

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING FRAMEWORK

Principios Rectores de las
Naciones Unidas
Marco para el Informe

Versión español

RECONOCIMIENTOS

El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas es la primera guía integral para que las empresas informen sobre cuestiones de derechos humanos en virtud de su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Esta responsabilidad se establece en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que constituyen el estándar global de referencia en este campo.

El Marco para el Informe proporciona un conjunto conciso de preguntas para las cuales toda empresa debe esforzarse por tener respuestas, y así conocer y mostrar que está cumpliendo con su responsabilidad de respetar los derechos humanos en la práctica. Ofrece a las empresas una guía clara y directa sobre cómo responder a estas preguntas con información relevante y significativa sobre sus políticas, procesos y desempeño en derechos humanos.

El Marco para el Informe se ha desarrollado a través de la Iniciativa de Marcos para el Informe y el Aseguramiento en Derechos Humanos (RAFI, por sus siglas en inglés). RAFI está cofacilitada por Shift y Mazars a través de un proceso abierto, global y consultivo que incluyó a representantes de más de 200 empresas, grupos de inversión, organizaciones de la sociedad civil, gobiernos, empresas certificadoras, abogados y otras organizaciones de expertos de todas las regiones del mundo. Las consultas tuvieron lugar en Addis Ababa, Bangkok, Yakarta, Londres, Manila, Medellín, Nueva York y Yangon.

El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas es el primero de los dos marcos de orientación desarrollados a través del proceso RAFI, el segundo de los cuales es la *Guía de Aseguramiento* para controladores y auditores internos. Esta será publicada en 2017 tras nuevas consultas. *Nota editorial: La Guía de Aseguramiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas se publicó en septiembre de 2017. Puede visitar la Guía en www.UNGReporting.org*

La Iniciativa Marcos para el Informe y el Aseguramiento en Derechos Humanos fue dirigida por Caroline Rees, presidente de Shift y Richard Karmel, socio de Mazars UK. Miembros adicionales del equipo del proyecto incluyen a Anna Triponel, Beth Holzman, John Sherman y Rachel Davis de Shift, y a Howard Dorman, Anthony Carey, Bill Mellon y Bridget Day de Mazars. Esta iniciativa ha sido supervisada por un Grupo de Personas Ilustres cuya composición puede consultarse en el sitio www.UNGReporting.org

El equipo del proyecto de Shift y Mazars quisiera expresar su gratitud a todas las personas que han participado en las consultas que se llevaron a cabo a nivel mundial y a quienes ofrecieron comentarios sobre las ideas, conceptos y borradores que culminaron en el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.



La traducción al español del Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas ha sido posible gracias a Newmont Mining Corporation y Minera Yanacocha S.R.L. y ha contado con el apoyo de Maria Prandi, Fundadora y Directora Ejecutiva de Business and Human Rights, www.bandhr.com; pmps Studio para tipografía.



Este trabajo es el producto de una colaboración entre Shift (www.shiftproject.org) y Mazars LLP (www.mazars.co.uk). Está autorizado por Licencia de "Creative Commons Attribution-no Derivatives Works Version 4.0 United States License" (<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>). Cualquiera tiene la libertad de copiar y distribuir este trabajo por cualquier medio o formato, para cualquier propósito, incluso comercial, siempre que otorguen el crédito tanto a Shift como a Mazars y que no alteren el contenido del documento en ninguna forma.
© 2015 Shift Project Ltd, © 2015 Mazars LLP

TABLA DE CONTENIDOS

SECCIÓN I:

EL MARCO PARA EL INFORME DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS Y PRINCIPIOS PARA EL INFORME (Inserción extraíble)	5
---	---

SECCIÓN II:

RESUMEN	11
1. Introducción	12
2. Fundamentos	13
3. Objetivos	14
4. Empresas y derechos humanos	15
5. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos	17
6. El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas	19
7. Cuestiones destacadas de derechos humanos	22
8. Principios para el informe	25

SECCIÓN III:

GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN 26

PARTE A: GOBERNANZA DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Compromiso político..... 28

Integrando el respeto de los derechos humanos 35

PARTE B: DEFINIENDO EL ENFOQUE DEL INFORME

Declaración de cuestiones destacadas..... 48

Determinación de las cuestiones destacadas51

Elección de geografías focales..... 52

Impactos graves adicionales..... 53

PARTE C: GESTIÓN DE CUESTIONES DESTACADAS DE DERECHOS HUMANOS

Políticas específicas 56

Participación de las partes interesadas..... 59

Evaluando los impactos 66

Integrando los hallazgos y tomando acción..... 72

Haciendo seguimiento del desempeño81

Remediación..... 86

SECCIÓN IV: ANEXOS

A. La relación entre empresas y derechos humanos 101

B. Glosario de términos claves 109

C. Índice de respuestas 112

D. Referencias claves de informes y otras iniciativas 113

SECCIÓN I:

EL MARCO PARA EL INFORME
DE LOS PRINCIPIOS RECTORES
DE LAS NACIONES UNIDAS Y
PRINCIPIOS PARA EL INFORME

PRÓLOGO

Después de décadas de desacuerdo y controversia entre diferentes actores, en junio del 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas respaldó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos que desarrollé durante mi mandato de seis años como Representante Especial del Secretario General.

En los casi cuatro años transcurridos desde entonces, me ha sido gratificante ver lo mucho que muchas personas han hecho para integrar los Principios Rectores en la práctica, en beneficio de las personas para quienes fueron escritos estos principios: aquellos que están en riesgo de sufrir grandes daños debido a las actividades empresariales.

En la actualidad, el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas señala el próximo paso crítico en la generación de un cambio verdaderamente transformador

En cierto modo, el Marco para el Informe es justo lo que dice: un marco para ayudar a las empresas a informar sobre su desempeño de acuerdo a los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Sin embargo, también es mucho más que eso.

Este Marco para el Informe traduce la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos a un lenguaje cotidiano: un conjunto de preguntas bien pensadas y directas para las que toda empresa debe tener respuestas – dentro y fuera de sus paredes. Ofrece a las empresas una potente herramienta para profundizar en conversaciones internas, identificar brechas en el desempeño y guiar mejoras en la práctica. Proporciona una base para llevar a cabo conversaciones constructivas y significativas con sus inversores, partes interesadas de la sociedad civil y los grupos directamente afectados por sus operaciones.

El Marco para el Informe faculta adicionalmente a todos estos grupos interesados a solicitar información esencial sobre cómo las empresas están abordando los desafíos de derechos humanos a los que se enfrentan. Los informes que pasan por alto estas realidades con anécdotas simples ya no son suficientes. Los gobiernos, mercados de valores y sistemas de calificación de todo el mundo, con interés en el avance de la información no financiera, pueden ahora tomar como referencia este Marco para establecer expectativas claras de divulgación corporativa y guiar la mejora en la rendición de cuentas en relación con los derechos humanos. Las empresas que así respondan deben ser reconocidas y recompensadas.

Este Marco para el Informe constituye una contribución indispensable al esfuerzo colectivo para integrar los Principios Rectores de las Naciones Unidas en la práctica. Muchas empresas comenzaron a utilizarlos, y los inversores y la sociedad civil a apoyarlos, incluso antes de su lanzamiento. Esto testifica su carácter de practicidad y su valor. Insto a otros a seguir sus pasos.

John Ruggie

Ex Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos | Profesor Berthold Beitz en Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, Kennedy School of Government, Universidad de Harvard | Presidente de la Junta de Shift

PRINCIPIOS PARA EL INFORME

Estos principios deberían determinar la aproximación de la empresa a la implementación del Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

A

SITUAR EL INFORME DE DERECHOS HUMANOS EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL

Las personas lectoras de los informes de derechos humanos de una empresa deben entender el contexto más amplio de lo que hace la empresa. La información relevante incluye el modelo de negocio de la empresa, la estructura organizacional, la gobernanza, estrategia y operaciones. Si el informe de derechos humanos de la empresa está incluido en su informe anual, informe integrado, memoria de sostenibilidad o similar, puede que la empresa ya esté proporcionando esta información. Si utiliza este Marco para informes independientes sobre derechos humanos, debería incluir tal información o indicar claramente dónde se puede encontrar esta información fácilmente. Puede dirigirse al *Marco de Reporting Integrado* (en inglés, *Integrated Reporting Framework*) o el *Marco GRI G4* para orientarse sobre la información general que se ha de incluir.

B

CUMPLIR CON UN UMBRAL MÍNIMO DE INFORMACIÓN

Cualquier empresa que dice usar este Marco debe como *mínimo*:

- Proporcionar una respuesta sustancial a las dos preguntas principales de la Parte A;
- Cumplir con los cuatro requisitos informativos contenidos en la Parte B;
- Proporcionar una respuesta sustancial a las seis preguntas principales de la Parte C.

Este umbral mínimo está diseñado para ser respondido por cualquier empresa que ha empezado a tener en cuenta los derechos humanos dentro de su negocio. Las empresas que informan deben trabajar para responder a las preguntas de apoyo y mejorar con el tiempo la calidad de sus respuestas a todas las preguntas.

C

DEMOSTRAR LA MEJORA CONTÍNUA

Implementar las políticas necesarias y los procesos para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos lleva tiempo. Además, los riesgos de vulnerar los derechos humanos evolucionan en la medida en que las actividades de la empresa, los contextos y relaciones comerciales cambian. De ahí que poner en práctica los Principios Rectores es un proceso continuo que requiere de mejora continua. No es un proceso finito que se pueda declarar como completo.

El Marco para el Informe permite a las empresas comenzar a comunicar, sea cual sea su tamaño o fase de progreso en la aplicación de los Principios Rectores, y poner de relieve el progreso realizado a lo largo del tiempo. Al usar el Marco para el Informe, las empresas deberían esforzarse por mostrar cómo han progresado en la aplicación de los Principios Rectores y cómo van a seguir mejorando.

D**CENTRARSE EN EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

El Marco para el Informe se centra en el respeto de los derechos humanos: basado en la premisa básica de que todas las empresas “deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación” (Principio Rector 11). Por lo tanto, el Marco no hace referencia a la inversión social o a actividades filantrópicas para apoyar o promover los derechos humanos, excepto cuando éstas formen parte de una estrategia deliberada para afrontar un riesgo sobre los derechos humanos relacionado con las cuestiones destacadas de derechos humanos.

Una empresa puede querer informar sobre iniciativas que apoyan o promueven derechos humanos pero que no están relacionadas con la gestión de las cuestiones destacadas de derechos humanos; si así es, debe asegurarse de que esto no eclipse o reste información en las respuestas que proporciona a las preguntas en este Marco para el Informe.

E**ABORDAR LOS IMPACTOS MÁS GRAVES SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS**

Las empresas deberían centrar su divulgación sobre los derechos humanos en los impactos reales y potenciales más graves en materia de derechos humanos asociados con sus actividades y relaciones comerciales. El punto de partida para la divulgación es, por lo tanto, el riesgo para los derechos humanos en lugar del riesgo para la empresa, reconociendo que donde los impactos sobre los derechos humanos son más graves, se converge fuertemente con el riesgo para el negocio también.

F**PROPORCIONAR EJEMPLOS REPRESENTATIVOS DE GEOGRAFÍAS RELEVANTES**

Las empresas deben, en la medida de posible, basar sus respuestas a las preguntas del Marco para el Informe en información específica, incluyendo ejemplos de cómo los impactos relacionados con sus cuestiones destacadas de derechos humanos han ocurrido y se han prevenido, mitigado o subsanado durante el período del informe. Cuando esto requiera la selección de ejemplos de distintos contextos operativos, las empresas deben priorizar los contextos donde las cuestiones destacadas de derechos humanos sean más importantes. Tomados en conjunto, los ejemplos deben ser equilibrados y ampliamente representativos del desempeño de la empresa; si no lo son, la empresa debe explicar por qué.

G**EXPLICAR CUALQUIER OMISIÓN DE INFORMACIÓN IMPORTANTE**

En circunstancias excepcionales, tal vez no sea posible que una empresa divulgue cierta información que se requiera, ya sea para cumplir con el umbral mínimo para la presentación de informes en este Marco, o para responder con precisión a una pregunta de apoyo que la empresa ha escogido abordar. En tales casos, la empresa debe indicar la naturaleza de la información que ha omitido y explicar las razones de la omisión: por ejemplo, el riesgo para los derechos humanos de las partes interesadas, prohibiciones legales o restricciones de confidencialidad específicas y legítimas, o la falta de información fiable. Donde la empresa está impedida de revelar información de forma explícita o específica, debe, siempre que sea posible, proporcionarla en forma agregada o anónima para evitar brechas significativas en su divulgación.

PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

MARCO PARA EL INFORME

PARTE A: GOBERNANZA DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

COMPROMISO POLÍTICO

A1 ¿Qué dice la empresa públicamente sobre su compromiso de respetar los derechos humanos?

A1.1 ¿Cómo se ha desarrollado el compromiso público?

A1.2 ¿A qué partes interesadas y sus derechos hace referencia el compromiso público?

A1.3 ¿Cómo se difunde el compromiso público?

