma que tercerizaron el trabajo a trabajadores migrantes de Hidion. Cuando se los interrogó, los migrantes de Hidion no hablaban ni entendían el idioma de Gidion.</p>	<p>28. Derecho a la salud</p> <p>1. Derecho a la vida</p> <p>15. Derecho de protección del niño</p>	<p>28. Derecho a la salud: DUDH 25; PIDESC 12</p> <p>1. Derecho a la vida: DUDH 3; PIDCP 6</p> <p>15. Derecho de protección del niño: DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182</p>
<p>Los auxiliares de vuelo que trabajan para Copia Airways trabajan en promedio 60 horas semanales sin cobrar horas extra, aunque están contratados para trabajar 50 horas. Se han quejado a su sindicato local. El sindicato y la gerencia no han podido llegar a un acuerdo y, en consecuencia, el sindicato ha declarado una huelga para la semana que viene. Los auxiliares de vuelo temen que si hacen huelga, se los despedirá. Cincuenta personas que el año pasado hicieron huelga fueron luego despedidas por ‘motivo de mal desempeño’ que todos cuestionaron.</p>	<p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>24. Derecho a trabajar</p> <p>8. Derecho al acceso a recursos efectivos</p>	<p>5. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga: DUDH 23; PIDESC 8; OIT N.º 98</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación: DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión: DUDH 19; PIDCP 19</p> <p>24. Derecho a trabajar: DUDH 23; PIDESC 6</p> <p>8. Derecho al acceso a recursos efectivos: DUDH 8; PIDCP 2</p>
<p>Seis mujeres auxiliares de vuelo descubrieron que se les paga un 40% menos que a sus homólogos masculinos, a pesar de hacer el mismo trabajo. Se quejaron a su sindicato que ha planteado la cuestión a la gerencia de Copia Airways. Cada seis meses, la gerencia ejecutiva aplaza la cuestión.</p>	<p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p>	<p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre): DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación: DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111</p>

Tarea dos: ejercicio de mapeo de diligencia debida de derechos humanos

Utilizando las denuncias planteadas contra Intranspo y Gidion Ships como guía, ingrese las políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de gestión de su empresa, para cada una de las denuncias mencionadas.

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
<p>La Organización para la Libertad Civil de Gidion (<i>Gidion Civil Liberty Organisation, GCLO</i>) ha puesto en marcha una campaña contra Copia Airways por la ‘supuesta complicidad con el gobierno de Copia en la tortura de tres habitantes de Gidion el año pasado’. Los tres habitantes de Gidion afirman que fueron secuestrados en Gidion y transportados por Copia Airways a instalaciones secretas donde fueron sometidos a tortura y trato degradante por el gobierno de Copia. La GCLO afirma que Copia Airways proporcionó apoyo logístico al gobierno de Copia y que tenía conocimiento del objetivo del vuelo.</p>	<p>4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes</p> <p>2. Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>1. Derecho a la vida</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo
<p>Residentes locales que viven cerca del aeropuerto de Copia, propiedad de Copia Airways, están preocupados porque la tercera pista propuesta aumentará la contaminación acústica actual. Después que Copia redujera la tasa aeroportuaria el año pasado, la demanda ha aumentado un 200%. Durante el mismo período, el 30% de los residentes locales han desarrollado tinitus.</p>	<p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo
<p>Los ambientalistas de Gidion afirman que durante sus vuelos nocturnos, Copia Airways ha estado vertiendo combustible sobre las áreas habitadas por la comunidad indígena pobre en el oeste de Gidion. Han detectado aumentos significativos de hidrocarburos de petróleo en el suelo y el agua. La comunidad indígena vive de la tierra.</p>	<p>27. Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>28. Derecho a la salud</p> <p>31. Derecho a la autodeterminación</p> <p>35. Derechos de las minorías</p>	Políticas
		Procedimientos de evaluación
		Sistemas de manejo

Denuncias	Derechos humanos	Políticas, procedimientos de evaluación y sistemas de manejo de la empresa
<p>El año pasado, se determinó que Gidion Ships arrojaba residuos electrónicos ilegales en el oeste de Gidion, la región más pobre del país. Los residuos ilegales estaban a 5 Km. de una escuela y se detectó que los niños del lugar jugaban con equipos eléctricos viejos y sumamente tóxicos. Cuando se la acusó ante un tribunal de Gidion, la empresa declaró que había tercerizado el trabajo a una firma local de Gidion. La firma local afirma que tercerizaron el trabajo a trabajadores migrantes de Hidion. Cuando se los interrogó, los trabajadores migrantes de Hidion no hablaban ni entendían el idioma de Gidion.</p>	<p>28. Derecho a la salud</p> <p>1. Derecho a la vida</p> <p>15. Derechos de protección del niño</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>
<p>Los auxiliares de vuelo que trabajan para Copia Airways trabajan en promedio 60 horas semanales sin cobrar horas extra, cuando están contratados para trabajar 50 horas. Se quejaron a su sindicato local. El sindicato y la gerencia no pudieron llegar a un acuerdo y, en consecuencia, el sindicato ha declarado una huelga para la semana que viene. Los auxiliares de vuelo temen que si hacen huelga, se los despedirá. Cincuenta personas que el año pasado hicieron huelga fueron luego despedidas por ‘motivos de mal desempeño’ que todos cuestionaron.</p>	<p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p> <p>21. Derecho a la libertad de asociación</p> <p>19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>24. Derecho a trabajar</p> <p>8. Derecho al acceso a recursos efectivos</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>
<p>Seis mujeres que son auxiliares de vuelo han descubierto que se les paga un 40% menos que a sus homólogos masculinos, a pesar de hacer el mismo trabajo. Se quejaron a su sindicato, el que ha planteado la cuestión a la gerencia de Copia Airways. Cada seis meses, la gerencia ejecutiva aplaza la cuestión.</p>	<p>25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p>	<p>Políticas</p> <hr/> <p>Procedimientos de evaluación</p> <hr/> <p>Sistemas de manejo</p> <hr/>



TABLA DE EVALUACIÓN Y
GESTIÓN DE IMPACTOS EN
LOS DERECHOS HUMANOS

Tabla de evaluación y gestión de impactos en los derechos humanos

ÍNDICE

- | | |
|--|---|
| 1. Derecho a la vida | 19. Derecho a la libertad de opinión, información y expresión |
| 2. Derecho a la libertad y seguridad | 20. Derecho a la libertad de reunión |
| 3. Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado | 21. Derecho a la libertad de asociación |
| 4. Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes | 22. Derecho a participar en la vida pública |
| 5. Derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica | 23. Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social |
| 6. Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación | 24. Derecho a trabajar |
| 7. Derecho a la libertad de propaganda de guerra y libertad de incitación al odio racial, religioso o nacional | 25. Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables |
| 8. Derecho al acceso a recursos efectivos | 26. Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga |
| 9. Derecho a un juicio justo | 27. Derecho a un nivel de vida adecuado |
| 10. Derecho a estar libre de ley penal retroactiva | 28. Derecho a la salud |
| 11. Derecho a la privacidad | 29. Derecho a la educación |
| 12. Derecho a circular libremente | 30. Derecho a tomar parte en la vida cultural, beneficiarse con el progreso científico, derechos materiales y morales de autores e inventores |
| 13. Derecho a solicitar asilo por persecución en otros países | 31. Derecho a la autodeterminación |
| 14. Derecho a tener una nacionalidad | 32. Derecho de las personas detenidas a tratamiento humano |
| 15. Derecho de protección del niño | 33. Derecho a no ser sometido a prisión por incapacidad para cumplir un contrato |
| 16. Derecho a casarse y formar una familia | 34. Derecho de los extranjeros a un proceso debido cuando enfrenten la expulsión |
| 17. Derecho a la propiedad individual | 35. Derechos de las minorías |
| 18. Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión | |

La Tabla de evaluación y gestión de impactos en los derechos humanos destaca los párrafos pertinentes de la Política de sostenibilidad ambiental y social de la IFC, las Normas de Desempeño (PS) de la IFC y las Notas de Orientación (GN) asociadas [El marco de Sostenibilidad de la IFC estará vigente a partir del 1º de enero de 2012]. La información sobre los riesgos e impactos empresariales y las oportunidades de negocios fue extraída de *Human Rights Translated: A Business Reference Guide* (Foro internacional de líderes empresariales, Castan Centre for Human Rights Law, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Pacto Global de NU, 2008). Toda vez que es posible, se identifica el número de página correspondiente en dicha fuente.

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la vida</p> <p>DUDH 3; PIDCP 6</p> <p>El derecho a la vida implica el derecho a no ser privado de la vida en forma arbitraria o ilegal, y el derecho a recibir protección para la propia vida.</p> <p>El derecho a que la vida no sea arrebatada en forma arbitraria es un derecho fundamental e incluye el deber de los gobiernos de investigar dichos asesinatos y castigar a los infractores.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales</p> <p>Si la compañía emplea, coopera o se beneficia de la protección de las fuerzas de seguridad del Estado para su personal e instalaciones.</p> <p>Si las actividades comerciales están localizadas en países regidos por regímenes opresivos y se derivan beneficios directos de las violaciones de los derechos humanos por parte del Estado, ambas situaciones podrían llevar a la complicidad de la empresa en las violaciones del derecho a la vida cometidas por el Estado.</p> <p>Si los productos de la empresa son utilizados en forma impropia por los compradores en formas que la compañía podría o debería haber previsto, por ejemplo en el caso de tecnologías de uso dual, pueden plantearse denuncias de complicidad en violaciones del derecho a la vida.</p> <p>Si la empresa produce o suministra armas, puede ser acusada de violar el derecho a la vida. Los fabricantes de armas deben asegurarse de no producir armas ilegales y de cumplir con los embargos internacionales de armas.</p> <p>Si la actividad empresarial tiene un impacto negativo en necesidades básicas (por ejemplo alimentos, medicamentos esenciales), se requieren acciones positivas para respetar el derecho a la vida.</p> <p>Si la empresa no dispone de normas adecuadas de salud y seguridad laboral y como resultado se pierden vidas de trabajadores u otros.</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>7. y 10. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos 20-21. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Preparación y respuesta a emergencias</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos 10-11. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo infantil Requisitos / Protección de la fuerza de laboral / Trabajo forzado (incluida la nota al pie 13) Requisitos / Salud y seguridad en el trabajo 24-25. Requisitos / Trabajadores contratados por terceros 27-28. Requisitos / Cadena de abastecimiento</p> <p>PS3: Eficiencia en el uso de los recursos y prevención de la contaminación</p> <p>Objetivos 9. Requisitos / Eficiencia en el uso de los recursos / Consumo de agua 10-11. Requisitos / Prevención de la contaminación Requisitos / Prevención de la contaminación / Residuos Requisitos / Prevención de la contaminación / Manejo de materiales peligrosos 14-17. Requisitos / Prevención de la contaminación / Uso y manejo de plaguicidas</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la vida (cont.)</p>	<p><u>Oportunidades empresariales:</u></p> <p>La empresa puede usar sus canales de distribución para difundir información sobre la forma de evitar contraer el VIH/ SIDA u otras enfermedades contagiosas.</p> <p>Asimismo, puede producir y poner a disposición bienes y servicios esenciales a bajo costo.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 9</p>	<p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad</p> <p>Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Diseño y seguridad de infraestructura y equipos</p> <p>Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Manejo y seguridad de materiales peligrosos</p> <p>Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Servicios ecosistémicos</p> <p>9-10. Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Exposición de la comunidad a enfermedades</p> <p>11. Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Preparación y respuesta a emergencias</p> <p>PS6: Conservación de la biodiversidad y manejo sostenible de los recursos naturales vivos</p> <p>6. Requisitos / General</p>