INTEGRANDO EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

A2 ¿Cómo demuestra la empresa la importancia que concede a la implementación de su compromiso con los derechos humanos?

A2.1 ¿Cómo está organizada la responsabilidad del desempeño en derechos humanos en el día a día dentro de la empresa, y por qué?

A2.2 ¿Qué tipos de cuestiones de derechos humanos tratan los directivos y la Junta Directiva, y por qué?

A2.3 ¿Cómo se concientiza a las personas empleadas y trabajadores de contratistas sobre la manera en que el respeto de los derechos humanos debe orientar sus decisiones y acciones?

A2.4 ¿Cómo hace la empresa evidente en sus relaciones comerciales la importancia que le da al respeto de los derechos humanos?

A2.5 ¿Qué lecciones ha aprendido la empresa durante el período del informe sobre el logro del respeto de los derechos humanos, y qué ha cambiado como resultado de ello?

PARTE B: DEFINIENDO EL ENFOQUE DEL INFORME

B1 **Declaración de cuestiones destacadas:** Enunciar las cuestiones destacadas de derechos humanos asociadas a las actividades y relaciones comerciales de la empresa durante el período del informe.

B2 **Determinación de las cuestiones destacadas:** Describir cómo se determinaron las cuestiones destacadas de derechos humanos, incluyendo cualquier consulta procedente de las partes interesadas.

B3 **Elección de geografías focales:** Si se está informando sobre las cuestiones destacadas de derechos humanos centradas en geografías particulares, explicar cómo se realizó esa elección.

B4 **Impactos graves adicionales:** Identificar cualquier impacto grave sobre los derechos humanos que se haya producido o que todavía se esté abordando durante el período del informe, pero que queda fuera de las cuestiones destacadas de derechos humanos, y explicar cómo ha sido abordada.

PARTE C: GESTIÓN DE CUESTIONES DESTACADAS DE DERECHOS HUMANOS

POLÍTICAS ESPECÍFICAS

C1 ¿Tiene la empresa políticas específicas que aborden sus cuestiones destacadas de derechos humanos? Si así es, ¿cuáles son?

C1.1 ¿Cómo evidencia la empresa la importancia y trascendencia de tales políticas a quienes deben ponerlas en práctica?

PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

C2 ¿Cuál es el enfoque de la empresa en cuanto a la participación de las partes interesadas en relación con cada cuestión destacada de derechos humanos?

- C2.1** ¿Cómo identifica la empresa a qué partes interesadas se ha de involucrar en relación con cada cuestión destacada, y cómo y cuándo hacerlo?
- C2.2** Durante el período del informe, ¿qué partes interesadas ha involucrado la empresa con respecto a cada cuestión destacada, y por qué?
- C2.3** Durante el período del informe, ¿cómo han influido las opiniones de las partes interesadas en la comprensión de la empresa de cada cuestión destacada y/o su enfoque para abordarla?

EVALUANDO LOS IMPACTOS

C3 ¿Cómo identifica la empresa cualquier cambio en la naturaleza de cada cuestión destacada de derechos humanos con el paso del tiempo?

- C3.1** Durante el período del informe, ¿hubo tendencias notables o patrones en los impactos relacionados con alguna cuestión destacada? Y si fue así, ¿cuáles fueron?
- C3.2** Durante el período del informe, ¿ocurrió algún impacto grave relacionado con alguna cuestión destacada? Y si fue así, ¿cuál fue?

INTEGRANDO LOS HALLAZGOS Y TOMANDO ACCIÓN

C4 ¿Cómo integra la empresa sus hallazgos sobre cada cuestión destacada de derechos humanos en los procesos de toma de decisión y sus acciones?

- C4.1** ¿Cómo involucra la empresa a las áreas cuyas decisiones y acciones pueden afectar a la gestión de las cuestiones destacadas en la búsqueda e implementación de soluciones?
- C4.2** Cuando surgen tensiones entre la prevención o mitigación de los impactos relacionados con una cuestión destacada y otros objetivos del negocio, ¿cómo se tratan estas tensiones?
- C4.3** Durante el período del informe, ¿qué medidas ha adoptado la empresa para prevenir o mitigar los impactos potenciales relacionados con cada cuestión destacada?

HACIENDO SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO

C5 ¿Cómo sabe la empresa si sus esfuerzos para abordar cada cuestión destacada de derechos humanos son eficaces en la práctica?

- C5.1** ¿Qué ejemplos concretos del período del informe ilustran si se está gestionando con eficacia cada cuestión destacada?

REMEDIACIÓN

C6 ¿Cómo habilita la empresa una remediación eficaz si las personas se ven perjudicadas por sus acciones o decisiones en relación con una cuestión destacada de derechos humanos?

- C6.1** ¿A través de qué medios puede la empresa recibir las denuncias o preocupaciones relacionadas con cada cuestión destacada?
- C6.2** ¿Cómo sabe la empresa si las personas se sienten capaces y empoderadas para plantear quejas o preocupaciones?
- C6.3** ¿Cómo procesa la empresa las denuncias y evalúa la efectividad de los resultados?
- C6.4** Durante el período del informe, ¿cuáles fueron las tendencias y patrones en quejas o inquietudes y sus resultados con respecto a cada cuestión destacada? ¿Y qué lecciones ha aprendido la empresa?
- C6.5** Durante el período del informe, ¿proporcionó o posibilitó la empresa remediación para cualquier impacto real relacionado con una cuestión destacada? Y si es así, ¿cuáles son ejemplos típicos o significativos?

SECCIÓN II:

RESUMEN

1

INTRODUCCIÓN

En un mundo cada vez más transparente, las empresas están bajo una creciente presión para mostrar que respetan los derechos humanos en sus operaciones y cadenas de valor. Eso significa demostrar que no están vulnerando la dignidad y el bienestar de las personas al realizar su trabajo, que es legítimo, y generar los empleos, riqueza y crecimiento que benefician a todas las sociedades.

El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas es la primera guía integral para que las empresas informen sobre cuestiones de derechos humanos en virtud de su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Esta responsabilidad se establece en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que constituyen el estándar global de referencia en este campo.

El Marco para el Informe proporciona un conjunto conciso de preguntas para las cuales toda empresa debe esforzarse por tener respuestas, y así conocer y mostrar que está cumpliendo con su responsabilidad de respetar los derechos humanos en la práctica. Ofrece a las empresas una guía clara y directa sobre cómo responder a estas preguntas con información relevante y significativa sobre sus políticas, procesos y desempeño en derechos humanos.

Las respuestas de las empresas a las preguntas en el marco, idealmente se incluirían en un informe anual más amplio, inclusive cuando sea un informe integrado. También pueden ser incorporadas en la memoria de sostenibilidad o de responsabilidad social corporativa, o éstas pueden utilizarse como base para un informe de derechos humanos independiente.

CUESTIONES DESTACADAS DE DERECHOS HUMANOS

El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas centra la información de las empresas en sus cuestiones destacadas de derechos humanos. Estos son los derechos humanos que corren el mayor riesgo de recibir los impactos negativos más graves a través de las actividades y relaciones comerciales de la empresa. Este enfoque en los riesgos para los derechos humanos es una característica crítica de la responsabilidad empresarial de respetar. Existe también una creciente evidencia de que los riesgos para los derechos humanos con frecuencia coinciden con los riesgos para la empresa. Cuanto más grave sea el impacto sobre los derechos humanos más fuerte será la coincidencia.

2

FUNDAMENTOS

Existe una creciente demanda de mayor divulgación formal por parte de las empresas en relación a su desempeño en derechos humanos. Esta demanda emerge de una variedad de fuentes:

- ✓ **Reguladores** que requieren que las empresas (grandes, listadas, de propiedad estatal u otras) informen sobre su desempeño en derechos humanos en sus informes anuales o informes de sostenibilidad.
- ✓ **Inversores** que exigen mayor transparencia en esta área de desempeño de la empresa, alineado con estrategias de inversión social responsable y con la evidencia de que aquellas empresas que plantean riesgos para los derechos humanos también ponen en riesgo su propio éxito.
- ✓ **Bolsas de valores** que buscan información sobre el desempeño en sostenibilidad de las empresas, incluyendo el desempeño con respecto a los derechos humanos.
- ✓ **Agencias gubernamentales** que requieren prueba de que las empresas han identificado y gestionado los riesgos para los derechos humanos antes de conceder créditos de exportación o contratos de adquisición.
- ✓ **Instituciones financieras internacionales** que tienen exigencias similares para las empresas que buscan diversas formas de financiamiento.
- ✓ **Clientes de negocios y consumidores** que buscan seguridad de que las empresas que les suministran bienes y servicios no les exponen a riesgos relacionados con los derechos humanos.
- ✓ **Consumidores** que, con más frecuencia cada vez, usan información en relación a cómo las empresas abordan los impactos sobre los derechos humanos para tomar sus decisiones de compra.
- ✓ **Personas empleadas y potenciales empleados** que buscan pruebas de que sus empleadores corporativos reflejan sus valores y gestionan sus negocios de manera que puedan sentirse orgullosos.

El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas permite a las empresas responder a los crecientes requerimientos y demandas para asegurar una mejor divulgación en materia de derechos humanos.

- ✓ **Otras partes interesadas**, incluyendo comunidades que son impactadas y personas trabajadoras, así como sindicatos y ONG que buscan mayor divulgación como condición para la concesión a las empresas de una licencia social para operar. Sin esta licencia, las empresas pueden enfrentar graves daños a la reputación, perder oportunidades de negocio, tener interrupciones en sus operaciones e, incluso, litigios.

El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas permite a las empresas responder a los crecientes requerimientos y demandas para asegurar una mejor divulgación en materia de derechos humanos. También puede ayudar a las empresas a cumplir con su compromiso de mejora continua de su desempeño en esta área.

3

OBJETIVOS

El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas proporciona, por primera vez, claridad en cuanto a cómo las empresas pueden informar de una manera significativa y coherente sobre los avances en la aplicación de su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Los objetivos del Marco para el Informe son tres:

- A. **Orientar a las empresas sobre la mejor manera de divulgar información sobre sus políticas, sus procesos y su desempeño en derechos humanos.** *El Marco encauza a las empresas a divulgar la información que es significativa para sus accionistas y otras partes interesadas, y que puede contribuir a un mejor diálogo constante con los grupos interesados.*
- B. **Asegurarse de que el Marco es factible para que lo apliquen las empresas.** *El Marco reconoce la existencia de las limitaciones de recursos de las empresas y su necesidad de ser capaces de aplicar el Marco en el contexto más amplio de su informe de sostenibilidad, integrado u otros informes anuales, así como las legítimas limitaciones legales y de confidencialidad existentes.*

- C. **Ayudar a las empresas a mejorar sus sistemas de gestión.** *El Marco está diseñado para ayudar a las empresas a fomentar las conversaciones internas, decisiones y acciones que directamente apoyen una gestión más eficaz de los impactos y riesgos para los derechos humanos.*

El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas también ofrece una valiosa herramienta para los auditores internos de las empresas, inversores, organizaciones de la sociedad civil y consumidores, así como para las personas que puedan verse afectadas por las actividades y relaciones comerciales de las empresas. Proporciona un conjunto práctico de preguntas y requerimientos de información a través del cual pueden establecer con una empresa un diálogo significativo y sustancial sobre cómo ésta cumple con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. La generación de informes con este Marco debe proporcionar una base sólida para profundizar y enfocar esas conversaciones, ofreciendo información de la empresa sobre su cultura, estrategia y perspectiva en las relaciones con las partes interesadas claves.

RELACIÓN

CON OTRAS INICIATIVAS CLAVES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES

Para las empresas que aplican un marco para la elaboración de informes que aborda diferentes aspectos del desempeño no financiero, tales como el Marco de Reporting Integrado (en inglés, Integrated Reporting Framework) o el Marco GRI G4, el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas representa una importante incorporación y complemento. Permite a las empresas asegurarse de que su informe de derechos humanos esté completo, sea significativo y esté alineado con el estándar global del respeto corporativo de los derechos humanos. Asimismo, la información específica requerida bajo el Marco G4, así como de iniciativas sectoriales o específicas relacionadas con temas de empresa y derechos humanos, puede utilizarse como soporte de las respuestas a las preguntas en este Marco. La Guía de Implementación del Marco para el Informe ofrece relaciones cruzadas con otras iniciativas claves para ayudar a las empresas a desarrollar informes de derechos humanos que aborden sus diferentes requerimientos y opciones de manera coherente.

4

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

A. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?¹

La idea de los derechos humanos es tan sencilla como potente: las personas tienen derecho a ser tratadas con dignidad. Los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos, cualquiera que sea su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Cada persona tiene derecho a disfrutar de los derechos humanos sin discriminación. Estos derechos están todos interrelacionados, son inter-dependientes e indivisibles.