Human Rights/ Articles / Definition	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la libertad y seguridad (incluida la libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios)</p> <p>DUDH 3 y 9; PIDCP 9</p> <p>Los derechos a la libertad y seguridad de la persona prohíben la detención ilegal u arbitraria de cualquier tipo.</p> <p>La detención “arbitraria” (o irrazonable) está prohibida aun si la autoriza la legislación nacional de un Estado. Este Artículo reconoce el derecho a la seguridad personal, ya sea estando detenido o no. Esta parte del Artículo tiene la mayor importancia potencial para las empresas. La seguridad personal comprende la protección de ataques físicos, amenazas de ataques físicos, u otras instancias graves de hostigamiento.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Si la empresa facilita la detención arbitraria o ilegal de personas.</p> <p>Si la empresa amenaza al personal con violencia física.</p> <p>Si la empresa es cómplice en instancias de severo hostigamiento por parte de terceros, por ejemplo personal de seguridad contratado u otros empleados.</p> <p>Oportunidades empresariales:</p> <p>Las empresas pueden proteger la seguridad personal cuando ofrecen la provisión de seguridad y prestan su apoyo a la investigación de las violaciones de este derecho.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 21</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>10. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>15. Requisitos / Condiciones de trabajo y administración de las relaciones laborales / No discriminación e igualdad de oportunidades</p> <p>21. Requisitos / Protección de la fuerza de trabajo / Trabajo infantil (incluida la nota al pie 13)</p> <p>22. Requisitos / Protección de la fuerza de trabajo / Trabajo forzado (incluida la nota al pie 13)</p> <p>27-28. Requisitos / Cadena de abastecimiento</p> <p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>12-14. Requisitos / Personal de seguridad</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</p> <p>DUDH 4; PIDCP 8; OIT N.º 29; OIT N.º 105</p> <p>La esclavitud existe cuando un ser humano es efectivamente dueño de otro.</p> <p>El derecho no ser sometido a la servidumbre cubre otras formas de dominio, explotación económica atroz, y degradación de los seres humanos, que pueden surgir, por ejemplo, en el contexto de la trata de trabajadores (incluidos trabajadores sexuales), servidumbre y servidumbre por deudas. Dada la naturaleza extrema de estas violaciones de los derechos humanos, el derecho de no ser sometido a esclavitud y servidumbre no tiene ninguna restricción ni calificación.</p> <p>El trabajo forzado u obligatorio también está prohibido y es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “todo trabajo o servicio de cualquier persona bajo amenaza de cualquier castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido en forma voluntaria”.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Si la empresa usa directamente trabajo esclavo, forzado, involuntario u obligatorio de detenidos.</p> <p>Si la empresa se beneficia del uso de esta mano de obra por parte de proveedores, subcontratistas y otros socios comerciales.</p> <p>Las empresas pertenecientes a las industrias del transporte aéreo, marítimo y otros sectores del transporte pueden tomar contacto con personas que son objeto de tráfico si se las transfiere de un lugar a otro a los fines del trabajo esclavo o forzoso, por ejemplo prostitución o servidumbre doméstica forzadas.</p> <p>Oportunidades empresariales:</p> <p>Cuando las empresas se comprometen en iniciativas de acción colectiva que ayudan a crear conciencia sobre el trabajo forzado y el tráfico humano están promoviendo este derecho.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated 2008</i>; pág. 17</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>9. y 10. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>10-11. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo</p> <p>15. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / No discriminación e igualdad de oportunidades</p> <p>21. Requisitos / Protección de la fuerza de trabajo / Trabajo infantil</p> <p>22. Requisitos / Protección de la fuerza de trabajo / Trabajo forzado (incluida la nota al pie 13)</p> <p>27. Requisitos / Cadena de abastecimiento</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a no ser sometido a tortura, trato o castigo cruel, inhumano y/o degradante</p> <p>DUDH 5; PIDCP 7</p> <p>Este derecho goza de un estatus especial en la legislación internacional de derechos humanos y no está sujeto a ninguna restricción o consideración. La tortura es el más serio de los actos prohibidos de maltrato: involucra un nivel muy elevado de dolor y sufrimiento que es intencionalmente infligido con un fin determinado (por ej. la exacción de una confesión).</p> <p>El trato cruel y/o inhumano también implica un severo sufrimiento de la víctima, si bien en una escala inferior que la "tortura". El trato degradante se caracteriza por una humillación extrema de la víctima.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Si miembros del personal de la compañía son sometidos a hostigamiento severo o condiciones de trabajo peligrosas que causan una seria angustia y sufrimiento mental.</p> <p>Si los productos de la empresa son mal utilizados para cometer actos de tortura.</p> <p>Si las acciones de los socios con los que la compañía tiene una relación comercial son opresivas.</p> <p>Tales relaciones podrían ser joint ventures o la utilización de fuerzas de seguridad estatales para proteger las instalaciones de la empresa.</p> <p>Además de estar libre de torturas, trato o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes, este derecho también protege a las personas de ser sometidas a experimentación médica o científica sin su consentimiento. En particular, las empresas del sector farmacéutico deben ser concientes de este derecho.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 13</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>9 y 10. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>15. Requisitos / Condiciones de trabajo y administración de las relaciones laborales / No discriminación e igualdad de oportunidades</p> <p>21. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo infantil</p> <p>22. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo forzado (incluida la nota al pie 13)</p> <p>23. Requisitos / Salud y seguridad en el trabajo</p> <p>27. Requisitos / Cadena de abastecimiento</p> <p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>12-14. Requisitos / Personal de seguridad</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica</p> <p>DUDH 6; PIDCP 16</p> <p>El artículo 16 garantiza que toda persona está dotada de la posibilidad de ser reconocida ante la ley. Es decir, se debe reconocer a un ser humano como una persona con personalidad jurídica". Algunos ejemplos de violaciones de este Artículo son las leyes que tratan a las mujeres casadas como posesiones de sus maridos, a los hijos como propiedad de sus progenitores, o al patrimonio de una mujer casada como el patrimonio de su marido.</p>	<p>Es improbable que las actividades de una empresa tengan un impacto directo sobre este derecho, si bien puede ser cómplice en la violación de este derecho por parte de otros actores.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 41</p>	

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación</p> <p>DUDH 7; PIDCP 26 OIT No. 111</p> <p>Este derecho garantiza la igualdad ante la ley, y la protección igualitaria de la ley, sin discriminación. Las personas deben estar protegidas de la discriminación con diferentes fundamentos incluidas raza, color, sexo, idioma, opinión política u otra, origen nacional o social, propiedad, y nacimiento u otro estatus. Este último fundamento es abierto y se ha interpretado que incluye estados tales como el estado de salud (por ej. VIH/SIDA), discapacidad, estado civil, edad y orientación sexual.</p> <p>Discriminación significa cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en uno o más de los fundamentos antes indicados que tenga el efecto de reducir o directamente suprimir la igualdad de oportunidades o de trato de la víctima.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>La discriminación prohibida puede ser directa (por ejemplo un anuncio que desalienta que se presenten personas de ciertas nacionalidades o etnias) o indirecto (por ejemplo, un programa de capacitación gerencial voluntario que aumenta las oportunidades de promoción de un candidato y que solo se ofrece los días viernes a la hora del almuerzo constituiría una discriminación indirecta por razones religiosas o de creencias que afecta a quienes están comprometidos con la observancia religiosa del día viernes).</p> <p>Las actividades de las empresas pueden afectar el derecho a la no discriminación de su fuerza laboral, socios comerciales y clientes. Cada uno de dichos actores sociales debe ser tratado sin discriminación, por ejemplo en la contratación, remuneración y capacitación de los trabajadores y en la provisión de servicios a los clientes. Los trabajadores son particularmente vulnerables a la discriminación de los empleadores. No deben ser discriminados u hostigados, ni deben ser sometidos a medidas disciplinarias sin procedimientos justos.</p> <p>En determinadas circunstancias, es aceptable que las empresas adopten "acciones afirmativas": medidas positivas adoptadas para ayudar a un grupo particular que ha sufrido una seria discriminación de larga data, a fin de revertir dicha tendencia. Estas medidas a veces pueden implicar una discriminación "positiva" o "inversa". Por ejemplo, se puede fijar una cuota para el número de mujeres a las que la provee capacitación gerencial a fin de aumentar la representación de la mujer en altos cargos, si las mujeres están seriamente subrepresentadas a ese nivel. En muchas instancias, las reglas respecto de la acción afirmativa estarán cubiertas por la legislación nacional y la empresa deberá orientarse por la misma.</p>	<p>Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social</p> <p>Compromisos de la IFC 9, 12 y 13.</p> <p>PS1: Evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>10-12. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos (incluida la nota al pie 18)</p> <p>30. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Consultas</p> <p>31. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Participación</p> <p>32. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Pueblos indígenas</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>Objetivos</p> <p>10-12. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo (incluida la nota al pie 5)</p> <p>14. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Organizaciones de trabajadores</p> <p>15-16. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / No discriminación e igualdad de oportunidades</p> <p>18. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Reducción de personal</p> <p>22. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo forzado (incluida la nota al pie 13)</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación (cont.)</p>	<p>En el marco de este derecho se permiten las distinciones si están basadas en criterios razonables y objetivos. Por ejemplo, es legítimo que una compañía cinematográfica discrimine en base al sexo al seleccionar quien desempeñará un personaje femenino.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 77</p>	<p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Servicios ecosistémicos Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Exposición de la comunidad a enfermedades</p> <p>PS5: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario</p> <p>8. Requisitos / General / Diseño del proyecto 10. Requisitos / General / Relación con la comunidad 12. Requisitos / General / Planificación e implementación de un reasentamiento y restauración de medios de vida 19-20. Requisitos / Desplazamiento / Desplazamiento físico 30-32. Requisitos / Responsabilidades del sector privado en reasentamientos gestionados por el gobierno</p> <p>PS6: Conservación de la biodiversidad y manejo sostenible de los recursos naturales vivos</p> <p>24. Requisitos / Manejo de servicios ecosistémicos</p> <p>PS7: Pueblos indígenas:</p> <p>Objetivos</p> <p>10. Requisitos / General / Participación y consentimiento 14. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Impactos sobre tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o uso consuetudinario 17. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Patrimonio cultural crítico. 19-20. Requisitos / Mitigación y beneficios del desarrollo (incluida la nota al pie 14)</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la libertad de propaganda de guerra y libertad de incitación al odio racial, religioso o nacional</p> <p>DUDH 7; PIDCP 20</p> <p>Este derecho exige la prohibición de toda acción que abogue a favor del odio nacional, racial o religioso que represente una incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia. En consecuencia, el derecho recorta un área que no está protegida por el derecho a la libertad de expresión consagrado en el Artículo 19 del PIDCP.</p>	<p><u>Riesgos e impactos empresariales:</u></p> <p>La segunda parte del Artículo 20 del PIDCP está dirigida contra las “expresiones del odio” que son expresiones que vilipendian a personas e incitan el odio contra ellas en razón de su raza, religión o nacionalidad. Este aspecto del derecho es de particular importancia para las empresas de medios y también las compañías de comunicaciones que alojan en sus servidores blogs, foros, sitios web, etc.</p> <p><u>Oportunidades empresariales:</u></p> <p>Las empresas que apoyan o participan en campañas para enfrentar el racismo y promover la diversidad ayudan a facilitar el goce de este derecho.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 57</p>	

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho al acceso a recursos efectivos</p> <p>DUDH 8; PIDCP 2</p> <p>Este derecho y, en particular, el Artículo 2 del PIDCP, contiene las obligaciones generales de un Estado relativas a respetar y asegurar que todas las personas dentro de su territorio y sujetas a su jurisdicción disfruten de los derechos reconocidos en el Pacto sin discriminación; también subraya el derecho a la provisión de un recurso efectivo para las víctimas.</p>	<p><u>Oportunidades empresariales:</u></p> <p>La relocalización vinculada con el desarrollo, que mayormente realizan las empresas que operan en las industrias extractivas (minería, gas y petróleo), es permisible solamente si fuera absolutamente necesaria y siempre que no se lleve a cabo de una manera arbitraria o no razonable.</p> <p>Las empresas tienen la oportunidad de respaldar este derecho desarrollando y manteniendo mecanismos de queja que brindan acceso a recursos efectivos para las víctimas.</p>	<p>Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social</p> <p>12. Compromisos de la IFC. 54-57. Asesor en Cumplimiento / Ombudsman</p> <p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>25. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales 27. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Análisis y planificación de la relación con la comunidad y otros actores sociales 29. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Difusión de información 30. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Consultas 31. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Participación 34. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Comunicaciones externas y mecanismos de queja / Comunicaciones externas 35. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Comunicaciones externas y mecanismos de queja / Mecanismo de queja para comunidades afectadas 36. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Provisión permanente de informes a las comunidades afectadas</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
Derecho al acceso a recursos efectivos (cont.)		<p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>13-14. Requisitos / Condiciones de trabajo y administración de las relaciones laborales / Organizaciones de trabajadores 20. Requisitos / Condiciones de trabajo y administración de las relaciones laborales / Mecanismo de quejas</p> <p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>12. Requisitos / Personal de seguridad</p> <p>PS5: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario</p> <p>11. Requisitos / General / Mecanismo de quejas</p> <p>PS7: Pueblos indígenas:</p> <p>10. Requisitos / General / Participación y consentimiento</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a un juicio justo</p> <p>DUDH 10; PIDCP 14</p> <p>El derecho a un juicio justo y a la igualdad ante los tribunales se requiere tanto en procesos civiles como penales para asegurar la apropiada administración de justicia. Los derechos incluyen el derecho a una audiencia pública ante un tribunal o corte imparcial. Los procesos penales exigen garantías adicionales para el acusado tales como la presunción de inocencia, el derecho a interrogar a los testigos en igualdad de condiciones con la fiscalía, el derecho a un intérprete si el acusado no comprende el idioma usado en el tribunal, y el derecho a la revisión de la condena y sentencia por parte de un tribunal superior de conformidad con la ley.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Es infrecuente que las actividades de una empresa tengan algún impacto directo sobre este derecho.</p> <p>Una empresa podría afectar en forma negativa este derecho si intentara corromper el proceso judicial, por ejemplo, sobornando a los jueces o jurados, o destruyendo pruebas relevantes.</p> <p>Oportunidades empresariales:</p> <p>Las empresas pueden facilitar este derecho ayudando a proveer de representación letrada a los empleados que no puedan costearla.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 37</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>35. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Comunicaciones externas y mecanismos de queja / Mecanismo de queja para comunidades afectadas</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>19. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Mecanismo de quejas</p> <p>PS7: Pueblos indígenas:</p> <p>Objetivos</p> <p>5. Alcance de la aplicación</p> <p>10. Requisitos / General / Participación y consentimiento</p> <p>15. Requisitos / Circunstancias que requieren el consentimiento libre, previo e informado / Reasentamiento de pueblos indígenas de tierras y recursos sujetos a propiedad tradicional o bajo uso consuetudinario (incluida la nota al pie 12).</p> <p>16-17. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Patrimonio cultural crítico.</p> <p>18-20. Requisitos / Mitigación y beneficios del desarrollo</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a estar libre de ley penal retroactiva</p> <p>DUDH 11; PIDCP 15</p> <p>El derecho a estar libre de ley penal retroactiva prohíbe al Estado imponer penas por un acto realizado que no era ilegal en el momento que fue cometido. También impide que el Estado imponga penas más severas por un delito que aquellas que se habían prescrito en el momento en que se cometió el delito.</p>	<p>Es improbable que las actividades de una empresa puedan tener algún impacto directo sobre este derecho, a menos que realicen acciones de cabildeo o se beneficien directamente o faciliten la promulgación de tales leyes.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 39</p>	

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la privacidad</p> <p>DUDH 12; PIDCP 17</p> <p>Este derecho protege a las personas de una interferencia arbitraria, no razonable o ilegal con su privacidad, familia, hogar o correspondencia, así como los ataques a su honor y reputación.</p> <p>Se prohíben las restricciones “arbitrarias” o no razonables a la privacidad aun si están autorizadas conforme a las leyes internas de un Estado. Los gobiernos tienen el deber de proteger de las interferencias en la privacidad por parte de agentes estatales o entidades privadas tales como empleadores o medios.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Las actividades de las empresas pueden afectar el derecho a la privacidad, especialmente en el lugar de trabajo. La privacidad se ha vuelto un tema de particular importancia en esta era electrónica en la que se almacenan grandes cantidades de datos y se conciben métodos más sofisticados para obtener dichos datos. Las empresas están frecuentemente involucradas en la recopilación de gran escala de datos personales de clientes, empleados y otros actores sociales; en consecuencia, es necesario garantizar la confidencialidad de dicha información.</p> <p>Las empresas pueden afectar el derecho a la privacidad o correr el riesgo de ser cómplices de otras violaciones de los derechos humanos si, por ejemplo, las compañías de informática o telecomunicaciones entregan datos sensibles de sus clientes en forma arbitraria o ilegal al Estado sin el consentimiento de los mismos.</p> <p>La Corte Europea de Derechos Humanos ha interpretado que la noción de privacidad incluye estar libre de interferencias no razonables en el disfrute del espacio privado individual. Por ejemplo, conforme a esta teoría, la emisión de gases por parte de una empresa en un área residencial podría dañar el derecho a la privacidad de los residentes de esa área.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 43</p>	<p>GN2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>GN4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a circular libremente</p> <p>DUDH 13; PIDCP 12</p> <p>Este derecho consta de cuatro partes. Permite a las personas que se encuentran legalmente en un país moverse libremente por todo el territorio, elegir dónde vivir dentro del país, y salir del mismo. Estas tres partes del derecho pueden estar limitadas por restricciones a la circulación que son necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o moral públicas, o los derechos y libertades de terceros. El derecho a la libre circulación también les otorga a las personas el derecho a que no se les impida el ingreso a su propio país en forma arbitraria.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Las actividades de las empresas pueden afectar este derecho si, por ejemplo, es necesario reubicar a una comunidad debido a las operaciones de la compañía, lo que restringe la libertad de esas personas a elegir su lugar de residencia. La relocalización vinculada con el desarrollo es permisible solamente si es absolutamente necesaria y siempre y cuando no sea realizada de manera arbitraria o irrazonable. A este fin, debe reconocerse el derecho a la libre circulación, el que debe ser considerado en las conversaciones relativas a la reubicación.</p> <p>El reasentamiento debe efectuarse de manera legal, después de haber consultado, notificado, indemnizado y obtenido el consentimiento de los afectados.</p> <p>El trabajo forzoso, en situaciones en las que se le retiene el pasaporte o los documentos de viaje al trabajador, es una violación del derecho a la libre circulación.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 31</p>	<p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>12. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo 20. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo forzado</p> <p>PS5: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario</p> <p>1-3. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>8. Requisitos / General / Diseño del proyecto 9. Requisitos / General / Compensación y beneficios para las personas desplazadas 10. Requisitos / General / Relaciones con la comunidad 11. Requisitos / General / Mecanismo de quejas 12-16. Requisitos / General / Planificación e implementación del reasentamiento y restauración de los medios de vida 19-22, 24. Requisitos / Desplazamiento / Desplazamiento físico 25-29. Requisitos / Desplazamiento / Desplazamiento económico 30-32. Requisitos / Responsabilidades del sector privado en reasentamientos gestionados por el gobierno</p> <p>PS7: Pueblos indígenas:</p> <p>Objetivos</p> <p>6. Alcance de la aplicación 11. Requisitos / General / Participación y consentimiento 13-14. Requisitos / Circunstancias que requieren el consentimiento libre, previo e informado / Impactos en tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o uso consuetudinario</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a circular libremente (cont.)</p>		<p>15. Requisitos / Circunstancias que requieren el consentimiento libre, previo e informado / Reasentamiento de pueblos indígenas de tierras y recursos sujetos a propiedad tradicional o bajo uso consuetudinario</p> <p>16-17. Requisitos / Circunstancias que requieren el consentimiento libre, previo e informado / Patrimonio cultural crítico</p> <p>21-22. Requisitos / Responsabilidades del sector privado cuando el gobierno es responsable de la administración de los temas indígenas</p> <p>PS8: Patrimonio cultural</p> <p>10. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Acceso comunitario</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a solicitar asilo por persecución en otros países</p> <p>DUDH 14</p>	<p>Es improbable que las actividades de una empresa tengan un impacto directo o indirecto sobre este derecho, si bien puede ser cómplice de la violación de este derecho por parte de otros actores.</p>	