Los derechos humanos son a menudo expresados y garantizados por la ley, en forma de tratados, el derecho internacional consuetudinario, principios generales y otras fuentes de derecho internacional. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos establece obligaciones para los Estados de actuar de cierta forma o abstenerse de ciertos actos, con el fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas o grupos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 fue redactada por representantes de muchas naciones para evitar una repetición de las atrocidades de la segunda guerra mundial y es la piedra angular del derecho moderno de los derechos humanos. En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena en 1993, los 171 países participantes reafirmaron su compromiso con las aspiraciones expresadas en ese documento.

La Declaración Universal es codificada en el derecho internacional a través del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966. Cada uno de los pactos ha sido ratificado por más de 150 Estados. En conjunto, los tres documentos son conocidos como la Carta Internacional de Derechos Humanos.

¹ Las Partes A y B se basan en el documento *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación*, elaborado por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

En relación a los derechos humanos de los trabajadores en particular, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, compromete a todos sus Estados miembros a cuatro categorías de principios y derechos: la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso; la abolición del trabajo infantil; y, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos son cubiertos por los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En conjunto, estos documentos constituyen el punto de referencia mínimo de lo que los Principios Rectores describen como los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Para una lista completa de los derechos humanos contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la OIT, véase el anexo A.

B. LA IMPORTANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS PARA LAS EMPRESAS

Los tratados internacionales de derechos humanos generalmente no imponen obligaciones jurídicas directas para las empresas. Es deber de los Estados traducir sus obligaciones del derecho internacional de los derechos humanos en leyes nacionales y hacer que entren en vigor. De hecho, las leyes de todos los Estados incluyen varias medidas de protección contra los abusos a los derechos humanos por parte de las empresas, por ejemplo, leyes laborales, leyes contra la discriminación, leyes de salud y seguridad, leyes ambientales y similares.

No obstante, las leyes nacionales pueden no abordar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, pueden ser débiles, pueden no ser aplicables a todas las personas y pueden no ser aplicadas de manera efectiva por los gobiernos y los tribunales. Los Principios Rectores dejan claro que cuando las leyes nacionales sitúan por debajo el estándar de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, las empresas deben respetar la norma superior; y cuando las leyes

nacionales están en conflicto con dichas normas, las empresas deben buscar maneras de respetar los principios de estas normas dentro de los límites de la legislación nacional.

Por lo tanto, los derechos humanos internacionalmente reconocidos son importantes para la empresa más allá del mero cumplimiento de la ley. Las actividades de las empresas pueden afectar, ya sea de forma positiva o negativa, en el disfrute de los derechos humanos de las personas. De hecho, la experiencia demuestra que las empresas pueden, y han violado, los derechos humanos cuando no prestan atención a este riesgo.

Las empresas pueden vulnerar los derechos humanos de las personas empleadas y las personas trabajadoras de sus contratistas, de sus clientes y de su cadena de suministro, de las comunidades alrededor de sus operaciones y de las personas usuarias finales de sus productos o servicios. Pueden tener un impacto – directa o indirectamente – en prácticamente todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos. El anexo A proporciona algunos ejemplos.

En la práctica, algunos derechos serán más relevantes que otros en determinadas industrias y circunstancias, y algunas empresas les prestarán más atención. Pero, en principio, cualquier empresa podría provocar o contribuir a provocar un impacto negativo sobre cualquier derecho humano internacionalmente reconocido.

Los Principios Rectores, por lo tanto, dejan claro que:

- La Carta Internacional de los Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la OIT proporcionan los puntos de referencia básicos para que las empresas empiecen a entender qué son los derechos humanos; cómo sus propias actividades y las relaciones comerciales pueden afectar los derechos humanos; y, cómo asegurarse de prevenir o mitigar el riesgo de impactos negativos.
- Dependiendo de las circunstancias de sus operaciones, las empresas podrían necesitar considerar normas adicionales de derechos humanos para garantizar que se respeten los derechos humanos de las personas desfavorecidas, marginadas o excluidas de la sociedad y, por lo tanto, especialmente vulnerables a los impactos sobre sus derechos humanos, tales como niños, mujeres, pueblos indígenas, personas pertenecientes a una étnia u otras minorías, o personas con discapacidad.

C. LOS BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Los beneficios y oportunidades para las empresas que son reconocidas como respetuosas de los derechos humanos incluyen:

- ✓ **Una mejor gestión de riesgos**, con menos probabilidades de tener interrupciones en las operaciones, campañas y críticas públicas, litigios, daños en la reputación, y perjuicio en la retención y la contratación de personas empleadas;
- ✓ **Un mayor acceso a oportunidades de negocio** con los gobiernos, financiadores, clientes y compradores, quienes reconocen cada vez más la disminución del riesgo para sí mismos cuando se trabaja con una empresa que, de manera efectiva, administra los riesgos para los derechos humanos;
- ✓ **Reconocimiento positivo** de la mejora de la empresa en su desempeño en derechos humanos y de sus esfuerzos para abordar los retos, inclusive de los inversores socialmente responsables y de las organizaciones de la sociedad civil;
- ✓ **Mejora de las relaciones** con las personas trabajadoras, comunidades y otras partes interesadas en la sociedad, dando como resultado una mayor confianza y una licencia social más sólida para operar;
- ✓ Una mejor aptitud para **salvaguardar su reputación** cuando se producen impactos negativos, dado que hay un mejor conocimiento público de sus esfuerzos para evitar tales incidentes;
- ✓ Una mejor **capacidad para reclutar a la próxima generación de líderes jóvenes**, quienes cada vez más ponen foco en el desempeño de las empresas en esta área;
- ✓ Una ventaja comparativa con **un creciente número de bolsas de valores y entidades financieras públicas y privadas** que analizan el desempeño no financiero de las empresas, incluyendo la cuestión de los derechos humanos.

El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas ofrece a las empresas una potente herramienta para profundizar en conversaciones internas, identificar brechas en el desempeño y llevar a cabo mejoras en la práctica.

5 LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores fueron respaldados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio de 2011, apoyado por gobiernos de todas las regiones del mundo.

A. LOS TRES PILARES DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

Una de las más importantes y reconocidas aportaciones de los Principios Rectores ha sido que establecen claramente las obligaciones de los Estados y las responsabilidades de las empresas para asegurar que los negocios se lleven a cabo con respeto a los derechos humanos.

Los Principios Rectores se basan en tres pilares:

- **El deber del Estado de proteger los derechos humanos** contra los abusos por parte de terceros, incluidas las empresas, mediante políticas adecuadas, legislación, reglamentación y adjudicación;
- **La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos**, lo que significa actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de terceros y abordar los impactos negativos en los que estén implicadas;
- **La necesidad de un mayor acceso a la remediación efectiva**, tanto judicial como extrajudicial, para las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con la empresa.

Desde su aprobación, los Principios Rectores han impulsado una convergencia en las normas sobre empresas y derechos humanos en el ámbito internacional, lo que refuerza su posición como el estándar global autorizado sobre empresas y derechos humanos.

B. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Los impactos sobre los derechos humanos asociados a las actividades y relaciones comerciales normalmente no ocurren porque las empresas tengan la intención o el deseo de que sucedan. Por el contrario, la mayor parte de las personas que trabajan en las empresas imaginan y asumen que, dentro de su trabajo, no están vulnerando los derechos humanos. En la práctica, las empresas frecuentemente se involucran en impactos sobre los derechos humanos porque estos requieren de la atención y acción concertada de las diferentes partes de la empresa para asegurar que no sucedan, y porque las políticas y procesos para hacerlo a menudo son débiles o inexistentes.

La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, según lo establecido en el segundo pilar de los Principios Rectores, es una norma de conducta para las empresas. Los Principios Rectores dejan claro que las empresas deben tener establecido:

- Una declaración sobre su compromiso político de respetar los derechos humanos;
- Un proceso de debida diligencia en derechos humanos para:
 - Evaluar sus impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos;
 - Integrar los hallazgos y tomar acción para prevenir o mitigar los impactos potenciales;
 - Hacer seguimiento de su desempeño;
 - Informar sobre su desempeño.
- Procesos para proporcionar o permitir remediar a las partes afectadas, en caso de que la empresa provoque o contribuya a provocar un impacto negativo.

“Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación”. (Principio Rector 11)

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

La responsabilidad se refiere explícitamente a los riesgos para los derechos humanos que puedan resultar de las actividades y relaciones comerciales de las empresas. Hay evidencia creciente de que los riesgos sobre los derechos humanos con frecuencia convergen con los riesgos para la empresa, por ejemplo, a través de interrupciones en las operaciones, una reducción en la productividad y desafíos para asegurar nuevos negocios. Sin embargo, el riesgo para los derechos humanos es el punto de partida de los Principios Rectores y de este Marco para el Informe.

El poder identificar y abordar eficazmente los riesgos de vulnerar los derechos humanos requiere una comprensión de las perspectivas de quienes pueden verse afectados. Esto significa involucrar, siempre que sea posible, a las personas cuyos derechos pueden verse afectados directamente, o a sus representantes legítimos. Cuando no sea posible su participación directa, las empresas pueden lograr conocimiento sobre sus perspectivas a través de consultas con otras partes interesadas, incluyendo a expertos independientes relevantes, defensores de derechos humanos y otros representantes de la sociedad civil, y a través de informes y recursos que estos hayan desarrollado.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos aplica a las actividades propias de la empresa y también a sus relaciones comerciales. Las relaciones comerciales incluyen a los socios de la empresa, los negocios en su cadena de valor (incluyendo aquellos que están a uno o más niveles en la cadena de valor) y cualquier otro negocio, gobierno u otra entidad que esté directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios. La responsabilidad de respetar, por tanto, se extiende más allá de los impactos que la empresa puede provocar o contribuir a provocar a través de sus propias actividades e incluye consecuencias que están vinculadas a sus operaciones, productos o servicios sin ninguna causa o contribución por parte de la empresa. Sin embargo, la naturaleza de la responsabilidad es diferente en cada caso. Para una explicación más detallada de estas diferencias, véase el comentario al Principio Rector número 19.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos es distinta a los esfuerzos de la empresa por apoyar o promover los derechos humanos. Los proyectos u otras iniciativas de las empresas para apoyar o promover los derechos humanos pueden ser una contribución significativa a la sociedad, pero son compromisos voluntarios. Por el contrario, es una expectativa básica que todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector o contexto operativo, como mínimo, eviten infringir los derechos humanos, y que atiendan cualquier perjuicio en el que estén involucradas. Esta responsabilidad no puede ser compensada por la inversión social o actividades filantrópicas.

C. LA NATURALEZA CONTINUA DE LA IMPLEMENTACIÓN

La implementación de la responsabilidad de respetar los derechos humanos lleva tiempo. Además, para muchas empresas, la naturaleza de los riesgos para los derechos humanos asociados con sus operaciones, productos o servicios va a cambiar con el tiempo, como cambian también sus contextos operativos, actividades y relaciones comerciales. La implementación es, por tanto, un proceso continuo.

Los pasos definidos en los Principios Rectores permiten a las empresas conocer y mostrar que están avanzando adecuadamente en sus esfuerzos por cumplir con esta responsabilidad. La expectativa de que las empresas deben conocer y mostrar cómo están progresando en su desempeño relacionado con los derechos humanos, demanda de más y mejores informes corporativos en este sentido.

6

EL MARCO PARA EL INFORME DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

A. ESTRUCTURA DEL MARCO PARA EL INFORME DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Marco para el Informe se divide en tres partes:

La Parte A tiene **dos preguntas principales**, cada una con una o más preguntas de apoyo, que se centran en el compromiso y en la gobernanza de la empresa de su gestión del riesgo en derechos humanos.

La Parte B proporciona un **punto de filtro** para que la empresa que informa pueda reducir la gama de cuestiones de derechos humanos en los que se centrará en el resto de su informe dentro de la Parte C. El enfoque está en esas cuestiones de derechos humanos destacadas dentro de sus actividades y relaciones comerciales.

La Parte C tiene **seis preguntas principales**, cada una con una o más preguntas de apoyo, que se centran en la gestión eficaz de cada una de las cuestiones destacadas de derechos humanos sobre los que la empresa está informando.

Las preguntas principales de las Partes A y C se centran en información general e importante acerca de los esfuerzos de la empresa por cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Están diseñadas para posibilitar respuestas de cualquier empresa, incluyendo pequeñas empresas y aquellas que están en una etapa relativamente temprana del proceso.

Las ocho preguntas principales, además de los requisitos de información de la Parte B, conforman el umbral mínimo para el uso del Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Las preguntas de apoyo ponen de relieve información más sustancial y detallada que, en el informe de la empresa, mejoraría la calidad de la respuesta a la pregunta principal. Cada empresa puede evaluar cuántas de estas preguntas de apoyo puede responder y en qué medida. Las empresas, con el tiempo, podrán abordar estas preguntas, de manera más completa y en profundidad, proporcionando en general información más sólida.

La siguiente figura muestra cómo se comparan las preguntas principales de este Marco con los elementos clave de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.

COMPROMISO POLÍTICO

A1 → ¿Qué dice la empresa públicamente sobre su compromiso **de respetar** los derechos humanos?

INTEGRANDO EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

A2 → ¿Cómo **demuestra la empresa la importancia** que concede a la implementación de su compromiso con los derechos humanos?

C1 → ¿Tiene la empresa **políticas específicas** que aborden sus cuestiones destacadas de derechos humanos? Si así es, ¿cuáles son?

EVALUANDO LOS IMPACTOS

B1 → Declaración de cuestiones destacadas

B2 → Determinación de las cuestiones destacadas

B3 → Elección de geografías focales

B4 → Impactos graves adicionales

C3 → ¿Cómo identifica la empresa **cualquier cambio** en la naturaleza de cada cuestión destacada de derechos humanos con el paso del tiempo?

INTEGRANDO LOS HALLAZGOS Y TOMANDO ACCIÓN

C4 → ¿Cómo **integra la empresa sus hallazgos** sobre cada cuestión destacada de derechos humanos en los procesos de toma de decisión y sus acciones?

HACIENDO SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO

C5 → ¿Cómo sabe la empresa si sus esfuerzos para gestionar cada cuestión destacada de derechos humanos son **eficaces en la práctica**?

COMUNICANDO SU DESEMPEÑO

Aplicación del Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas

REMEDIACIÓN

C6 → ¿Cómo habilita la empresa una **remediación eficaz** si las personas se ven perjudicadas por sus acciones o decisiones en relación con una cuestión destacada de derechos humanos?

C2 → ¿Cuál es el enfoque de la empresa en cuanto a la participación de las partes interesadas en relación con cada cuestión destacada humanos?

B. ESTRUCTURA DE LA GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO PARA EL INFORME

La Guía de Implementación (Sección III) está diseñada para ayudar a las empresas a utilizar el Marco para el Informe.

Para cada pregunta principal y de apoyo, la Guía de Implementación establece:

- **El objetivo:** Una declaración sobre la intención de la pregunta para ayudar a la persona usuaria a entender lo que se pretende alcanzar.
- **Guía de apoyo:** orientación adicional sobre cómo responder a la pregunta.
- **Información relevante:** algunos ejemplos de información que podría ser especialmente relevante incluir en la respuesta a la pregunta.
- **Principios Rectores:** citas de los textos relevantes de los Principios Rectores.
- **Puntos de referencia en otras iniciativas:** Brinda referencias cruzadas a provisiones relevantes de otros marcos de información más amplios e iniciativas -o temas- de la industria más específicas para que las personas usuarias puedan identificar rápidamente dónde están presentada ya información para otros fines que puede ser relevante a la hora de responder a las preguntas en las Partes A y C del Marco para el Informe. Éstas no deben considerarse como un sustituto a la Guía de Implementación, que es la fuente primaria para responder a las preguntas en este Marco.

La Guía de Implementación también explica cómo cumplir con los requisitos informativos de la Parte B del Marco para el Informe, incluyendo los pasos básicos para identificar las cuestiones destacadas de derechos humanos.

C. ORDENANDO LAS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DEL MARCO PARA EL INFORME

Para proporcionar un relato coherente, la empresa que informa puede necesitar estructurar la información que divulga de manera diferente a la secuencia en la que las preguntas aparecen en el Marco para el Informe. Esto podría darse tanto en caso de que la empresa esté integrando sus respuestas dentro de un informe anual más amplio de sostenibilidad o integrado, o si elabora un informe independiente sobre derechos humanos.

Las empresas pueden utilizar el Índice de Respuestas del anexo C para indicar al lector o del informe dónde se pueden encontrar respuestas a preguntas específicas de este Marco.

D. APLICANDO EL MARCO PARA EL INFORME EN LOS DIFERENTES NIVELES DE LA ENTIDAD CORPORATIVA

Las grandes empresas pueden aplicar el Marco para el Informe en diferentes niveles de la entidad corporativa, pero deben asegurarse de que sus respuestas a las preguntas de la Parte A del Marco reflejen el papel de la autoridad de más alto nivel con responsabilidades de gobierno. Por ejemplo, empresas multinacionales podrían solicitar a subsidiarias o unidades de negocio que utilicen el Marco para el Informe para preparar sus propios informes, con el grupo corporativo proporcionando las respuestas de la Parte A para el grupo en su conjunto.

Cuando se seleccionan a filiales o unidades de negocio para preparar sus propios informes utilizando este Marco, las empresas deben basar esta selección en las geografías o áreas del negocio donde las cuestiones destacadas de derechos humanos sean particularmente evidentes, o donde se produjeron graves impactos en el período que se informa, o deben explicar claramente cualquier fundamento alternativo para esta selección.

7

CUESTIONES DESTACADAS DE DERECHOS HUMANOS

El concepto clave para usar el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas es el concepto de cuestiones destacadas de derechos humanos, ya que es en estos temas en los que la empresa centrará su informe.

A.

DEFINIENDO LAS CUESTIONES DESTACADAS DE DERECHOS HUMANOS

Las cuestiones destacadas de derechos humanos de la empresa son aquellos derechos humanos que corren el riesgo de recibir los impactos negativos más graves a través de sus actividades o de sus relaciones comerciales.

El enfoque de las cuestiones destacadas de derechos humanos es, por tanto, sobre los **potenciales impactos negativos más graves** sobre los derechos humanos.

- **Más graves:** definidos en los Principios Rectores como aquellos impactos que serían mayores en términos de:
 - a. Su escala: la gravedad de las consecuencias para los derechos humanos; y/o
 - b. Su alcance: el número de personas que son afectadas o que podrían verse afectadas; y/o
 - c. Su remediabilidad: la facilidad para devolver a las personas afectadas a una situación igual o similar a la situación de disfrute de sus derechos antes de sufrir los daños.
- **Potenciales:** aquellos impactos que tienen cierta probabilidad de ocurrir en el futuro, reconociendo que éstos son a menudo, aunque no limitados a, aquellos impactos que se han producido en el pasado;
- **Negativos:** se pone el énfasis en evitar daños a los derechos humanos más que en iniciativas no relacionadas de apoyo o promoción de los derechos humanos;
- **Impactos sobre los derechos humanos:** se pone el énfasis en el riesgo para las personas, en lugar del riesgo para el negocio.

La identificación sistemática de las cuestiones destacadas de derechos humanos de la empresa es un paso esencial en la debida diligencia de los derechos humanos de acuerdo a los Principios Rectores. Por lo tanto, sirve para el doble propósito de:

- Permitir a una empresa entender qué impactos potenciales negativos a los derechos humanos debe abordar con mayor urgencia;
- Proporcionar una base de principios para que una empresa identifique las cuestiones de derechos humanos que son relevantes para su divulgación.

La Guía de Implementación de la Parte B del Marco para el Informe incluye los pasos básicos para identificar cuestiones destacadas de derechos humanos.

B. LA RELACIÓN ENTRE DESTACADA Y MATERIALIDAD

La mayoría de las empresas integrarán su informe de derechos humanos dentro de su memoria o informe anual de sostenibilidad, o integrado, junto con una amplia gama de otro tipo de información. Por lo general, aplicarán una definición de una lista de definiciones de materialidad para determinar qué información incluirán en esos informes.

Las definiciones de materialidad se pueden centrar en decisiones basadas en la valoración de los accionistas, en intereses más amplios de los accionistas o en las perspectivas de un conjunto más amplio de partes interesadas combinadas con las evaluaciones de impactos positivos y negativos de la empresa en la sociedad. Algunas prácticas miran primero, y ante todo, el riesgo para el negocio, si bien la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos bajo los Principios Rectores se centra específicamente en los riesgos para los derechos humanos.

La creencia frecuente por parte de las empresas de que los derechos humanos no son información para ser divulgada públicamente, a menudo se basa en un proceso o pensamiento incorrecto, como:

- El supuesto de que la empresa no está involucrada y no puede estar relacionada con impactos negativos sobre los derechos humanos; basado en un conocimiento limitado de los derechos humanos y de cómo pueden ser afectados a través de las actividades del negocio y de las relaciones comerciales.
- Una hipótesis no probada de que los impactos sobre los derechos humanos no tienen un riesgo considerable para la empresa y no son, por lo tanto, materiales, haciendo caso omiso de las muchas maneras en que estos impactos pueden llevar a costos tangibles e intangibles y a la pérdida de valor para el negocio, al menos en el mediano y largo plazo.
- Un proceso de materialidad que involucra a partes interesadas externas para informar sobre su comprensión de las cuestiones materiales de la empresa, pero que selecciona a aquellos grupos en base a su experiencia en aquellas áreas en las que la empresa asume ya de partida que son materiales, de manera que su retroalimentación refuerza la hipótesis inicial de la empresa.

De allí que, los procesos existentes de materialidad de muchas empresas no reflejan adecuadamente las cuestiones de derechos humanos.

El proceso de identificar las cuestiones destacadas de derechos humanos proporciona un medio eficaz y coherente para que una empresa identifique las cuestiones de derechos humanos sobre las que debe informar, en línea con el enfoque de los Principios Rectores en la gravedad de los impactos negativos sobre los derechos humanos. Centrándose en los impactos negativos más graves, la empresa estará identificando cuestiones de derechos humanos que se puede esperar converjan fuertemente con el riesgo para el negocio, ya sea en forma de interrupciones y retrasos en las operaciones, pérdida de productividad y oportunidades de negocio o menoscabo en la reputación. Esta convergencia puede ser entendida de la siguiente forma:

- Como es ampliamente reconocido, las empresas pueden estar asociadas a través de sus actividades y relaciones comerciales con una amplia gama de impactos sociales y ambientales.
- Los impactos negativos sobre los derechos humanos se encuentran entre los más graves impactos sociales y ambientales.
- Las cuestiones destacadas de derechos humanos de la empresa se centran, a su vez, en los impactos negativos más graves sobre los derechos humanos.
- Por lo tanto, las cuestiones destacadas de derechos humanos de una compañía suelen ser el subconjunto de los impactos sociales y ambientales más graves.
- En este nivel de gravedad, es de esperar que éstos converjan fuertemente con el riesgo para el negocio.

C. INTEGRANDO LAS CUESTIONES DESTACADAS DENTRO DE UN PROCESO DE MATERIALIDAD MÁS AMPLIO

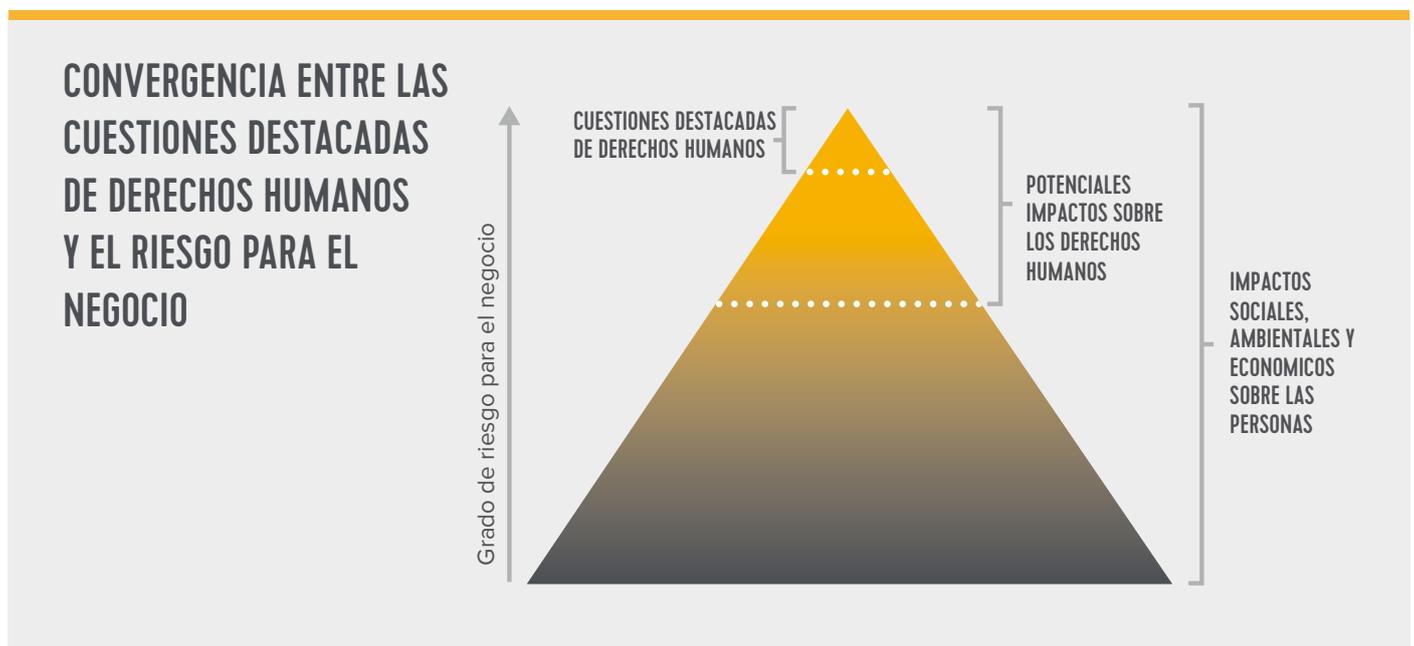
Cuando las empresas informan sobre su desempeño en materia de derechos humanos dentro de un informe anual más amplio de sostenibilidad o integrado, será útil abordar todas las cuestiones destacadas identificadas e incluir en ese documento todas las respuestas de la empresa a las preguntas planteadas en este Marco para el Informe.