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a tener una nacionalidad</p> <p>DUDH 15</p>	<p>Es improbable que las actividades de una empresa tengan un impacto directo o indirecto sobre este derecho, si bien puede ser cómplice de la violación de este derecho por parte de otros actores.</p>	<p>GN2: Trabajo y condiciones laborales</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a casarse y formar una familia</p> <p>DUDH 16; PIDCP 23; PIDESC 10</p> <p>El derecho a la vida familiar requiere la protección de la familia por parte de la sociedad y el Estado. Este concepto de familia varía en las distintas partes del mundo; en general se aplica la definición de familia de cada sociedad. Esto incluye los derechos de hombres y mujeres de edad casadera a casarse y formar una familia, y a decidir el matrimonio libremente y con su pleno consentimiento. De acuerdo con este derecho, se le debe dar a la familia la protección y asistencia más amplias posibles, en particular durante su establecimiento y mientras es responsable del cuidado y educación de niños dependientes.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Este derecho es pertinente para las empresas en la medida en que ciertas prácticas laborales pueden obstaculizar o aumentar las posibilidades de la gente de adoptar un saludable equilibrio entre su trabajo y su vida y dedicar tiempo de calidad a sus familias.</p> <p>Se les otorga especial protección a las madres durante un período razonable antes y después del parto. De particular importancia para las empresas es que el derecho exige que durante ese período se otorgue a las madres que trabajan licencia paga o licencia con prestaciones adecuadas de la seguridad social.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 67 y 109.</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>10-11. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>Objetivos</p> <p>8. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Políticas y procedimientos de recursos humanos.</p> <p>9. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo</p> <p>14-15. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / No discriminación e igualdad de oportunidades</p> <p>19. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo infantil</p> <p>20. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo forzado</p> <p>24. Cadena de abastecimiento</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la propiedad individual</p> <p>DUDH 17; PIDESC 15</p> <p>El derecho a la propiedad asegura que todos pueden tener propiedades en forma individual así como en asociación con otros. Nadie será privado de su propiedad de manera arbitraria.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Una empresa puede afectar en forma negativa este derecho al adquirir tierras y embarcarse en programas de reubicación / reasentamiento.</p> <p>El reasentamiento debe efectuarse de manera legal después de haber consultado, notificado, indemnizado y obtenido el consentimiento de los afectados.</p> <p>Las empresas que operan en industrias extractivas (minería, petróleo y gas) deben ser particularmente conscientes de las implicaciones de este derecho.</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>9. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos (incluida la nota al pie 18)</p> <p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>8. Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Servicios ecosistémicos</p> <p>PS5: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario</p> <p>1-3. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>8. Requisitos / General / Diseño del proyecto</p> <p>9. Requisitos / General / Compensación y beneficios para las personas desplazadas</p> <p>10. Requisitos / General / Relaciones con la comunidad</p> <p>11. Requisitos / General / Mecanismo de quejas</p> <p>12-16. Requisitos / General / Planificación e implementación del reasentamiento y restauración de los medios de vida</p> <p>19-22, 24. Requisitos / Desplazamiento / Desplazamiento físico</p> <p>25-29. Requisitos / Desplazamiento / Desplazamiento económico</p> <p>30-32. Requisitos / Responsabilidades del sector privado en reasentamientos gestionados por el gobierno</p> <p>PS6: Conservación de la biodiversidad y manejo sostenible de los recursos naturales vivos</p> <p>6. Requisitos / General</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la propiedad individual (cont.)</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Una empresa puede facilitar el goce del derecho cuando realiza consultas con las personas pertinentes, obtiene su consentimiento y tiene en cuenta su perspectiva en el diseño del proyecto en cuestión.</p>	<p>PS7: Pueblos indígenas:</p> <p>Objetivos</p> <p>6. Alcance de la aplicación 11. Requisitos / General / Participación y consentimiento 13-14. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere el consentimiento libre, previo e informado / Impactos sobre tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o bajo uso consuetudinario 15. Requisitos / Circunstancias que requieren el consentimiento libre, previo e informado / Patrimonio cultural crítico. 16-17. Requisitos / Responsabilidades del sector privado cuando el gobierno es responsable de manejar los temas de pueblos indígenas</p> <p>PS8: Patrimonio cultural</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>6-7. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos 16. Requisitos / Uso del patrimonio cultural por parte del proyecto</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión</p> <p>DUDH 18; PIDCP 18</p> <p>El derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión comprende la libertad personal de elegir, practicar y observar la religión o creencia elegida. Este derecho también protege a los ateos y la libertad de no profesar ninguna religión o creencia.</p> <p>El derecho a manifestar una religión o creencia incluye el derecho de culto, así como a enseñar y observar rituales tales como el uso de determinadas ropas o tocados.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Las actividades empresariales pueden más probablemente afectar este derecho en relación con sus trabajadores. Por ejemplo, es posible que la empresa deba realizar adecuaciones en función de las prácticas religiosas de los trabajadores que deben rezar durante el horario laboral o que piden licencia para observar ciertos días sagrados.</p> <p>Pueden surgir problemas vinculados con la vestimenta, tocados o joyas de carácter religioso que afecten las actividades comerciales.</p> <p>La empresa debe balancear la libertad de manifestar la propia religión con intereses legítimos contrapuestos tales como la salud y seguridad, los derechos de otros trabajadores, y las necesidades legítimas de la compañía.</p> <p>Estos temas también se le pueden presentar a la empresa si opera en contextos en los que es común la violación de la libertad de pensamiento, conciencia y religión y entre las víctimas se encuentran empleados u otros actores sociales.</p> <p>Oportunidades empresariales:</p> <p>Las compañías pueden facilitar el goce del derecho promoviendo una cultura de tolerancia religiosa y comprensión en el lugar de trabajo.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 49</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>9. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos (incluida la nota al pie 18)</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>14. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / No discriminación e igualdad de oportunidades</p> <p>PS7: Pueblos indígenas:</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>13-14. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere el consentimiento libre, previo e informado / Impactos sobre tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o bajo uso consuetudinario</p> <p>16. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Patrimonio cultural crítico (incluida la nota al pie 13).</p> <p>21-22. Requisitos / Responsabilidades del sector privado cuando el gobierno es responsable de la administración de los temas indígenas</p> <p>PS8: Patrimonio cultural</p> <p>3. Alcance de la aplicación</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la libertad de opinión, información y expresión</p> <p>DUDH 19; PIDCP 19</p> <p>El Artículo 19 protege el derecho de cada persona a mantener opiniones libres de interferencia externa. Este derecho no puede restringirse bajo ninguna circunstancia.</p> <p>El Artículo 19 protege también el derecho a la libertad de expresión, que es el derecho a recibir y emitir ideas por cualquier medio o forma. Este derecho puede ser restringido por medidas previstas por la ley y necesarias para proteger los derechos o la reputación de otros, o para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o moral públicas.</p>	<p><u>Riesgos e impactos empresariales:</u></p> <p>Este derecho tiene especial importancia para el sector de los medios, incluidos los realizadores y distribuidores de películas, editores de publicaciones, y la industria de la música y la televisión, y las compañías de Internet.</p> <p>La concentración excesiva de los medios masivos en un pequeño número de manos puede afectar negativamente el goce de del derecho a la libertad de expresión e información.</p> <p>También surgen problemas con relación a la libertad de expresión cuando los gobiernos ejercen presión sobre las compañías de medios o de tecnología para censurar su producción o limitar el acceso de los clientes a la información.</p> <p>Otros sectores también pueden enfrentar estos problemas si operan en países donde se viola habitualmente el derecho a la libertad de expresión e información, por ejemplo cuando un empleado o actor social es perseguido injustamente por ejercer su derecho a la libertad de opinión o expresión.</p>	<p>Política de sustentabilidad ambiental y social</p> <p>14. Compromisos de la IFC 45. Funciones y responsabilidades / Supervisión de la IFC 48-53. Funciones y responsabilidades de la IFC / Iniciativas sectoriales específicas sobre gobernabilidad y difusión 50-51 Iniciativas sectoriales específicas sobre gobernabilidad y difusión / Proyectos de las industrias extractivas 53. Iniciativas sectoriales específicas sobre gobernabilidad y difusión / Proyectos de infraestructura Política de acceso a la información</p> <p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>21. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Preparación y respuesta a emergencias 25. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales 26-28 Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Análisis y planificación de la relación con la comunidad y otros actores sociales 29. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Difusión de información 30. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Consultas 31. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Participación 32. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Pueblos indígenas</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la libertad de opinión, información y expresión (cont.)</p>	<p><u>Oportunidades empresariales</u></p> <p>Las compañías pueden ayudar a promover el derecho mediante el cabildeo contra la censura.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 53</p>	<p>29. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Responsabilidades del sector privado en la relación con la comunidad y otros actores sociales liderada por el gobierno.</p> <p>34. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Comunicaciones externas y mecanismos de queja / Comunicaciones externas</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>8. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Políticas y procedimientos de recursos humanos</p> <p>12. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Organizaciones de trabajadores</p> <p>16. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Reducción de personal</p> <p>18. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Mecanismo de queja</p> <p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>11. Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Preparación y respuesta a emergencias</p> <p>12-14. Requisitos / Personal de seguridad</p> <p>PS5: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario</p> <p>10. Requisitos / General / Relación con la comunidad</p> <p>11. Requisitos / General / Mecanismo de queja</p> <p>30-32 Requisitos / Responsabilidades del sector privado en reasentamientos manejados por el gobierno</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la libertad de opinión, información y expresión (cont.)</p>		<p>PS7: Pueblos indígenas</p> <p>Objetivos</p> <p>10-12. Requisitos / General / Participación y consentimiento 14. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Impactos sobre tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o uso consuetudinario 16-17. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Patrimonio cultural crítico 22. Requisitos / Responsabilidades del sector privado cuando el gobierno es responsable de la administración de los temas indígenas</p> <p>PS8: Patrimonio cultural</p> <p>9. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Consultas 15. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Patrimonio cultural crítico 16. Requisitos / Uso del patrimonio cultural por parte del proyecto</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la libertad de reunión:</p> <p>DUDH 20; PIDCP 21</p> <p>El derecho a reunirse pacíficamente está protegido por el Artículo 21 del PIDCP. La reunión en este contexto puede referirse a una reunión que tiene lugar con un fin específico, donde hay un debate público o donde se proclaman ideas.</p> <p>La libertad de reunión abarca el derecho a manifestarse en grupos, ya sea en reuniones estacionarias o en marchas.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Los gobiernos son quienes están en la situación más obvia para violar la libertad de reunión. Sin embargo, ha habido casos en los que se ha acusado a una empresa de complicidad en acciones gubernamentales para suprimir manifestaciones contra las operaciones de la compañía.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 61</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>25. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Participación</p> <p>27. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Análisis y planificación de la relación con la comunidad y otros actores sociales</p> <p>30. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Consultas</p> <p>31. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Relación con la comunidad y otros actores sociales / Participación</p> <p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>12-14: Requisitos / Personal de seguridad</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la libertad de asociación</p> <p>DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87</p> <p>El Artículo 22 del PIDCP protege el derecho a formar o unirse a todos los tipos de asociaciones como partidos políticos, sociedades religiosas, clubes deportivos y otros clubes recreativos, organizaciones no gubernamentales y sindicatos.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Es más probable que las actividades de las empresas afecten el derecho en la medida en que se relacionen con los sindicatos y otros órganos representativos de sus empleados. El Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) se concentra únicamente en los sindicatos.</p> <p>Las compañías respetan el derecho cuando respetan el derecho de los trabajadores a formar sindicatos o, de operar en países en los que la actividad sindical es ilegal, cuando reconocen las asociaciones legítimas de empleados con las que la compañía puede entablar un diálogo sobre los problemas laborales.</p> <p>Las empresas también deben asegurarse de que sus actividades no socaven a otras organizaciones legítimas, tales como los partidos políticos.</p> <p>Oportunidades empresariales:</p> <p>Las compañías también pueden promover el goce del derecho haciéndose oír en las circunstancias adecuadas, en forma pública o privada, sobre las leyes que restringen este derecho.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 63</p>	<p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>Objetivos</p> <p>9. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo</p> <p>12-13. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Organización de los trabajadores</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a participar en la vida pública</p> <p>DUDH 21; PIDCP 25</p> <p>El derecho a participar en la vida pública involucra la capacidad de los ciudadanos para tomar parte en la administración de los asuntos públicos y elegir libremente a sus representantes para que desempeñen funciones gubernamentales en su nombre.</p> <p>Este derecho también comprende aspectos específicos del derecho a la participación política como los derechos a votar y ser electo en elecciones libres y justas y el derecho de acceso igualitario a puestos en la administración pública.</p> <p>Es importante que la información y las ideas sobre los temas públicos y políticos se comuniquen libremente.</p>	<p><u>Riesgos e impactos empresariales:</u></p> <p>Las compañías de medios pueden contribuir a asegurar la difusión de información equilibrada y que no esté influenciada indebidamente por el gobierno u otros partidos políticos o posiciones.</p> <p>En este sentido, los monopolios de medios son un motivo de preocupación ya que pueden restringir la difusión de opiniones políticas diversas.</p> <p>El derecho al acceso igualitario a los servicios públicos es importante para las empresas privadas que celebran contratos de servicios públicos y, por lo tanto, asumen las funciones tradicionales del gobierno, por ejemplo las compañías de servicios básicos y cárceles privadas.</p> <p><u>Oportunidades empresariales:</u></p> <p>Las compañías también pueden facilitar el goce de este derecho al permitir que los empleados tengan tiempo libre para votar y participar en campañas para promover una mayor participación cívica.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 73</p>	