Esto ayudará a las partes interesadas de la empresa a identificar claramente dentro de un informe cómo la empresa está cumpliendo con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Puede que las empresas utilicen un proceso de materialidad para su informe anual de sostenibilidad o integrado que implique la retroalimentación de partes interesadas externas. Si así es, se pueden beneficiar de ese proceso para explicar a los grupos interesados cómo identificaron sus cuestiones destacadas de derechos humanos, incluyendo cualquier aportación de aquellos que se puedan ver directamente afectados y las conclusiones a las que llegaron. Pueden entonces buscar la retroalimentación de estos grupos en sus conclusiones y valorar si algunas consideraciones claves han sido pasadas por alto.

En caso de que una empresa aplique una definición de la materialidad más amplia en su informe anual, de sostenibilidad o integrado, que establece criterios más limitados para la inclusión de temas, podría excluir determinadas cuestiones destacadas de derechos humanos o cierta información acerca de cómo se gestionan estos temas. Si así es, la empresa que hace el informe debe proporcionar una referencia clara de dónde se puede encontrar esa información adicional, por ejemplo, en un informe separado o en una ubicación específica en su página web.

Al utilizar el Índice de Respuestas del Marco para el en el anexo C, las empresas pueden mostrar, en un solo formato coherente y conciso, dónde pueden encontrar las personas interesadas las respuestas a las preguntas del Marco en diferentes localizaciones.



8

PRINCIPIOS PARA EL INFORME

Hay una serie de principios transversales que deben guiar el uso del Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Estos principios se establecen al inicio de este documento y son los siguientes:

- A** **Situar el informe de derechos humanos en el contexto empresarial**
- B** **Cumplir con un umbral mínimo de información**
- C** **Demostrar la mejora continua**
- D** **Centrarse en el respeto de los derechos humanos**
- E** **Abordar los impactos más graves sobre los derechos humanos**
- F** **Proporcionar ejemplos representativos de geografías relevantes**
- G** **Explicar cualquier omisión de información importante**

Estos principios pueden aplicarse junto con los principios de presentación de informes del Marco GRI G4, el Marco de Reporting Integrado (en inglés, Integrated Reporting Framework) u otro marco aplicable de presentación de informes, poniendo la debida atención en la relación particular entre el criterio de cuestión destacada y la materialidad.

SECCIÓN III: GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

PARTE A:

GOBERNANZA DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS



COMPROMISO POLÍTICO

PREGUNTA PRINCIPAL

¿Qué dice la empresa públicamente sobre su compromiso de respetar los derechos humanos?

OBJETIVO

Explicar cómo la empresa que informa entiende su responsabilidad de respetar los derechos humanos, y cómo ésta articula las expectativas resultantes de sus trabajadores y trabajadoras, socios comerciales y empresas u otras entidades directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios.

GUÍA DE APOYO

Un compromiso político se refiere a una o más declaraciones públicas sobre las responsabilidades, compromisos o expectativas de la empresa relacionadas con el respeto de los derechos humanos en sus actividades y relaciones comerciales.

La clave para abordar esta pregunta debe centrarse en:

- a. Compromisos públicos y no en las políticas que solo son internas;
- b. Compromisos que se refieren al respeto de los derechos humanos en todas las actividades de la empresa y las relaciones comerciales, y no a las actividades filantrópicas u otras que apoyan o promueven los derechos humanos de manera más general.

El compromiso puede adoptar la forma de una política pública única e independiente sobre el respeto de los derechos humanos o incluirse en un documento más amplio como un código de ética o principios del negocio.

Por otra parte, diferentes aspectos del compromiso de la empresa pueden verse reflejados en documentos diferentes, por ejemplo, en las políticas de no discriminación, de libertad sindical, respeto de los derechos culturales de las comunidades, código de conducta de derechos laborales de la cadena de suministro, y así sucesivamente. Si bien los compromisos establecidos en diversos documentos generalmente no cubren todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, pueden, sin embargo, proporcionar la base para responder a esta pregunta, mostrando el alcance actual de los compromisos públicos de la empresa. Si hay planes para ampliar éstos, también será útil reflejarlo en la respuesta a esta pregunta.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Un resumen o una reafirmación del compromiso político público de derechos humanos o un enlace a la web donde se pueda encontrar;
- ✓ La forma escrita en que se encuentra el compromiso público (por ejemplo, una política independiente de derechos humanos, parte del código de ética o del código de conducta de la empresa, una declaración en su sitio web, u otros documentos diferentes);
- ✓ Los derechos humanos incluidos en el compromiso público, señalando si pone de relieve derechos humanos específicos (por ejemplo, si el compromiso se limita a un conjunto particular de derechos, abarca todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, o si abarca todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente pero destaca algunos que necesitan especial atención);
- ✓ Si el compromiso se refiere únicamente a las actividades de la empresa o incluye las expectativas de la empresa vinculadas a otras organizaciones con las que mantiene relaciones comerciales (por ejemplo, proveedores de primera línea, proveedores más allá de la primera línea, contratistas, entidades situadas al final de la cadena de valor, socios de proyectos conjuntos (*joint venture*), gobiernos o agencias gubernamentales).

La solidez de la respuesta de la empresa a esta pregunta mejorará en la medida en que sea capaz de responder a las preguntas de apoyo que siguen.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 16 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- (a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa.*
- (b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo.*
- (c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.*
- (d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas (...).”*

El Comentario sobre el Principio Rector 16 de las Naciones Unidas afirma que:

“El término “declaración” se utiliza de forma genérica en referencia a cualquier medio que elija la empresa para dar a conocer públicamente sus responsabilidades, compromisos y expectativas.

El nivel de conocimientos especializados necesarios para formular una declaración política variará según la complejidad de las operaciones de la empresa. Estos conocimientos pueden recabarse de diversas fuentes, desde recursos solventes en línea o escritos, hasta procesos de consulta con expertos reconocidos.

La declaración de compromiso debe ser pública. Debe difundirse activamente entre las entidades con las que la empresa mantenga relaciones contractuales; otros actores directamente vinculados con sus operaciones, entre los que cabe incluir a las fuerzas de seguridad del Estado; los inversores; y, en el caso de operaciones con importantes riesgos para los derechos humanos, a los interesados que puedan verse afectados.

La difusión interna de la declaración y las políticas y los procedimientos correspondientes debe dejar claro cuáles serán las líneas y los sistemas de rendición de cuentas, e ir acompañada de cualquier formación que sea necesario impartir a los empleados que ocupen cargos pertinentes en la empresa”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	Criterio: Indicadores de Prácticas Laborales y Derechos Humanos Pregunta: Compromiso Público con los derechos humanos Criterio: Códigos de Conducta/Cumplimiento/Corrupción y Soborno, <i>donde hay compromisos relevantes públicamente disponibles relacionados con la Discriminación, Medio Ambiente, Salud y Seguridad o Denuncia de irregularidades (Whistleblowing)</i>
FTSE ESG	<i>Elementos de Estrategia y Práctica relacionados con el compromiso político sobre los siguientes temas: Normas Laborales, Salud y Seguridad, Derechos Humanos e Indicadores de Comunidades, Cadena de Suministro Social, Gestión de Riesgos, Responsabilidad del Cliente</i>
GNI	Carta de Gobernanza: 4B. Responsabilidades de las empresas participantes; 7E. Comunicaciones públicas generales
GRI	G4-DMAb (Políticas y Compromisos)
ICMM	Tema 1: La alineación de las políticas de sostenibilidad de la compañía miembro con los diez principios de Desarrollo Sostenible (DS) del ICMM y cualquier otro requisito obligatorio establecido en las declaraciones del ICMM sobre su posición. <i>Específicamente, los principios DS más relevantes para los derechos humanos: Primer principio, Segundo principio, Tercer principio</i>
IR	--
OECD	OECD-1
UNGC	Pregunta Obligatoria: ¿Su COP contiene una declaración del Gerente General (o equivalente) expresando su apoyo continuo al Pacto Mundial y renovando el compromiso de la empresa a la iniciativa y sus principios? Criterio 3 Criterio 6 y <i>específicamente:</i> - Políticas escritas de la compañía para responder a la ley laboral nacional, respetar los principios de los estándares laborales internacionales relevantes en las operaciones a nivel global, y dialogar con las organizaciones que representan a los trabajadores (internacional, sectorial, nacional).
VPSHR	1. Declaración de compromiso o de respaldo a los Principios Voluntarios.

A1: COMPROMISO POLÍTICO

A1.1 PREGUNTA DE APOYO

¿Cómo se ha desarrollado el compromiso público?

OBJETIVO

Explicar los diversos factores que han fundamentado el contenido del compromiso público de la empresa que informa, incluyendo las partes interesadas internas y externas, y expertos que han jugado un papel en su desarrollo.

GUÍA DE APOYO

Un compromiso público de derechos humanos, aunque no sea estático, proporciona un punto de referencia constante en el tiempo para las personas dentro y fuera de la empresa. Puede que el compromiso no haya cambiado en el periodo del informe. De allí que, esta pregunta será especialmente relevante para aquellas empresas que están informando por primera vez, que han realizado cambios en su política en el año a informar, o que están planificando algún cambio en la política. Si este no es el caso, las empresas pueden decidir responder a esta pregunta refiriendo al lector o lectora al informe previo donde se ha descrito el proceso de desarrollo, haciendo que esta información sea lo más accesible posible.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Cualquier proceso consultivo interno y/o externo que haya contribuido al desarrollo del compromiso público;
- ✓ Cómo las contribuciones externas se reflejan en la política;
- ✓ Si la alta gerencia y/o Junta Directiva participaron en el desarrollo del compromiso y cómo;
- ✓ El nivel gerencial (Junta Directiva, alta gerencia u otro) que aprobó el compromiso público;
- ✓ Cualquier cambio en el compromiso público durante el período del informe;
- ✓ Cualquier plan para actualizar el compromiso público en el período que sigue.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 16 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- (a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;*
- (b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo (...).”*

El Comentario sobre el Principio Rector 16 afirma además que:

“El nivel de conocimientos especializados necesarios para formular una declaración política variará según la complejidad de las operaciones de la empresa. Estos conocimientos pueden recabarse de diversas fuentes, desde recursos solventes en línea o escritos hasta procesos de consulta con expertos reconocidos.”

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1A
UNGC	Criterio 3 y específicamente: - Políticas integradas o independientes, aprobadas en el más alto nivel de la compañía, expresando el compromiso de respetar y apoyar los derechos humanos (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)
VPSHR	—

A1: COMPROMISO POLÍTICO

A1.2: PREGUNTA DE APOYO

¿A qué partes interesadas y sus derechos hace referencia el compromiso público?

OBJETIVO

Aportar más información sobre los grupos específicos que tienen como objetivo abordar el compromiso de respetar los derechos humanos de la empresa para que el resto del informe sea puesto en contexto.

GUÍA DE APOYO

En algunos casos, puede estar claro que el compromiso público contemple a cualquier persona y a todos los individuos y grupos que puedan verse afectados por las actividades de la empresa o a través de sus relaciones comerciales, o que se centre en ciertos grupos, tales como las personas empleadas. En otros casos, sin embargo, el ámbito de su aplicación puede ser implícito y entendido dentro de la empresa pero no figurar en los documentos públicos correspondientes.

Es particularmente relevante explicar si el compromiso público incluye a personas que trabajan para la empresa bajo contratos temporales así como a sus empleados y empleadas. La empresa que informa podría querer también resaltar otros grupos que considera particularmente relevantes para asegurar el respeto de los derechos humanos, tales como comunidades indígenas, pequeños agricultores, o mujeres que trabajan en su cadena de suministro.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Si el compromiso público cubre a todas las personas y grupos que pueden verse afectados por las actividades de la empresa o a través de sus relaciones comerciales, o si se relaciona con determinados grupos específicos y, si es así, cuáles y por qué;
- ✓ Cualquier grupo al cual la empresa presta particular atención y por qué;
- ✓ Cualquier plan para modificar el alcance de personas o grupos a los que da cobertura el compromiso político y por qué.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 12 de las Naciones Unidas dispone que:

“La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.”

El comentario al Principio Rector 12 de las Naciones Unidas dispone que:

“Toda vez que las actividades de las empresas pueden tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos, su responsabilidad de respetar se aplica a todos esos derechos. En la práctica, ciertos derechos humanos pueden estar expuestos a un riesgo mayor que otros en determinados sectores o contextos, razón por la cual se les prestará una atención especial. Sin embargo, las situaciones pueden cambiar, de modo que deberá examinarse periódicamente la situación de todos los derechos humanos.”