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social</p> <p>DUDH 22; PIDESC 9</p> <p>El derecho a la seguridad social comprende el derecho a acceder y mantener las prestaciones sin discriminación. Los gobiernos están obligados a poner a disposición un sistema de seguridad social. Dichos sistemas pueden involucrar regímenes contributivos o basados en seguros, que normalmente implican aportes obligatorios del beneficiario y el empleador del mismo (y a veces el Estado), así como también regímenes universales o focalizados financiados a partir del tesoro público. Este derecho es fundamental para combatir la pobreza, dado su naturaleza redistributiva; su efectividad puede, por ejemplo, tener un impacto significativo en el goce de otros derechos relacionados, tales como el derecho a un nivel de vida adecuado y el derecho a la salud.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>El papel de las compañías en relación con el derecho a la seguridad social variará según el contexto nacional. En general, las empresas tienen como deber básico asegurar que los aportes legalmente obligatorios al sistema, además de aquellos deducidos de los sueldos y jornales de los empleados, se paguen de inmediato para asegurar que no se vea disminuida la capacidad del gobierno de efectuar los pagos o prestar los servicios de la seguridad social. Por otro lado, las leyes laborales también tienden ahora a crear obligaciones para que las empresas proporcionen ingresos y beneficios por maternidad, lesiones, etc.</p> <p>Cuando las compañías operan regímenes privados de seguridad social, tienen la responsabilidad de hacerlo de manera no discriminatoria y no deben imponer condiciones irrazonables de elegibilidad.</p> <p>Finalmente, si una empresa les negara a sus trabajadores sus beneficios por lesiones laborales acordados contractualmente, sus acciones tendrían un efecto negativo en los derechos de los trabajadores conforme al Artículo 9 del PIDESC.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 105</p>	<p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>7-8. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Políticas y procedimientos de recursos humanos</p> <p>9. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo</p> <p>17. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Reducción de personal</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a trabajar</p> <p>DUDH 23; PIDESC 6</p> <p>El derecho a trabajar reconoce el derecho de todos a la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo que elijan o acepten libremente.</p> <p>Esto implica que nadie debe estar obligado a participar en un empleo y que los Estados deben desarrollar un sistema destinado a garantizar que todos los trabajadores tengan acceso al empleo. Nadie debe ser injustamente privado de un empleo.</p> <p>Según lo especificado en el Artículo 6 del PIDESC, el trabajo debe ser "trabajo decente", es decir, trabajo que respeta los derechos humanos de la persona, los que incluyen los derechos de los trabajadores con respecto a las condiciones de remuneración y seguridad en el trabajo. El derecho a trabajar incluye la prohibición del despido arbitrario.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Las empresas de todos los tamaños y en todas las ubicaciones pueden afectar del derecho a trabajar de los trabajadores si los despiden en forma arbitraria o injusta. Incluso cuando dicha práctica pueda ser legalmente permisible conforme a la ley local, muchos actores sociales esperan que las empresas se guíen por normas más elevadas de comportamiento, de conformidad con las normas y la buena práctica internacionales.</p> <p>Oportunidades empresariales:</p> <p>Los actores sociales pueden esperar que una compañía que tiene actividades significativas como uno de los "principales jugadores" en la provisión de empleo, en áreas en las que el gobierno carece de la capacidad o predisposición para cumplir con sus compromisos, ayude a lograr la efectividad del derecho a trabajar.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 91</p>	<p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>Objetivos</p> <p>8-9. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Políticas y procedimientos de recursos humanos</p> <p>10-12. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo</p> <p>10-12. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Organizaciones de trabajadores</p> <p>15-17. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / No discriminación e igualdad de oportunidades</p> <p>18-19. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Reducción de personal</p> <p>20. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Mecanismo de queja</p> <p>21. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo infantil</p> <p>22. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo forzado</p> <p>23. Requisitos / Salud y seguridad en el trabajo</p> <p>24-26. Requisitos / Trabajadores contratados por terceros</p> <p>27-29. Requisitos / Cadena de abastecimiento</p>