La Carta Internacional de Derechos Humanos contiene una lista oficial de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos (que incluye en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos en que se ha codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), a la que vienen a sumarse los principios relativos a los derechos fundamentales de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Estas son las referencias que usan otros agentes sociales para evaluar el impacto de las actividades de las empresas sobre los derechos humanos. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se diferencia de las cuestiones de responsabilidad legal y el cumplimiento de las leyes, que siguen dependiendo en gran medida de las disposiciones legislativas nacionales en las jurisdicciones pertinentes.

De acuerdo con las circunstancias, es posible que las empresas deban tener en cuenta otras normas. Por ejemplo, las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicos y deberán prestarles una atención especial cuando vulneren los derechos humanos de esas personas. Los instrumentos de las Naciones Unidas han detallado a tal efecto los derechos de los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias. Por otra parte, en situaciones de conflicto armado, las empresas deben respetar las normas del derecho internacional humanitario.”

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	<i>Elementos de Estrategia y Práctica relacionados con el compromiso político sobre los siguientes Temos: Normas laborales, Salud y Seguridad, Derechos Humanos e Indicadores de Comunidades, Cadena de Suministro Social, Gestión de Riesgos, Responsabilidad del Cliente.</i>
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1A
UNGC	<p><i>Criterio 3 y específicamente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso para cumplir con todas las leyes vigentes y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, donde sea que opere la compañía (por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Principios Rectores de Derechos Humanos) (BRE 1 + ARE 1) <p><i>Criterio 6 y específicamente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Referencia en las políticas de la compañía a principios de estándares laborales internacionales relevantes (convenciones de la OIT) y otros instrumentos normativos internacionales.
VPSHR	—

A1: COMPROMISO POLÍTICO

A1.3: PREGUNTA DE APOYO

¿Cómo se difunde el compromiso público?

OBJETIVO

Explicar cómo el compromiso público de la empresa que informa se comparte con aquellos para los cuales es relevante, ya sea porque se espera que lo apliquen (por ejemplo, los contratistas y proveedores de la empresa) o porque tienen un interés directo en su implementación (por ejemplo, las comunidades potencialmente afectadas, inversores, consumidores y organizaciones de la sociedad civil), o por ambos (por ejemplo, personas empleadas y trabajadores de contratistas).

GUÍA DE APOYO

La difusión puede incluir pasos relativamente simples tales como publicar el compromiso público de la empresa en el sitio web o la intranet, incluir referencias al compromiso en los contratos con terceros o participar en conversaciones dentro de la empresa y externamente para crear conciencia sobre la política.

Un aspecto clave de la difusión del compromiso político es también la accesibilidad de su público objetivo. Por ejemplo, algunas personas pueden acceder regularmente al sitio web o a la intranet de la empresa; otras pueden no tener acceso a Internet pero pueden leer documentos; y, otras puede que no sepan leer o entender. En respuesta a esta pregunta, será importante reflejar la medida en que la empresa adapta la manera en que el compromiso político se difunde según el público meta en particular.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Si el compromiso público se informa a las personas empleadas y otras personas que trabajan para la empresa, y cómo se hace (por ejemplo, a través de la intranet de la empresa, en la capacitación de iniciación, en otro tipo de formación, en reuniones, en las presentaciones de la alta dirección, o en guías escritas);
- ✓ Si el compromiso público se comunica a los socios comerciales de la empresa o a terceros en la cadena de valor de la empresa, y cómo se hace (por ejemplo, a través de conversaciones previas al negocio, negociaciones de contratos, términos contractuales, en formaciones, o en guías escritas);
- ✓ Si el compromiso público se difunde de una forma accesible para las partes interesadas externas, en particular para los grupos que son potencialmente afectados, y cómo se hace (por ejemplo, trabajadores de la cadena de valor de la empresa, los sindicatos que representan a los trabajadores de la cadena de valor, comunidades o usuarios finales y clientes quienes puedan verse afectados negativamente, ONG u otros que trabajan con, o abogan por, las partes potencialmente afectadas);
- ✓ Limitaciones en la difusión del compromiso, ya sea internamente o externamente, y cualquier plan para superar esas limitaciones.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 16 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración de política que: (...)

- (d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas; (...)*”

El comentario del Principio Rector 16 de las Naciones Unidas establece que:

“La declaración de compromiso debe ser pública. Debe difundirse activamente entre las entidades con las que la empresa mantenga relaciones contractuales; otros actores directamente vinculados con sus operaciones, entre los que cabe incluir a las fuerzas de seguridad del Estado; los inversores; y, en el caso de operaciones con importantes riesgos para los derechos humanos, a los interesados que puedan verse afectados.

La difusión interna de la declaración y las políticas y los procedimientos correspondientes debe dejar claro cuáles serán las líneas y los sistemas de rendición de cuentas, e ir acompañada de cualquier formación que sea necesaria impartir a los empleados que ocupen cargos pertinentes en la empresa”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<p>Criterio: Indicadores de Prácticas Laborales y Derechos Humanos Pregunta: Compromiso Público sobre Derechos Humanos</p> <p>Criterio: Códigos de Conducta/Cumplimiento/Corrupción y Soborno, <i>donde hay compromisos relevantes públicamente disponibles relacionados con la Discriminación, el Medio Ambiente, la Salud y Seguridad o Denuncias de irregularidades (Whistleblowing)</i></p>
FTSE ESG	<p>Normas laborales: Estrategia y Práctica - Política traducida y difundida</p> <p>Cadena de Suministro Social: Estrategia y Práctica - Política traducida y difundida</p>
GNI	<i>Donde se refiere a la difusión de un compromiso público de derechos humanos:</i> Carta de Gobernanza: 7E. Comunicaciones públicas generales
GRI	—
ICMM	<i>Donde se refiere a la difusión de un compromiso público de derechos humanos:</i> Decimo principio
IR	—
OECD	<i>Donde se refiere a la difusión de un compromiso público de derechos humanos:</i> OECD-1B (en los suplementos sobre estaño, tantalio y tungsteno y sobre oro), OECD-1D, OECD-5
UNGC	<p>Criterio 3 y específicamente:</p> <p>- Políticas públicamente disponibles y comunicadas interna y externamente a todo el personal, socios y otras partes relevantes (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)</p>
VPSHR	—



INTEGRANDO EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

PREGUNTA PRINCIPAL

¿Cómo demuestra la empresa la importancia que concede a la implementación de su compromiso con los derechos humanos?

OBJETIVO

Describir la manera en que la empresa que informa considera el respeto de los derechos humanos como relevante para su negocio principal y cómo se refleja en la forma en que la empresa piensa y realiza sus actividades y establece sus relaciones comerciales.

ORIENTACIÓN DE APOYO

Las empresas tienen diferentes modelos de negocio, estructuras de gobierno, culturas y sistemas y, por lo tanto, utilizarán diferentes enfoques cuando se considera cómo introducir un nuevo principio o valor en el modo de hacer negocio.

En esta pregunta A2 hay algunas preguntas de apoyo que abordan algunos aspectos concretos para incorporar el respeto de los derechos humanos que son relevantes a todas las empresas. En respuesta a esta pregunta principal, la empresa que informa puede centrarse en evidencias de alto nivel e indicadores del énfasis que pone en el respeto de los derechos humanos en todas sus actividades y relaciones comerciales.

El papel de la Junta Directiva es significativo para abordar esta pregunta y responder a algunas de las preguntas de apoyo. El término "Junta" se utiliza para designar a la autoridad de gobierno de más alto nivel de la empresa. En los casos en que no sea una Junta, la empresa debe dejar esto claro y contestar a las preguntas señalando cualquier otra autoridad que tenga esta función de dirección.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Si el compromiso de la empresa de respetar los derechos humanos se refleja o no en los reglamentos u otros documentos de gestión;
- ✓ Cómo el modelo de negocio de la empresa refleja, o cómo ha sido adaptado para permitir, el respeto de los derechos humanos;
- ✓ Cómo se entiende en la alta dirección y la Junta Directiva cualquier riesgo para los derechos humanos asociado con el modelo de negocio (por ejemplo, ofreciendo productos de más bajo costo);
- ✓ Cómo la compañía considera los vínculos entre los derechos humanos y cuestiones de gobierno relacionadas, tales como la corrupción, los impuestos, el cambio climático, etc;
- ✓ Si se encarga o no a un Comité de Junta o a un miembro de la Junta, la tarea de hacer frente a una o más áreas relacionadas con el respeto de los derechos humanos;
- ✓ Inclusión de los derechos humanos en la evaluación del riesgo interno;
- ✓ Declaraciones públicas hechas por la alta dirección en cuanto a cómo la empresa considera el respeto de los derechos humanos;
- ✓ Vinculación de los incentivos de rendimiento para la alta dirección a uno o más aspectos de derechos humanos (por ejemplo, bonos);

- ✓ Liderazgo dentro de la industria de la empresa en uno o más aspectos de derechos humanos (por ejemplo, a través de una asociación industrial o una iniciativa multipartita);
- ✓ Asignación de recursos o incremento sustancial en los recursos para gestionar las cuestiones relacionadas con los derechos humanos;
- ✓ Ejemplos de cabildeo (*lobbying*) en favor de regulaciones mejoradas o de mejoras en la aplicación de reglamentos de protección de los derechos humanos en áreas importantes para las operaciones, productos o servicios de la empresa (por ejemplo, defensa de derechos laborales, reconocimiento del título de tierras para las comunidades, fortalecimiento de leyes o prácticas de consulta comunitaria);
- ✓ Cualquier prioridad o estrategia de alto nivel a futuro para integrar el respeto de los derechos humanos dentro de la empresa.

La solidez de la respuesta de la empresa a esta pregunta mejorará en la medida en que sea capaz de responder a las preguntas de apoyo que siguen.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 11 de las Naciones Unidas dispone que:

“Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación”.

El comentario al Principio Rector 11 de las Naciones Unidas establece que:

“La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos.

Hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos implica tomar las medidas adecuadas para prevenirlas, mitigarlas y, en donde sea el caso, remediarlas. Las empresas pueden asumir otros compromisos o llevar a cabo otras actividades para apoyar y promover los derechos humanos y contribuir así a mejorar el disfrute de los derechos. Pero esto no compensa el incumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos en el desempeño de sus actividades.

Las empresas no deben menoscabar la capacidad de los Estados para cumplir con sus propias obligaciones en materia de derechos humanos, ni emprender acciones que puedan debilitar la integridad de los procesos judiciales”.

El Principio Rector 13 de las Naciones Unidas dispone que:

“La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- (a) *Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;*
- (b) *Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos”.*

El comentario al Principio Rector 13 de las Naciones Unidas establece que:

“Las empresas pueden estar implicadas en las consecuencias negativas sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales con otras partes. El Principio Rector 19 abunda en el tipo de respuestas que deben aportar las empresas a estas situaciones. Desde la perspectiva de estos Principios Rectores, las “actividades” de una empresa incluyen tanto sus acciones como sus omisiones; y sus “relaciones comerciales” abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios”.

El comentario al Principio Rector 16 de las Naciones Unidas establece que:

“Del mismo modo que los Estados deben actuar con coherencia política, las empresas deben conciliar de forma coherente su obligación de respetar los derechos humanos y las políticas y procedimientos que rigen sus actividades y relaciones comerciales en sentido más amplio. Este sería el caso, por ejemplo, de las políticas y procedimientos que establecen incentivos financieros y de otro tipo para el personal; de las prácticas en materia de adquisiciones; y de las actividades de cabildeo cuando están en juego los derechos humanos. A través de estos y otros medios apropiados, la declaración política de compromiso debe inculcarse a nivel de toda la empresa, desde las altas esferas hasta los restantes sectores, que de otro modo podrían actuar sin tomar conciencia de los derechos humanos y sin tenerlos en cuenta”.

El comentario al Principio Rector 19 de las Naciones Unidas establece que:

“La integración horizontal en toda la empresa de las conclusiones específicas de la evaluación de las consecuencias sobre los derechos humanos solo puede ser eficaz si el compromiso político de la empresa con los derechos humanos ha calado en todas las funciones pertinentes de la empresa. Esto es imprescindible para que se entiendan correctamente, se tomen debidamente en cuenta y se apliquen las conclusiones de la evaluación”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	<i>Donde están específicamente relacionados con aspectos de derechos humanos:</i> Segundo principio: Principales acciones de gestión necesarias (ejemplos no obligatorios del Procedimiento de Aseguramiento del ICMM): - Integrar principios de desarrollo sostenible a las políticas y prácticas de la compañía. - Planificar, diseñar, operar y cerrar las operaciones de tal forma que se contribuya al desarrollo sostenible.
IR	Contenido 4B: Gobierno Corporativo Contenido 4C: Modelo de Negocio
OECD	OECD-1, OECD-3, OECD-4, OECD-5
UNGC	—
VPSHR	—

A2: INTEGRANDO EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

A2.1: PREGUNTA DE APOYO

¿Cómo está organizada la responsabilidad del desempeño en derechos humanos en el día a día dentro de la empresa, y por qué?

OBJETIVO

Describir dónde se encuentran, dentro de la empresa, las personas con la responsabilidad diaria en cuanto a los derechos humanos, cuáles son sus líneas de de rendición de cuentas en los niveles más altos de toma de decisión, y explicar cómo esta estructura ayuda a la empresa a incorporar el respeto de los derechos humanos como parte de la forma en que hace negocios.