Artículos / Definición de los Derechos humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre)</p> <p>DUDH 23 y 24; PIDESC 7</p> <p>El derecho a gozar de condiciones laborales justas y favorables tiene varios componentes, que son sumamente relevantes para las acciones de las empresas por cuanto conciernen al tratamiento de los empleados. Las compañías tienen un impacto significativo en el goce de los diversos derechos consagrados en el Artículo 7 del PIDESC en su condición de empleadores.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Este Artículo reconoce que los Estados deben proteger el derecho a la remuneración que proporciona a los trabajadores sueldos justos e igual remuneración por trabajo de igual valor y que se les debe garantizar a las mujeres condiciones de trabajo que no sean inferiores a aquellas de las que gozan los hombres.</p> <p>La remuneración también debe ser suficiente para proporcionar a los trabajadores una subsistencia digna para ellos y sus familias. Un salario mínimo debe ser “justo” y permitir que las familias gocen del derecho a un nivel de vida que incluye alimentos, vestimenta y vivienda adecuados (Artículo 11 del PIDESC).</p> <p>Esto se ve reforzado por el correspondiente convenio de la OIT, que dictamina que el establecimiento de salarios mínimos debe, por ejemplo, tener en cuenta aspectos tales como el costo de vida y las necesidades de los trabajadores y sus familias. Las compañías deben, por lo menos, cumplir con los salarios mínimos establecidos por la legislación sobre salario mínimo.</p> <p>Los salarios deben pagarse periódicamente y en su totalidad, sin deducciones ni restricciones no autorizadas.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 95</p>	<p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>8-9. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Políticas y procedimientos de recursos humanos</p> <p>10-12. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo</p> <p>10-12. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Organizaciones de trabajadores</p> <p>15-17. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / No discriminación e igualdad de oportunidades</p> <p>18-19. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Reducción de personal</p> <p>20. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Mecanismo de queja</p> <p>21. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo infantil</p> <p>22. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo forzado</p> <p>23. Requisitos / Salud y seguridad en el trabajo</p> <p>24-26. Requisitos / Trabajadores contratados por terceras partes</p> <p>27-29. Requisitos / Cadena de abastecimiento</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga</p> <p>DUDH 23; PIDESC 8; OIT N.º 98</p> <p>El Artículo 8 del PIDESC concierne el derecho que asiste a todos de formar sindicatos y afiliarse al sindicato de su elección, sujeto a las propias normas de afiliación del sindicato. Este derecho puede ser restringido por los Estados en circunstancias establecidas por la ley y que son necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público o los derechos y libertades de los demás.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Las acciones de las empresas pueden afectar estos derechos si impiden la afiliación y la actividad sindical de los empleados o si son cómplices en acciones que limitan los derechos de los empleados a participar en la actividad sindical.</p> <p>Este caso pone de relieve algunas de las complejidades involucradas en la gestión de la cadena de abastecimiento, incluido el desafío de respetar tanto los derechos de representación del trabajador como proteger los empleos.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 101</p>	<p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>Objetivos</p> <p>9. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo</p> <p>12-13. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Organización de trabajadores</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>DUDH 25; PIDESC 11</p> <p>El Artículo 11 del PIDESC garantiza el derecho a un nivel de vida adecuado incluidos alimentos, vestimenta y vivienda adecuados y una mejora continua de las condiciones de vida. También se ha interpretado que incluye el acceso a suficiente agua y saneamiento.</p> <p>a) Derecho a una vivienda adecuada</p> <p>El derecho a una vivienda adecuada abarca más que la provisión de un albergue básico; es el derecho a vivir en algún lado con seguridad, dignidad y paz. Esto significa que la vivienda o el albergue deben cumplir con determinados criterios básicos como seguridad de tenencia, disponibilidad de servicios públicos y otros servicios (por ej. instalaciones cloacales y acceso a agua potable segura), asequibilidad, habitabilidad, accesibilidad, ubicación y procedencia cultural de la vivienda. Los gobiernos deben tomar medidas</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales (derecho a la vivienda):</p> <p>Las compañías que proveen vivienda para su fuerza de trabajo o la comunidad local pueden afectar el goce del derecho en forma directa, positiva o negativa.</p> <p>Es posible que las actividades de la empresa afecten el derecho a una vivienda adecuada si está involucrada en transacciones de tierras que requieren la reubicación o desalojo forzoso de la población, ya sea como locadores o para dar lugar a proyectos de desarrollo o la exploración de recursos naturales.</p> <p>Aquellas compañías que participen en la reubicación o en desalojos forzados deben asegurarse de actuar de acuerdo con los estándares de derechos humanos y que aquellos afectados y sus pertenencias sean protegidos y resguardados durante el proceso de reubicación.</p> <p>Los desalojos forzados deben ser un último recurso y deben explorarse alternativas factibles en consulta con las comunidades afectadas.</p> <p>Los desalojos forzados no se contraponen con el derecho a una vivienda adecuada si se aplican garantías procesales, por ejemplo evaluaciones integrales de impactos, consulta y notificación previa, provisión de recursos legales, compensación justa y razonable y reubicación adecuada, para minimizar los impactos adversos, incluso en grupos específicos como mujeres y pueblos indígenas.</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>7. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>11. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>PS3: Eficiencia en el uso de los recursos y prevención de la contaminación</p> <p>Objetivos</p> <p>6. Requisitos / Eficiencia en el uso de los recursos (agua y saneamiento) 7-8. Requisitos / Eficiencia en el uso de los recursos / Gases de efecto invernadero (alimentos, agua y saneamiento) 9. Requisitos / Eficiencia en el uso de los recursos / Consumo de agua (Agua) 10. Requisitos / Prevención de la contaminación (alimentos, agua y saneamiento) 12. Requisitos / Prevención de la contaminación / Residuos (alimentos, agua y saneamiento) 13. Requisitos / Prevención de la contaminación / Manejo de materiales peligrosos (alimentos, agua y saneamiento) 14-17. Requisitos / Prevención de la contaminación / Uso y manejo de plaguicidas (alimentos, agua y saneamiento)</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) (cont.)</p> <p>progresivas para la efectividad de todos los aspectos de este derecho.</p> <p>b) Derecho a alimentos</p> <p>Los alimentos son vitales para la supervivencia humana y también esenciales como medio para disfrutar completamente de todos los demás derechos. El derecho humano a alimentos adecuados implica que los alimentos deben estar disponibles y ser accesibles para las personas en una cantidad y calidad suficientes para satisfacer sus necesidades nutricionales, libres de sustancias nocivas, y aceptables para su cultura. El derecho a los alimentos incluye las posibilidades de que las personas se alimenten a sí mismas y a sus familias directamente mediante recursos productivos y otros recursos naturales (por ej. agricultura, ganadería, pesca, caza y recolección de alimentos), así como también compren alimentos en mercados y tiendas. Los Estados deben tomar diversas medidas para mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de los alimentos a través de, por ejemplo, el desarrollo de mejores sistemas agrícolas, así como también asegurar una distribución equitativa de los alimentos mundiales en relación con las necesidades.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales (derecho a los alimentos):</p> <p>El derecho a los alimentos es especialmente relevante para aquellas compañías que satisfacen las necesidades básicas de su fuerza laboral y la comunidad circundante, y aquellas cuyo negocio básico es el abastecimiento de alimentos.</p> <p>El respeto por el derecho a los alimentos requiere que las actividades de la empresa no contaminen, dañen o de otro modo interfieran con los suministros locales de alimentos, o la capacidad de las personas para acceder a ellos.</p>	<p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>8. Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Servicios ecosistémicos (alimentos, agua y saneamiento) 9-10. Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Exposición de la comunidad a enfermedades (alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>PS5: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario</p> <p>1-2. Introducción (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) Objetivos (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 8. Requisitos / General / Diseño del proyecto (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 9. Requisitos / General / Compensación y beneficios para las personas desplazadas (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 10. Requisitos / General / Relaciones con la comunidad (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 11. Requisitos / General / Mecanismo de queja (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 12-16 Requisitos / General / Planificación e implementación del reasentamiento y restauraciones de los medios de vida (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 19-22, 24. Requisitos / Desplazamiento / Desplazamiento físico (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 25-29. Requisitos / Desplazamiento / Desplazamiento económico (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) 30-32. Requisitos / Responsabilidad del sector privado en reasentamientos gestionados por el gobierno (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) (cont.)</p> <p>Se requieren medidas protectoras para evitar la contaminación de los suministros de alimentos y aguas que surgen, por ejemplo, de una mala higiene ambiental o manipulación inadecuada en las distintas etapas de la cadena alimentaria.</p> <p>c) Acceso a agua y saneamiento</p> <p>El acceso al agua es necesario para la vida y, por lo tanto, el cumplimiento de todos los demás derechos. Si bien no se menciona explícitamente en el texto del Artículo 11, se lo considera un aspecto fundamental del derecho a un nivel de vida adecuado. Los derechos humanos les otorgan a todos el derecho a agua segura, suficiente, aceptable, asequible y físicamente accesible para los usos personales y domésticos. Estos usos incluyen agua para beber, saneamiento personal, preparación de alimentos, lavado de ropa, así como también para higiene personal y del hogar. El agua provista tiene que ser de buena calidad, estar libre de elementos dañinos para la salud humana y en una cantidad mínima de aproximadamente 50-100 litros por persona por día.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales (derecho al agua y el saneamiento)</p> <p>Las actividades de las compañías pueden tener impacto en el acceso al agua si la contaminación y la sobreexplotación de los suministros de agua locales generan una interferencia significativa con el disfrute del derecho de acceso al agua de la población.</p> <p>Este aspecto del derecho también es particularmente pertinente en el caso de las empresas que prestan servicios de agua y aquellas que proveen las necesidades básicas de su fuerza laboral y la comunidad circundante.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008, página 113.</p>	<p>PS6: Conservación de la biodiversidad y manejo sostenible de los recursos naturales vivos</p> <p>6. Requisitos / General (alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>PS7: Pueblos indígenas</p> <p>Objetivos (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>8-9. Requisitos / General / Cómo evitar los impactos adversos (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>11. Requisitos / General / Participación y consentimiento (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>13-14. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Impactos sobre tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o uso consuetudinario (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>15. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Reubicación de pueblos indígenas de tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional uso consuetudinario (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>20. Mitigación y beneficios del desarrollo (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p> <p>21-22. Requisitos / Responsabilidades del sector privado cuando el gobierno es responsable de la administración de los temas indígenas (vivienda, alimentos, agua y saneamiento)</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho de protección del niño</p> <p>DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182</p> <p>Mediante este derecho se reconoce que los niños necesitan protección especial según lo exige su condición de menores.</p> <p>El deber de proteger a un niño corresponde a su familia, la comunidad y el Estado. Un niño tiene derecho a estar inscripto y a que se le dé un nombre inmediatamente después de nacer y el derecho a adquirir una nacionalidad.</p> <p>La edad a la que un niño alcanza la mayoría de edad y ya no requiere las protecciones del Artículo 24 del PIDESC es determinada por los gobiernos a la luz de las condiciones sociales y culturales pertinentes, en tanto la edad de la mayoría no sea irrazonablemente baja o alta.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>La protección del niño incluye la protección de la explotación sexual y económica. Es más probable que las actividades de una empresa impacten en este último aspecto, pero la compañía (por ejemplo, un hotel) puede ser considerada cómplice si pasa por alto la explotación sexual de menores en las proximidades su negocio en países donde se sabe que el comercio sexual de menores está difundido.</p> <p>No puede contratarse a niños para realizar un trabajo que sea peligroso, arduo y por el que reciban un pago menor o trabajen la misma cantidad de horas que los adultos. A los niños trabajadores se les niega con frecuencia la oportunidad de educarse como resultado de tener que ir a trabajar y su salud mental y física puede sufrir debido a malas condiciones de trabajo, horarios laborales extensos y maltrato de los empleadores.</p> <p>Hay algunas instancias bien comprendidas en las que los niños pueden trabajar, por ejemplo cuando a la familia durante períodos breves durante las cosechas agrícolas o los niños mayores de 15 que trabajan en condiciones no peligrosas.</p> <p>Oportunidades empresariales:</p> <p>Las compañías respetan el derecho cuando observan las edades mínimas de empleo. Sin embargo, el despido generalizado de los niños puede ser problemático, dado que pueden cambiar a un empleo más peligroso, como prostitución o tráfico de drogas. Por lo tanto, las empresas también promueven el derecho de diversas maneras más allá de la simple eliminación del trabajo infantil en su cadena de valor, incluida ayuda para crear oportunidades educativas para dichos niños, participando en acciones colectivas para enfrentar el trabajo infantil y pagándoles a los empleados adultos un salario vital para que los niños no necesiten trabajar.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 69</p>	<p>Política de sustentabilidad ambiental y social</p> <p>9. Compromisos de la IFC</p> <p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>10 y 12. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos (incluida la nota al pie 18)</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>Objetivos</p> <p>19. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo infantil 20. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo forzado 24. Cadena de abastecimiento</p> <p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>9. Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Exposición de la comunidad a enfermedades</p> <p>PS7: Pueblos indígenas</p> <p>19. Requisitos / Mitigación y beneficios del desarrollo (incluida la nota al pie 14)</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la salud</p> <p>DUDH 25; PIDESC 12</p> <p>Este derecho reconoce el estándar más elevado posible de salud física y mental. Los Estados deben tomar medidas para prevenir, tratar y controlar las enfermedades, reducir la mortalidad infantil y proveer para el desarrollo saludable de los niños, mejorar todos los aspectos de la higiene industrial y ambiental y crear condiciones que aseguran el acceso universal a servicios médicos y atención médica adecuados en caso de enfermedad.</p> <p>El derecho incluye el derecho a controlar la propia salud y cuerpo, los derechos reproductivos y sexuales y la libertad de sufrir interferencias, por ejemplo la libertad del tratamiento y experimentación médicos no consensuales. Las personas deben tener acceso a los componentes básicos subyacentes de la buena salud, como nutrición adecuada, vivienda, agua segura y potable, saneamiento adecuado, suministros médicos, condiciones laborales saludables y un entorno sano.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Las actividades y los productos de la compañía pueden afectar el derecho a la salud de los empleados y se espera que aseguren que sus operaciones y productos no afecten el derecho a la salud humana, por ejemplo de los trabajadores, consumidores y comunidades locales. Debe tenerse consideración especial en relación con los sectores vulnerables de la sociedad, por ejemplo niños y adolescentes, mujeres, personas discapacitadas y comunidades indígenas.</p> <p>Se espera que las empresas garanticen el cumplimiento de la legislación nacional (normas de salud y seguridad laboral y legislación sobre los consumidores y ambiental) y las normas internacionales cuando las leyes nacionales sean débiles o se apliquen deficientemente. Aunque a menudo los trabajadores informales no están cubiertos por la legislación nacional, las empresas deben tomar medidas para asegurar que quienes integran su cadena de abastecimiento no estén expuestas a peligros para la salud y la seguridad laboral.</p> <p>Las compañías farmacéuticas, en especial, tienen la responsabilidad de respetar el derecho a la salud que va más allá del derecho a la salud de sus propios trabajadores. Las ONG y otras cada vez más exigen a las empresas farmacéuticas que ayuden a brindar acceso a medicamentos esenciales de alta calidad para las comunidades más pobres, por ejemplo a través de rangos de precios enfoques flexibles para la protección de la propiedad intelectual.</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>7. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos 20-21 Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Preparación y respuesta a emergencias</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>11. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo 21. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Salud y seguridad en el trabajo 24-25. Requisitos / Cadena de abastecimiento</p> <p>PS3: Eficiencia en el uso de los recursos y prevención de la contaminación</p> <p>Objetivos</p> <p>10-11. Requisitos / Prevención de la contaminación 12. Requisitos / Prevención de la contaminación / Residuos 13. Requisitos / Prevención de la contaminación / Manejo de materiales peligrosos 14-17. Requisitos / Prevención de la contaminación / Uso y manejo de plaguicidas</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la salud (cont.)</p>	<p>Es posible que las compañías que operan en sectores en los que las actividades presentan grandes riesgos de contaminación, por ejemplo las empresas extractivas y las compañías de productos químicos, deban enfrentar un examen minucioso de las políticas y los sistemas que han implementados para asegurar que la contaminación no afecte negativamente el derecho a la salud de los trabajadores y las comunidades circundantes.</p> <p><u>Oportunidades empresariales:</u></p> <p>Las compañías de productos farmacéuticos también enfrentan exigencias de aumentar su inversión en la investigación y el desarrollo de medicamentos y tratamientos para enfermedades 'huérfanas' (por ejemplo, ceguera del río, lepra y enfermedad del sueño) que en general han dejado de prevalecer en los países desarrollados, pero aún son comunes en los países en desarrollo.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 125</p>	<p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>5. Requisitos / Salud y seguridad de la Comunidad 6. Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Diseño y seguridad de la infraestructura y equipos 7. Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Manejo y seguridad de materiales peligrosos 8. Requisitos / Salud y seguridad de la Comunidad / Servicios ecosistémicos 9-10. Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Exposición de la comunidad a enfermedades 11. Requisitos / Salud y seguridad de la comunidad / Preparación y respuesta a emergencias</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la educación</p> <p>DUDH 26; PIDESC 13 y 14</p> <p>El objetivo del derecho a la educación es “el desarrollo total de la personalidad humana y del sentido de dignidad”. Los Artículos 13 y 14 del PIDESC garantizan a todos los niños el derecho a la educación primaria gratuita y obligatoria.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Las compañías pueden afectar el derecho a la educación cuando se emplea directamente a trabajo infantil o si operan en sus cadenas de abastecimiento de una manera que impide que dichos niños asistan a la escuela.</p> <p>Este derecho también es relevante en el contexto de los compromisos asumidos por una empresa de proporcionar educación a los hijos de los trabajadores u otros en la comunidad local. Las compañías que organizan o proporcionan dicha educación deben respetar la igualdad de acceso a la educación.</p> <p>Las empresas también pueden afectar el goce del derecho si, por ejemplo, su participación en proyectos de construcción o infraestructura pesada limita el acceso a las escuelas cercanas o provoca daños en centros educativos, o su destrucción.</p> <p>Oportunidades empresariales:</p> <p>Las compañías tienen un interés adquirido en promover el derecho a la educación para el desarrollo de una fuerza laboral calificada.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 131</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>10. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos 17-19. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Capacidad y competencia de la organización</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>14. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / No discriminación e igualdad de oportunidades</p> <p>19. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo infantil</p> <p>20. Requisitos / Protección de la fuerza laboral / Trabajo forzado</p> <p>21. Requisitos / Salud y seguridad en el trabajo</p> <p>24-25. Requisitos / Cadena de abastecimiento</p> <p>GN2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>GN4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a tomar parte en la vida cultural, beneficiarse con el progreso científico, derechos materiales y orales de autores e inventores</p> <p>DUDH 27; PIDESC 15</p> <p>El Artículo 15 del PIDESC garantiza el derecho a tomar parte en la vida cultural de la sociedad. También garantiza los derechos de todos a disfrutar de los beneficios del avance científico. Su aplicación está destinada a asegurar que en la sociedad todos puedan disfrutar de los avances tecnológicos, en especial los grupos desfavorecidos.</p> <p>Ese derecho incluye el derecho de todos a buscar y recibir información sobre nuevos avances científicos y tener acceso a todos los desarrollos que puedan mejorar su calidad de vida. Finalmente, el Artículo 15 garantiza la protección de los intereses morales y materiales que surgen de una producción científica, literaria o artística de la que una persona sea autora.</p>	<p><u>Riesgos e impactos empresariales:</u></p> <p>Las actividades de la compañía pueden influir en este derecho, de manera positiva o negativa, a través de todos los campos de la investigación y el desarrollo científico.</p> <p>La “biopiratería” describe un fenómeno en el cual alguien se apropia de los conocimientos indígenas tradicionales con respecto al uso nutricional o medicinal de los cultivos y las plantas, o los recursos genéticos naturales, y los comercializa sin reconocimiento ni remuneración. Cuando dichos conocimientos o materiales son patentados, existe el riesgo de que los ‘descubridores’ originales no solo se vean obligados a pagar por el producto, sino que también se les rehúsen las ganancias producidas por su venta o exportación, afectando su derecho a tomar parte de la vida cultural y beneficiarse del descubrimiento científico. Las compañías pueden causar un impacto perjudicial en estos derechos si están involucradas en biopiratería.</p> <p><u>Oportunidades empresariales:</u></p> <p>Las empresas pueden tener un efecto positivo en este derecho compartiendo los beneficios de los avances científicos, incluso en el área de la informática y la medicina.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 135</p>	<p>PS7: Pueblos indígenas</p> <p>1-2. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>8-9. Requisitos / General / Cómo evitar impactos adversos</p> <p>13-14. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Impactos sobre tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o uso consuetudinario</p> <p>15. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Reubicación de pueblos indígenas de tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o uso consuetudinario</p> <p>16-17. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Patrimonio cultural crítico</p> <p>21-22. Requisitos / Responsabilidades del sector privado cuando el gobierno es responsable de la administración de los temas indígenas</p> <p>PS8: Patrimonio cultural</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>6-7. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos</p> <p>9. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Consultas</p> <p>10. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Acceso comunitario</p> <p>11. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Remoción del patrimonio cultural replicable</p> <p>12. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Remoción del patrimonio cultural no replicable</p> <p>13-15. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Patrimonio cultural crítico</p> <p>16. Requisitos / Uso del patrimonio cultural por parte del proyecto</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a tomar parte en la vida cultural, beneficiarse con el progreso científico, derechos materiales y orales de autores e inventores (cont.)</p> <p>Este derecho es de relevancia para los pueblos indígenas por cuanto se extiende a sus derechos a preservar, proteger y desarrollar sistemas de conocimientos y expresiones culturales indígenas y tradicionales.</p>		

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la autodeterminación</p> <p>PIDCP 1, PIDESC 1</p> <p>Este derecho permite que los pueblos determinen su estatus político y su lugar en la comunidad internacional. Incluye el derecho de los pueblos a desarrollarse y progresar en términos económicos y culturales, disponer de los recursos y riquezas naturales de sus tierras y a no ser privados de sus propios medios de subsistencia.</p> <p>El derecho a la autodeterminación involucra la libertad de dominio por parte de una potencia extranjera. Es un derecho colectivo o grupal que poseen los 'pueblos', a menudo entendido como los pueblos sometidos a un régimen colonial o comparable. El derecho a la autodeterminación de los pueblos indígenas también ha sido reconocido por la comunidad internacional. Como un derecho del que goza un grupo, difiere de la mayoría de los otros derechos humanos, que se encuadran como derechos de la persona.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Los aspectos del derecho a la autodeterminación que tienen relevancia especial para las empresas son los derechos a procurar el desarrollo económico, social y cultural y disponer de la riqueza y los recursos naturales de la tierra.</p> <p>Las actividades de una compañía pueden afectar negativamente este derecho si, por ejemplo, se permite construir una instalación en un terreno que tiene importancia tradicional para los pueblos que habitan el área.</p> <p>Si un gobierno le otorga a una compañía una licencia para extraer recursos naturales de la tierra sin consultar al pueblo que la habita, la empresa puede estar afectando el derecho de los habitantes a disponer de su riqueza y recursos naturales o de sus medios de subsistencia.</p> <p>Oportunidades empresariales:</p> <p>Una empresa puede facilitar el goce del derecho cuando consulta con las personas involucradas, obtiene su consentimiento y tiene en cuenta su perspectiva al diseñar el proyecto pertinente.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 3 y 87</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>8. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos</p> <p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>Requisitos / Salud y seguridad de la Comunidad / Servicios ecosistémicos</p> <p>PS5: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario</p> <p>1-2. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>8. Requisitos / General / Diseño del proyecto 9. Requisitos / General / Compensación y beneficios para las personas desplazadas 10. Requisitos / General / Relación con la comunidad 11. Requisitos / General / Mecanismo de queja 12-16. Requisitos / General / Planificación e implementación del reasentamiento y restauración de los medios de vida 19-22, 24. Requisitos / Desplazamiento / Desplazamiento físico 25-29. Requisitos / Desplazamiento / Desplazamiento económico 31-32. Requisitos / Responsabilidades del sector privado en reasentamientos gestionados por el gobierno</p> <p>PS6: Conservación de la biodiversidad y manejo sostenible de los recursos naturales vivos</p> <p>6. Requisitos / General 24-25. Requisitos / Gestión de servicios ecosistémicos</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la autodeterminación (cont.)</p>		<p>PS7: Pueblos indígenas</p> <p>Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>8-9. Requisitos / General / Cómo evitar impactos adversos</p> <p>10-12. Requisitos / General / Participación y consentimiento</p> <p>13-14. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Impactos sobre tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o uso consuetudinario</p> <p>15. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Reubicación de pueblos indígenas de tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o uso consuetudinario</p> <p>16. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Patrimonio cultural crítico</p> <p>20. Beneficios de mitigación y desarrollo</p> <p>PS8: Patrimonio cultural</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>3. Alcance de la aplicación</p> <p>6-7. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos</p> <p>9. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Consultas</p> <p>10. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Acceso comunitario</p> <p>11. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Remoción del patrimonio cultural replicable</p> <p>12. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Remoción del patrimonio cultural no replicable</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a la autodeterminación (cont.)</p>		<p>13-15. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Patrimonio cultural crítico</p> <p>16. Requisitos / Uso del patrimonio cultural por parte del proyecto</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho de las personas detenidas a tratamiento humano PIDCP 10</p> <p>El derecho de las personas detenidas a un tratamiento humano brinda protección especial a los detenidos, un grupo que es sumamente vulnerable a los abusos de derechos humanos.</p>	<p>Riesgos e impactos empresariales:</p> <p>Las actividades de las compañías que operan centros de detención o prestan servicios de administración de cárceles son aquellas que más probablemente afectarán estos derechos.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 25</p>	<p>PS4: Salud y Seguridad de la Comunidad</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>12-14. Requisitos / Personal de seguridad</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho a no ser sometido a prisión por incapacidad para cumplir un contrato PIDCP 11</p> <p>Este derecho prohíbe el encarcelamiento de la persona que no pueda pagar una deuda cuando la deuda en cuestión sea una obligación privada (en lugar de una deuda pública como la obligación de pagar impuestos) y surge cuando una persona es incapaz (a diferencia de no estar dispuesta) de pagar la deuda o cumplir el contrato.</p>	<p>Es improbable que las actividades de una empresa afecten directamente este derecho, pero es posible que deban responder en casos en los que los empleados u otros actores sociales se ven afectados.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated</i> 2008; pág. 29</p>	

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derecho de los extranjeros a un proceso debido cuando enfrenten la expulsión</p> <p>PIDCP 13</p> <p>Este derecho asegura que los extranjeros que están presentes legalmente en un país no sean expulsados del mismo sin un debido proceso, de acuerdo con la ley, incluido el derecho de un extranjero a que se le dé la oportunidad de presentar los motivos por los cuales no debería ser expulsado y que se revea cualquier decisión de expulsión.</p>	<p>Es improbable que las actividades de una empresa tengan algún impacto directo en este derecho. Sin embargo, cuando los empleados u otros actores sociales se ven afectados negativamente, pueden desempeñar un papel positivo ayudando a dichas personas.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated 2008</i>; pág. 35</p>	

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derechos de las minorías</p> <p>PIDCP 27</p> <p>Este derecho reconoce los derechos de los miembros de minorías étnicas, religiosas o lingüísticas a gozar de su propia cultura, practicar su religión y hablar su idioma.</p> <p>Los pueblos indígenas están comprendidos en la protección del Artículo 27 del PIDCP. Sus intereses también pueden estar protegidos por el Artículo 1 (el derecho a la autodeterminación) de ambos convenios internacionales (PIDCP Y PIDESC). El Artículo 27 se aplica también a los inmigrantes, incluidos aquellos recién llegados.</p>	<p><u>Riesgos e impactos empresariales:</u></p> <p>La protección de la cultura de los grupos minoritarios puede incluir la protección de una forma de vida asociada con el uso de la tierra a través de actividades tradicionales como la caza y la pesca.</p> <p>Con casi 350 millones de pueblos indígenas en el mundo, las empresas pueden tener que enfrentar un conjunto cambiante de reclamos y presiones sociales donde la actividad empresarial intersecta los derechos indígenas.</p> <p>La consulta es fundamental y debe tener lugar con las comunidades indígenas y minoritarias cada vez que se tomen decisiones que puedan afectar sus tierras, medios de subsistencia y cultura. Los reclamos de las minorías a veces entrarán en conflicto con los proyectos de desarrollo económico. Es más probable que dichos proyectos sean compatibles con el Artículo 27 si los pueblos afectados han sido consultados y se han tomado en cuenta sus necesidades culturales en el desarrollo de los proyectos pertinentes.</p> <p><u>Oportunidades empresariales:</u></p> <p>Las compañías pueden facilitar el goce de este derecho, por ejemplo, promoviendo la diversidad en sus instalaciones laborales y lugares de actividad comercial. Esto puede significar, por ejemplo, permitir que los empleados observen los feriados religiosos, o utilicen vestimenta tradicional, así como también proporcionando oportunidades de empleo para las minorías.</p> <p>Fuente: <i>Human Rights Translated 2008</i>; pág. 81</p>	<p>PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</p> <p>11. Requisitos / Sistema de evaluación y gestión ambiental y social / Identificación de riesgos e impactos</p> <p>PS2: Trabajo y condiciones laborales</p> <p>10. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / Condiciones de trabajo y términos de empleo</p> <p>14. Requisitos / Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales / No discriminación e igualdad de oportunidades</p> <p>PS7: Pueblos indígenas</p> <p>Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>8-9. Requisitos / General / Cómo evitar impactos adversos</p> <p>10-11. Requisitos / General / Participación y consentimiento</p> <p>13-14. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Impactos sobre tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o uso consuetudinario</p> <p>15. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Reubicación de pueblos indígenas de tierras y recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o uso consuetudinario</p> <p>16-17. Requisitos / Circunstancias en las que se requiere un consentimiento libre, previo e informado / Patrimonio cultural crítico</p> <p>21-22. Requisitos / Responsabilidades del sector privado cuando el gobierno es responsable de la administración de los temas indígenas</p>

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Riesgos e impactos empresariales / Oportunidades empresariales: ejemplos	Política de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social Normas de desempeño y números de párrafo pertinentes
<p>Derechos de las minorías (cont.)</p>		<p>PS8: Patrimonio cultural</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivos</p> <p>6-7. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos</p> <p>9. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Consultas</p> <p>10. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Acceso comunitario</p> <p>11. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Remoción del patrimonio cultural replicable</p> <p>12. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Remoción del patrimonio cultural no replicable</p> <p>13-15. Requisitos / Protección del patrimonio cultural en el diseño y ejecución de proyectos / Patrimonio cultural crítico</p> <p>16. Requisitos / Uso del patrimonio cultural por parte del proyecto</p>



HERRAMIENTA DE
EVALUACIÓN DE IMPACTOS
EN LOS DERECHOS HUMANOS

Herramienta de evaluación de impacto en los derechos humanos

Orientación y recomendaciones sobre el uso de esta Herramienta:

- **Los derechos humanos y los artículos relacionados de los tratados DUDH, PIDPC y PIDESC:** Para tener una mejor idea de las múltiples facetas y dimensiones de los riesgos e impactos vinculados con cada derecho humano, es conveniente consultar la [Tabla de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos](#) que presenta una lista de los riesgos e impactos empresariales, y las oportunidades empresariales en relación con cada derecho.
- **El origen de los riesgos e impactos:** La compañía debe identificar la fuente de los riesgos e impactos (la propia actividad de la empresa, un contratista, proveedor, el gobierno, etc.). Esta información surge de los resultados de la Etapa 2. Identificación.
- Los **actores sociales afectados** son las personas, grupos y/o comunidades que están expuestos a riesgos y/o impactos adversos reales o potenciales en los derechos humanos, relacionados con el proyecto (por ejemplo, comunidades locales, pueblos indígenas, personas, grupos o comunidades vulnerables y desfavorecidos, consumidores, clientes, etc.) A los fines de esta herramienta, entre los actores sociales afectados se incluye a los trabajadores y empleados.
- **Etapa en el ciclo de vida del proyecto:** La empresa debe identificar el momento del ciclo de vida del proyecto (diseño, construcción, operación, desmantelamiento y cierre, según corresponda) en que se han presentado o se producirán los riesgos e impactos en los derechos humanos.

La información recabada en esta Herramienta se usará durante las Etapas 5 y 6 del proceso de la Guía de EGIDH, y en particular para completar la [Herramienta de Mitigación y Manejo de Impactos en los Derechos Humanos](#).