GUÍA DE APOYO

Esta pregunta es distinta a la pregunta C4.1 que trata de cómo las personas, en diferentes partes de la empresa cuyas decisiones y acciones pueden afectar a los derechos humanos, participan en la gestión de estas cuestiones. También es distinta de la pregunta A1.1 donde la empresa puede informar sobre el nivel, dentro de la empresa, en el que fue firmado el compromiso público de respetar los derechos humanos. La pregunta A2.1 trata de la responsabilidad en el día a día y la rendición de cuentas desde el nivel operacional hacia arriba, es decir, hasta la alta gerencia.

Las empresas pueden organizar la responsabilidad general sobre cuestiones de derechos humanos de diferentes maneras, dependiendo de una serie de consideraciones. Puede haber más de un área de responsabilidad, por ejemplo, el departamento de humanos para cuestiones de derechos humanos relacionadas con las personas empleadas y trabajadores de contratistas, y una función diferente en relación con las partes interesadas externas, como puede el departamento de responsabilidad social o relaciones comunitarias. Ciertas funciones pueden tener un tipo particular de responsabilidad, por ejemplo, ética, cumplimiento o auditoría interna. En empresas más grandes, puede haber diferentes responsables en distintas unidades de negocio, contextos de operación u oficinas nacionales o regionales, así como a nivel corporativo. Normalmente habrá líneas para la rendición de cuentas entre las personas con responsabilidad operacional y un cargo superior con responsabilidad general sobre el desempeño (es decir, el cargo más alto con mayor responsabilidad explícita en la toma de decisiones). Será particularmente útil explicar cómo la estructura elegida por la empresa que informa encaja en sus sistemas particulares y su cultura.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Qué cargo gerencial o función corporativa tiene responsabilidad en el día a día sobre los derechos humanos dentro de la empresa (por ejemplo, responsabilidad corporativa y sostenibilidad, legal, ética y cumplimiento, asuntos externos, auditoría interna, y/o una posición específica dentro de la función);
- ✓ Responsabilidades específicas del cargo gerencial o función corporativa para la gestión diaria de los derechos humanos;
- ✓ El más alto nivel de supervisión y rendición de cuentas para los derechos humanos dentro de la empresa (si es diferente del cargo con responsabilidad del día a día);
- ✓ La justificación de la elección de la empresa sobre cómo organiza la responsabilidad sobre los derechos humanos;
- ✓ Cualquier evidencia de que esta elección, sobre cómo organizar la responsabilidad, ayuda a la empresa en la integración del respeto de los derechos humanos como parte de la manera de llevar a cabo los negocios en el día a día.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 19 de las Naciones Unidas dispone que:

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

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

- i. *La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;*
- ii. *La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos”.*

El comentario del Principio Rector 19 de las Naciones Unidas establece que:

“La integración horizontal en toda la empresa de las conclusiones específicas de la evaluación de las consecuencias sobre los derechos humanos solo puede ser eficaz si el compromiso político de la empresa con los derechos humanos ha calado en todas las funciones pertinentes de la empresa. Esto es imprescindible para que se entiendan correctamente, se tomen debidamente en cuenta y se apliquen las conclusiones de la evaluación”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<i>Donde los derechos humanos son identificados como parte de procesos de gestión de la cadena de suministro: Criterio: Gestión de la Cadena de Suministro Pregunta: Integración de ESG en la Estrategia SCM – Integración de los Factores ESG dentro de la Selección de Proveedores Pregunta: Integración de ESG en la Estrategia SCM: Responsabilidades</i>
FTSE ESG	<i>En relación a las cuestiones de derechos humanos: Gestión de Riesgos: Estrategia y Prácticas - Comité o ejecutivo senior responsable de riesgos</i>
GNI	<i>Directrices para la aplicación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable - Integración en las Operaciones del Negocio: Estructura</i>
GRI	G4-DMAb (Responsabilidades, Recursos)
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1B
UNGC	—
VPSHR	—

A2: INTEGRANDO EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

A2.2: PREGUNTA DE APOYO

¿Qué tipos de cuestiones de derechos humanos tratan los directivos y la Junta Directiva, y por qué?

OBJETIVO

Proporcionar al lector o lectora un sentido de cuándo, por qué y de qué manera los niveles más altos de gerencia de la empresa y sus estructuras de gobierno participarían en el abordaje de las cuestiones relacionadas con los derechos humanos y, por tanto, cómo ven esas personas su labor de apoyar el respeto de los derechos humanos dentro de la empresa.

GUÍA DE APOYO

No todas las cuestiones de derechos humanos se pueden, o se necesitan, discutir al más alto nivel gerencial de la empresa. Esta pregunta proporciona a la empresa que informa la oportunidad de explicar su planteamiento general y/o sus criterios específicos para escalar las cuestiones de derechos humanos dentro de la empresa.

El término “Junta” se usa para designar el más alto nivel de gobierno de la empresa. En caso de no ser una Junta Directiva, la empresa que informa debe aclarar esto y responder a las preguntas indicando cuál es la autoridad de gobierno que tiene la empresa.

Pudiera haber ciertas cuestiones que se traten en la alta gerencia o en la Junta Directiva que no se vean como cuestiones relativas a derechos humanos, pero que tienen el potencial de impactar sobre los derechos humanos, como por ejemplo, debates sobre la estrategia entorno a la cadena de suministro y el enfoque de negocio de la empresa hacia los mercados emergentes. En otros debates, será más evidente que se está discutiendo una cuestión de derechos humanos. Por ejemplo, en el caso de una queja presentada por una comunidad vecina en un país donde está la operación o en un debate sobre cómo respetar los derechos humanos en el caso de una ley nacional que en sí misma viola las normas de derechos humanos (por ejemplo, discriminación contra la mujer o libertad de asociación).

Esta pregunta es distinta a la pregunta C4.2, que se centra en cuestiones destacadas de derechos humanos de la empresa y que pregunta cómo se manejan las tensiones entre la prevención de los impactos y otros objetivos del negocio. La pregunta A2.2 es una pregunta más general para que la empresa describa e ilustre cuándo y cómo los cargos directivos o la Junta Directiva asumen un papel en el abordaje de cuestiones de derechos humanos, ya sea debido a la discrepancia con otros objetivos de la empresa o por otras razones.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Procesos, indicadores y criterios que la empresa utiliza para determinar qué temas tratan los cargos directivos o la Junta Directiva;
- ✓ Ejemplos de cuestiones concretas de derechos humanos discutidas y/o ejemplos de tendencias en los tipos de cuestiones de derechos humanos que se han discutido a nivel directivo y de la Junta durante el período del informe;
- ✓ Información sobre si se debatió durante el periodo del informe, a nivel de la alta gerencia o de la Junta, algún riesgo relevante o impacto grave adicional identificado en la Parte B;
- ✓ Cualquier principio o sistema que determine cuándo y cómo los cargos directivos o la Junta Directiva abordan dilemas derivados de las discrepancias entre el respeto de los derechos humanos y otros intereses del negocio;
- ✓ Cualquier ejemplo de cómo alguna discrepancia particular entre el respeto de los derechos humanos y otras consideraciones de negocio fue tratada por los cargos directivos o la Junta durante el período del informe.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 19 de las Naciones Unidas dispone que:

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

(b) Para que esa integración sea eficaz es preciso que:

- i. *La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;*
- ii. *La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos”.*

El comentario al Principio Rector 19 de las Naciones Unidas establece que:

“La integración horizontal en toda la empresa de las conclusiones específicas de la evaluación de las consecuencias sobre los derechos humanos solo puede ser eficaz si el compromiso político de la empresa con los derechos humanos ha calado en todas las funciones pertinentes de la empresa. Esto es imprescindible para que se entiendan correctamente, se tomen debidamente en cuenta y se apliquen las conclusiones de la evaluación”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<i>En los cuestionarios DJSI para Industria hay preguntas relacionadas con la forma en que se abordan cuestiones específicas de derechos humanos a nivel de la Junta Directiva.</i>
FTSE ESG	<p><i>En relación a cuestiones de derechos humanos:</i></p> <p>Gestión de Riesgos: Estrategia y Práctica - Supervisión de la Junta sobre el Código y la gestión de riesgos</p> <p>Gestión de Riesgos: Cuantitativos, Específicos del Sector y del Rendimiento - Las y los Directivos del área Legal y de Cumplimiento tienen acceso a la Junta</p> <p>Salud y Seguridad: Estrategia y Práctica - Supervisión de la Junta y presencia del Comité de Salud y Seguridad (H&S por sus siglas en inglés)</p>
GNI	Directrices para la implementación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable – Análisis de la Junta, Supervisión y Liderazgo
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1B, OECD-3A, OECD-3C
UNGC	En relación a cuestiones de derechos humanos: Criterio 19, Criterio 20
VPSHR	—

A2: INTEGRANDO EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

A2.3: PREGUNTA DE APOYO

¿Cómo se concientiza a las personas empleadas y trabajadores de contratistas sobre la manera en que el respeto de los derechos humanos debe orientar sus decisiones y acciones?

OBJETIVO

Explicar cómo el compromiso público de alto nivel de la empresa, se traduce en términos que sean comprensibles para aquellas personas que trabajan para la empresa, y cómo éstas son equipadas y motivadas para poner en práctica el compromiso en su trabajo diario.

GUÍA DE APOYO

Esta pregunta es distinta de la pregunta A1.3, que aborda la difusión del compromiso político público entre aquellas partes interesadas para las cuales es relevante, incluidas las personas empleadas de la empresa quienes tienen un papel que desempeñar en su implementación. La pregunta A2.3 va más allá de su conocimiento sobre la existencia de la política, para considerar cómo comprenden las implicaciones para sus propias decisiones y acciones. Estas implicaciones serán distintas para aquellos que trabajan en diferentes funciones o unidades del negocio, por ejemplo, en recursos humanos, finanzas o contabilidad, compras, legal o divisiones operativas particulares.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ El medio a través del cual la empresa ayuda a sus trabajadores y trabajadoras a comprender cómo pueden sus propias decisiones y acciones apoyar (u obstaculizar) la implementación del compromiso público de respetar los derechos humanos (por ejemplo, políticas internas, guías, formación, aprendizaje online (*e-learning*), defensores de los derechos humanos);
- ✓ Algunos ejemplos de cómo se adaptan estos esfuerzos a los roles, funciones o unidades de negocio particulares dentro de la empresa;
- ✓ Cualquier forma en que la empresa busca compartir las lecciones aprendidas sobre cómo abordar riesgos reales de impacto sobre los derechos humanos, es decir, sobre reducir riesgos de derechos humanos y abordar los impactos reales (por ejemplo, estudios de casos en la intranet de la empresa, vídeos que ponen de relieve las lecciones aprendidas, intercambio entre pares, reuniones multifuncionales);
- ✓ Cualquier incentivo para el personal de la empresa, incluyendo a los cargos directivos, para asegurar que actúan con respeto hacia los derechos humanos (por ejemplo, reconocimiento interno, indicadores de desempeño, evaluación del desempeño, vinculación de la evaluación con oportunidades de remuneración y promoción);
- ✓ Cualquier procedimiento relevante para expresarse o mecanismo de denuncia de irregularidades (*whistle-blowing*) para permitir y/o alentar a las personas a plantear inquietudes sobre el respeto de los derechos humanos;
- ✓ Cómo se gestiona cualquier tensión con otros incentivos de los que es objeto el personal de la empresa (por ejemplo, presión de tiempo, presión de costo, otras métricas internas de desempeño individual que pudieran, a veces, contravenir las medidas para respetar los derechos humanos).

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 19 de las Naciones Unidas dispone que:

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

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

- i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;*
- ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos”.*

El comentario al Principio Rector 19 de las Naciones Unidas establece que:

“La integración horizontal en toda la empresa de las conclusiones específicas de la evaluación de las consecuencias sobre los derechos humanos solo puede ser eficaz si el compromiso político de la empresa con los derechos humanos ha calado en todas las funciones pertinentes de la empresa. Esto es imprescindible para que se entiendan correctamente, se tomen debidamente en cuenta y se apliquen las conclusiones de la evaluación”.

El comentario del Principio Rector 16 de las Naciones Unidas establece que:

“La difusión interna de la declaración y las políticas y los procedimientos correspondientes debe dejar claro cuáles serán las líneas y los sistemas de rendición de cuentas, e ir acompañada de cualquier formación que sea necesario impartir a los empleados que ocupen cargos pertinentes en la empresa.

Del mismo modo que los Estados deben actuar con coherencia política, las empresas deben conciliar de forma coherente su obligación de respetar los derechos humanos y las políticas y procedimientos que rigen sus actividades y relaciones comerciales en sentido más amplio. Este sería el caso, por ejemplo, de las políticas y procedimientos que establecen incentivos financieros y de otro tipo para el personal; de las prácticas en materia de adquisiciones; y de las actividades de cabildeo cuando están en juego los derechos humanos.