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Origen de los riesgos e impactos:	Actores Sociales afectados	Etapa en el ciclo de vida del proyecto:
Derecho a la vida DUDH 3; PIDCP 6			
Derecho a la libertad y a la seguridad (incluidos libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios) DUDH 3 y 9; PIDCP 9			
Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado DUDH 4; PIDCP 8; OIT N.º 29 y OIT N.º 105			
Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes DUDH 5; PIDCP 7			
Derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica DUDH 6; PIDCP 16			

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Origen de los riesgos e impactos:	Actores sociales afectados	Etapa en el ciclo de vida del proyecto:
Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación DUDH 7; PIDCP 26; OIT N.º 111			
Derecho a la libertad de propaganda de guerra y libertad de incitación al odio racial, religioso o nacional DUDH 7; PIDCP 20			
Derecho al acceso a recursos efectivos DUDH 8; PIDCP 2			
Derecho a un juicio justo DUDH 10; PIDCP 14			
Derecho a estar libre de ley penal retroactiva DUDH 11; PIDCP 15			
Derecho a la privacidad DUDH 12; PIDCP 17			
Derecho a circular libremente DUDH 13; PIDCP 12			
Derecho a solicitar asilo por persecución en otros países DUDH 14			
Derecho a tener una nacionalidad DUDH 15			
Derecho a casarse y formar una familia DUDH 16; PIDCP 23; PIDESC 10			
Derecho a la propiedad individual DUDH 17; PIDESC 15			
Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión DUDH 18; PIDCP 18			

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Origen de los riesgos e impactos:	Actores sociales afectados	Etapa en el ciclo de vida del proyecto:
Derecho a la libertad de opinión, información y expresión DUDH 19; PIDCP 19			
Derecho a la libertad de reunión DUDH 20; PIDCP 21			
Derecho a la libertad de asociación DUDH 20; PIDCP 22; OIT N.º 87			
Derecho a participar en la vida pública DUDH 21; PIDCP 25			
Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social DUDH 22; PIDESC 9			
Derecho a trabajar DUDH 23; PIDESC 6			
Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables (incluidos descanso y tiempo libre) DUDH 23 y 24; PIDESC			
Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga DUDH 23; PIDESC 8; OIT N.º 98			
Derecho a un nivel de vida adecuado (vivienda, alimentos, agua y saneamiento) DUDH 25; PIDESC 11			
Derecho de protección del niño DUDH 25; PIDCP 24; OIT N.º 182			
Derecho a la salud DUDH 25; PIDESC 12			

Artículos / Definición de los Derechos Humanos	Origen de los riesgos e impactos:	Actores sociales afectados	Etapa en el ciclo de vida del proyecto:
Derecho a la educación DUDH 26 y 13; PIDESC 13 y 14			
Derecho a tomar parte en la vida cultural, beneficiarse con el progreso científico, derechos materiales y morales de autores e inventores DUDH 27; PIDESC 15			
Derecho a la autodeterminación DUDH 21; PIDCP 1; PIDESC 1			
Derecho a no ser sometido a prisión por incapacidad para cumplir un contrato PIDCP 11			
Derecho de los extranjeros a un proceso debido cuando enfrenten la expulsión PIDCP 13			
Derechos de las minorías PIDCP 27			



HERRAMIENTA DE
MITIGACIÓN Y GESTIÓN
DE IMPACTOS EN LOS
DERECHOS HUMANOS

Herramienta de mitigación y gestión de impactos en los derechos humanos

Orientación y recomendaciones sobre el uso de esta Herramienta:

- **Derechos humanos:** En este lugar la empresa debe enumerar los derechos humanos que presentan un riesgo o impacto para los actores sociales de la compañía que fueron identificados en la [Herramienta de Evaluación de Impactos en los Derechos Humanos](#).
- **Naturaleza de los (posibles) riesgos e impactos en los derechos humanos:** La empresa debe identificar el origen de los (posibles) riesgos (la propia actividad empresarial, un contratista, un proveedor, el gobierno, etc.); los grupos de actores sociales (posiblemente) afectados; la forma en la que son afectados; la etapa en el ciclo de vida del proyecto en la que ocurrió/ocurrirá el impacto. Esta información debe basarse en los resultados de la [Herramienta de Evaluación de Impactos en los Derechos Humanos](#).
- **Acciones y medidas de mitigación requeridas:** La compañía identificará las acciones y medidas destinadas a mitigar los impactos efectivos previos/existentes y/o a prevenir/evitar/anticipar los impactos potenciales. La [Tabla de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos](#) puede ofrecer a la empresa una orientación práctica y ejemplos con vistas a la identificación de acciones y medidas prácticas.
- **Nivel de control o influencia:** La empresa debe identificar el nivel de control que tiene sobre las acciones y medidas requeridas para prevenir/mitigar los impactos, incluido todo apoyo que puede requerirse de terceros o socios comerciales para la implementación, según el alcance de las acciones y medidas identificadas. La colaboración con ONG, organismos públicos y organizaciones intergubernamentales será de particular importancia en los casos en los que la empresa tenga poca influencia o control sobre alguno de los riesgos o impactos identificados.
- **Alcance de las acciones:** La compañía debe identificar el alcance de las acciones y medidas identificadas y, en particular, si necesitará trabajar en colaboración con sus socios comerciales, instalaciones asociadas o terceros (organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil, etc.) para la implementación de dichas medidas y acciones.
- **Factibilidad técnica:** debe basarse en la posibilidad de implementar las acciones y medidas propuestas con habilidades, recursos humanos, equipos y materiales que se encuentran comercialmente disponibles, teniendo en cuenta los factores locales del caso tales como el clima, la geografía, la demografía, la infraestructura, la seguridad, la gobernabilidad, la capacidad y la confiabilidad de las operaciones.
- **Factibilidad financiera:** debe basarse en la posibilidad de aplicar suficientes recursos financieros para instaurar las medidas y mantenerlas en operación en el largo plazo.
- **Los Indicadores clave de desempeño:** (Key Performance Indicators, KPI) son medidas cuantificables, acordadas previamente, que reflejan los factores críticos de éxito de una empresa al implementar las acciones y medidas identificadas. Los KPI diferirán según la empresa y la actividad empresarial de que se trate. Los KPI deben definirse según los criterios "SMART". Esto significa que la medida tiene un:

S: propósito específico para la empresa

M: Medurable para obtener un valor real del KPI

A: Asequible

R: Relevante medirla (y, en consecuencia, gestionarla)

T: Acotada en sentido temporal, lo que significa que el valor o los resultados corresponden a un período predefinido o pertinente.

Además, los KPI deben designar quién, dentro o fuera del proyecto/ empresa, será responsable de implementar y monitorear las acciones y medidas identificadas.

En la tabla que sigue se ofrecen algunos ejemplos genéricos que la empresa puede usar como orientación para redactar su propio Plan de Acción, en función de su propia evaluación de impacto en los derechos humanos y su capacidad.

Derechos humanos afectados	Naturaleza de los (posibles) riesgos e impactos en los derechos humanos	Plan de acción			
		Acciones y medidas de mitigación requeridas	Nivel de control / Influencia	Factibilidad técnica y financiera	Indicadores clave de desempeño (KPI)
Derecho a la vida Derecho a la salud	La empresa afecta el derecho debido a las deficientes condiciones de seguridad en la etapa de operaciones del establecimiento. En los dos últimos años, fallecieron dos obreros luego de producidas tres explosiones distintas en las instalaciones de la compañía	Realizar una auditoría de seguridad Resolver los problemas identificados Mejorar el sistema de gestión de salud y seguridad del establecimiento	Nivel de control: Directo o semidirecto (dependiendo de quién sea el operador)	Factibilidad técnica: Se necesita el apoyo externo de un especialista en auditorías de seguridad y una compañía de ingeniería Factibilidad financiera: costos relacionados con la asistencia técnica externa y los recursos humanos para la implementación	[Compañía de auditoría de seguridad] realiza auditoría dentro de [plazo] [Material defectuoso] es reparado por [empresa de ingeniería] bajo la supervisión de [departamento responsable] dentro de [plazo] Medidas de prevención, preparación y respuesta a emergencias implementadas por [departamento responsable] en todo el establecimiento dentro de [plazo] El número de accidentes que se producen en el establecimiento se reducen en [porcentaje] dentro de [plazo]
Derecho a un nivel de vida adecuado (Acceso al agua)	La empresa afecta el derecho a un nivel de vida adecuado (acceso al agua) de [comunidad local] debido a su abundante uso local de agua para la producción de [materiales]. Hace un mes, la [comunidad local] presentó una demanda contra la compañía ante el [tribunal civil regional]	Establecer medidas de eficiencia del uso de agua en el establecimiento de la empresa. Mejorar el suministro de agua del establecimiento mediante la instalación de un mejor sistema de distribución de agua	Nivel de control: directo (eficiencia en el uso de agua de la actividad empresarial) e indirecto (abastecimiento de agua) Influencia: establecimiento de la empresa (eficiencia en el uso de agua de la actividad empresarial); organismo de desarrollo regional, ONGs, comunidad local	Factibilidad técnica: Se necesita apoyo externo en términos de habilidades y materiales Factibilidad financiera: Además de los costos internos, posible necesidad de un socio para financiar [otras compañías, autoridades locales, etc., según corresponda]	Se reduce el consumo de agua del establecimiento en [porcentaje] dentro de [plazo] El nivel de acceso al agua de los [afectados] se restaura al nivel existente antes de la intervención de la compañía dentro de [plazo] y se supera en [porcentaje] dentro de [plazo]

Derechos humanos afectados	Naturaleza de los (posibles) riesgos e impactos en los derechos humanos	Plan de acción			
		Acciones y medidas de mitigación requeridas	Nivel de control / Influencia	Factibilidad técnica y financiera	Indicadores clave de desempeño (KPI)
Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación	La compañía afecta el derecho a la no discriminación de los trabajadores	<p>Adoptar una política de no discriminación y una política de igualdad de oportunidades</p> <p>Imponer un programa de capacitación en no discriminación e igualdad de oportunidades para el personal y los gerentes</p> <p>Hacer un seguimiento del número de denuncias recibidas por la empresa por este tema</p>	Nivel de control: directo	<p>Factibilidad técnica: Se necesita apoyo externo para elaborar e implementar una nueva política y realizar la capacitación</p> <p>Factibilidad financiera: Costos relacionados con el apoyo externo y los recursos internos para la implementación</p>	<p>Política de no discriminación e igualdad de oportunidades redactada por [departamento responsable] y adoptada por la gerencia de la empresa dentro de [plazo]</p> <p>Una sesión de capacitación sobre no discriminación e igualdad de oportunidades para [personal / gerentes] realizada por [departamento responsable] en [número de establecimientos de la empresa] dentro de [plazo]</p> <p>El número de quejas sobre discriminación y falta de igualdad de oportunidades recibido a través del mecanismo de quejas de la compañía se reduce el [porcentaje] dentro de [plazo]</p>
Derecho a la libertad y la seguridad	Los contratistas privados de seguridad de la empresa afectan el derecho a la libertad y seguridad de la comunidad local en la etapa de construcción del establecimiento	<p>Establecer un mecanismo de investigación de las denuncias de actos ilegales o abusivos del personal de seguridad.</p> <p>Imponer un programa de capacitación para el personal de seguridad</p> <p>Establecer un mecanismo de quejas para el proyecto</p>	Influencia / Nivel de control: Semidirecto	<p>Factibilidad técnica: Se necesita apoyo externo para la capacitación</p> <p>Factibilidad financiera: Costos relacionados con el apoyo externo y los recursos internos para la implementación</p>	<p>Un programa de capacitación obligatorio sobre el uso de la fuerza y la conducta apropiada hacia [actores afectados] impartido por [personal propio, ONG local/internacional, consultor, etc.] para el personal de seguridad del establecimiento dentro de [plazo]</p> <p>Establecimiento de un mecanismo de quejas que permite a los miembros de la comunidad local expresar sus inquietudes con respecto a los arreglos de seguridad y los actos del personal de seguridad por parte de [departamento responsable] dentro de [plazo]</p>



**International
Finance Corporation**
World Bank Group



2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20433 U.S.A.
Telephone: 202 473-1000
Facsimile: 202 974-4384
Email: asksustainability@ifc.org
www.ifc.org/sustainability