A través de estos y otros medios apropiados, la declaración política de compromiso debe inculcarse a nivel de toda la empresa, desde las altas esferas hasta los restantes sectores, que de otro modo podrían actuar sin tomar conciencia de los derechos humanos y sin tenerlos en cuenta”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<p><i>Donde los derechos humanos se identifican específicamente en las políticas relevantes:</i> Criterio: Códigos de Conducta/Cumplimiento/Corrupción y Soborno Pregunta: Códigos de Conducta: Sistemas/Procedimientos Pregunta: Códigos de Conducta/Anti-Corrupción y Soborno: Relaciones Comerciales</p> <p><i>Donde los derechos humanos se identifican específicamente como parte de los procesos de gestión de la cadena de suministro:</i> Criterio: Criterio de la Gestión de la Cadena de Suministro Pregunta: La Integración ESG en la Estrategia SCM: Incentivos para el Personal</p>
FTSE ESG	<p><i>En relación a cuestiones de derechos humanos:</i> Cadena de Suministro Social: Estrategia y Práctica - Política integrada en la capacitación al comprador y en adquisiciones</p> <p>Responsabilidad del Cliente: Estrategia y Práctica - Directrices y Capacitación</p> <p>Responsabilidad del Cliente: Cuantitativos, Específicos del Sector y Desempeño - Venta responsable para al personal de ventas que trabaja cara al Cliente.</p>
GNI	<p>Directrices para la Implementación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable - Integración dentro de las Operaciones del Negocio</p>
GRI	—
ICMM	<p><i>Donde está relacionado específicamente con cuestiones de derechos humanos:</i> Segundo principio: Principales acciones de gestión necesarias (Ejemplos no obligatorios del Procedimiento de Aseguramiento del ICMM): - Ofrecer capacitación sobre desarrollo sostenible para asegurar que nuestros empleados y los empleados de los contratistas, de todos los niveles, estén adecuadamente calificados. Quinto principio: Principales acciones de gestión necesarias (Ejemplos no obligatorios del Procedimiento de Aseguramiento del ICMM): - Capacitar a todos los empleados en materia de salud y seguridad, y exigir que los empleados de los contratistas reciban una capacitación similar.</p>
IR	—
OECD	OECD-1B
UNGC	<p>Criterio 3 y específicamente: - Políticas estipulando expectativas en materia de derechos humanos por parte de los empleados, socios y otras partes directamente relacionadas con las operaciones, productos o servicios (BRE 1)</p> <p>Criterio 4 y específicamente: - Despertar conciencia internamente y formación en derechos humanos para gerentes y empleados</p> <p>Criterio 7 y específicamente: - Creación de conciencia interna y formación para gerentes y empleados en los principios laborales</p>
VPSHR	—

A2: INTEGRANDO EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

A2.4: PREGUNTA DE APOYO

¿Cómo hace la empresa evidente en sus relaciones comerciales la importancia que le da al respeto de los derechos humanos?

OBJETIVO

Explicar cómo la empresa que informa expresa a sus socios comerciales, proveedores, clientes y a otros con quienes tiene relaciones comerciales, la especial importancia de su compromiso público con los derechos humanos, para ganar su interés y motivarlos a apoyar su implementación a través de sus propias decisiones y acciones.

GUÍA DE APOYO

Esta pregunta está relacionada con cualquier tercero con quien la empresa mantenga relaciones comerciales, incluyendo a otras empresas, gobiernos, agencias gubernamentales, y las relaciones tanto directas como indirectas (por ejemplo, en diferentes líneas de su cadena de valor al inicio y al final).

Esta pregunta aborda cómo se concientiza a terceros sobre el compromiso de la empresa de respetar los derechos humanos y cómo se les apoya e incentiva para actuar de acuerdo con ese compromiso.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ La manera en que las consideraciones sobre derechos humanos intervienen en las decisiones de la empresa para comenzar o finalizar una relación comercial;
- ✓ El medio por el que la empresa transmite a terceros con los que tiene relaciones comerciales la intención y el contenido de su compromiso de respetar los derechos humanos (por ejemplo, un código de conducta, términos de un contrato, fortalecimiento de capacidades);
- ✓ Qué objetivos o expectativas tiene la empresa de aquellos con quienes trabaja directa o indirectamente con respecto a la implementación de su compromiso de respetar los derechos humanos;
- ✓ Cualquier proceso a través de cual la empresa ayuda a facilitar que terceras partes actúen con respeto por los derechos humanos (por ejemplo, fortalecimiento de capacidades, compartir entre pares, iniciativas de colaboración, asistencia técnica);
- ✓ Cualquier manera en que la empresa se asegura que no dificulta que otras empresas respeten los derechos humanos (por ejemplo, a través de presión o incentivos intencionados, o no, para pasar por alto cuestiones de derechos humanos);
- ✓ Cualquier manera en que la empresa se asegura que no dificulta que los gobiernos u otras entidades del Estado protejan los derechos humanos (por ejemplo, ejerciendo presión en la negociación de los términos de un contrato, cabildeo contra regulaciones encaminadas a mejorar la protección de los derechos humanos);
- ✓ Cualquier incentivo a través del cual la empresa motiva a socios comerciales para que actúen con respeto a los derechos humanos (por ejemplo, precios premium, pedidos mayores o contratos más largos con los proveedores, renovación del negocio, reconocimiento público).

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 13 de las Naciones Unidas dispone que:

“La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- (a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;*
- (b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlas.”*

El comentario del Principio Rector 13 establece que:

“Las empresas pueden estar implicadas en las consecuencias negativas sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales con otras partes. El Principio Rector 19 abunda en el tipo de respuestas que deben aportar las empresas a estas situaciones. Desde la perspectiva de estos Principios Rectores, las “actividades” de una empresa incluyen tanto sus acciones como sus omisiones; y sus “relaciones comerciales” abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios”.

El comentario del Principio Rector 16 de las Naciones Unidas establece que:

“La declaración de compromiso debe ser pública. Debe difundirse activamente entre las entidades con las que la empresa mantenga relaciones contractuales; otros actores directamente vinculados con sus operaciones, entre los que cabe incluir a las fuerzas de seguridad del Estado; los inversores; y, en el caso de operaciones con importantes riesgos para los derechos humanos, a los interesados que puedan verse afectados”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<p>Criterio: Informe Social Pregunta: Cobertura</p> <p><i>Donde los derechos humanos están específicamente identificados dentro de cualquiera de los siguientes:</i> Criterio: Códigos de Conducta/Cumplimiento/Corrupción y Soborno Pregunta: Códigos de Conducta/Anti-Corrupción y Soborno: Relaciones Comerciales</p> <p>Criterio: Gestión de Riesgos y Crisis Pregunta: Medidas de Gestión de Riesgos: Estándar/Política de Código de Conducta para proveedores (y) Cláusulas de Contrato</p> <p>Criterio: Gestión de la Cadena de Suministro. Pregunta: La integración ESG en la Estrategia SCM: Integración de Factores ESG dentro de la Selección de Proveedores.</p>
FTSE ESG	<p><i>En relación a cuestiones de derechos humanos:</i> Salud y Seguridad: Estrategia y Práctica - La política aborda la salud y seguridad, y contratistas</p> <p>Responsabilidad del Cliente: Estrategia y Práctica. - Grupos vulnerables o sus cuestiones reconocidas</p> <p>Cadena de Suministro Social: Estrategia y Práctica - Política traducida y difundida - Política integrada dentro de la capacitación al comprador y en adquisiciones - Mejora de capacidades de los proveedores</p>
GNI	Directrices para la implementación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable. - Socios, Proveedores y Distribuidores
GRI	G4-DMAb (Aspecto de la Inversión – Guía específica DMA para HR1)
ICMM	<p><i>Donde está relacionado específicamente con cuestiones de derechos humanos:</i> Segundo principio: Principales acciones de gestión necesarias (Ejemplos no obligatorios del Procedimiento de Aseguramiento del ICMM): - Impulsar a clientes, socios comerciales y proveedores de bienes y servicios a adoptar principios y prácticas comparables a los propios.</p>
IR	—
OECD	OECD-1A,C,D y E, OECD - 3B,C y D, OECD-4
UNGC	<p>Criterio 3 y específicamente: - Políticas públicamente disponibles y comunicadas interna y externamente a todo el personal, socios y otras partes relevantes (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)</p> <p>Criterio 6 y específicamente: - Inclusión en los contratos con proveedores y otros socios relevantes de referencias a los principios de estándares laborales internacionales aplicables.</p>
VPSHR	—

A2: INTEGRANDO EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

A2.5: PREGUNTA DE APOYO

¿Qué lecciones ha aprendido la empresa durante el período del informe sobre el logro del respeto de los derechos humanos, y qué ha cambiado como resultado de ello?

OBJETIVO

Explicar qué experiencias u otros aprendizajes ha obtenido la empresa durante el período sobre el que está informando que le hayan llevado a realizar mejoras en la gestión de los impactos sobre los derechos humanos, ayudándole así a cumplir mejor con su responsabilidad de respetar los derechos humanos a lo largo del tiempo.

GUÍA DE APOYO

Cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos suele ser un desafío constante, que requiere una mejora continua basada en el aprendizaje. Esto conlleva un enfoque dinámico de la gestión de riesgos para los derechos humanos que las personas lectoras buscarán ver reflejado en la información de la empresa. Demostrar que se está aprendiendo y aplicando lecciones es una forma clave para manifestar que la empresa está avanzando en sus esfuerzos y, por lo tanto, cumpliendo con las expectativas de sus diversas partes interesadas.

Las lecciones aprendidas podrían provenir de las actividades propias de la empresa, incluso en relación con su cadena de valor, de la retroalimentación recibida de las partes interesadas afectadas o potencialmente afectadas, de la experiencia de pares en la industria o de informes de expertos, o de una retroalimentación informal acerca de los desafíos emergentes o de innovaciones exitosas. Los resultados de estas lecciones pueden incluir cambios ya realizados (o planificados) en cualquiera de los procesos descritos en las respuestas a otras preguntas dentro de este Marco. Esta pregunta ofrece una oportunidad para describir planes a futuro y objetivos para la mejora continua en el siguiente periodo del informe o más adelante.

INFORMACIÓN RELEVANTES

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Experiencias específicas o ideas que han cambiado el enfoque de la empresa en la gestión de uno o más impactos sobre los derechos humanos;
- ✓ Cambios, hechos o planificados, a una política, proceso o práctica para gestionar uno o más impactos sobre los derechos humanos.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 20 de las Naciones Unidas dispone que:

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

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

El comentario del Principio Rector 20 establece que:

“La labor de seguimiento es necesaria para que la empresa pueda saber si la aplicación de su política de derechos humanos es óptima, si dicha política ha permitido responder de forma eficaz a las consecuencias sobre los derechos humanos, y ha contribuido a impulsar continuas mejoras.

Las empresas deberían poner especial empeño en el seguimiento de la eficacia de sus respuestas a los impactos sobre las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestos a mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación.

La labor de seguimiento debe integrarse en los procesos pertinentes de comunicación interna. Las empresas pueden usar mecanismos que vengán ya utilizando para otras cuestiones. Puede recurrirse, por ejemplo, a contratos y revisiones basados en el desempeño, así como a inspecciones y auditorías, con datos desglosados por sexos, cuando proceda. Los mecanismos de reclamación a nivel operacional también pueden aportar información relevante de las personas directamente afectadas sobre la eficacia del proceso de debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos (véase el Principio 29)”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-3B
UNGC	—
VPSHR	—

PARTE B:

DEFINIENDO EL ENFOQUE DEL INFORME



DECLARACIÓN DE CUESTIONES DESTACADAS

Enunciar las cuestiones destacadas de derechos humanos asociadas a las actividades y relaciones comerciales de la empresa durante el período del informe.

OBJETIVO

Establecer claramente las cuestiones de derechos humanos en las que se enfocará la empresa en el resto de su informe dentro de Parte C de este Marco. Estas cuestiones deberían reflejar los derechos humanos que corren el riesgo de sufrir los impactos negativos más graves debido a las actividades o relaciones comerciales de la empresa.

GUÍA DE APOYO

Las cuestiones destacadas de derechos humanos de la empresa son aquellos derechos humanos que están en mayor riesgo de recibir los impactos negativos más graves debido a sus actividades o relaciones comerciales. Identificar las cuestiones destacadas de derechos humanos de la compañía es también el primer paso de la debida diligencia en materia de derechos humanos en virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Para la debida diligencia, esta evaluación y priorización de riesgos para los derechos humanos es cuestión de determinar el orden: saber dónde concentrar sus esfuerzos y recursos en primer lugar, si la empresa no puede hacer frente a todos los impactos a la vez. No se trata de ignorar cuestiones menos destacadas. Para los informes de derechos humanos, las cuestiones destacadas de derechos humanos de la compañía definen un punto de corte: la presentación de informes de la compañía se centrará entonces en cómo la empresa entiende y gestiona estos temas.

Los procesos de las empresas para identificar sus cuestiones destacadas de derechos humanos deben centrarse en **los impactos potenciales negativos más graves sobre los derechos humanos:**

- A. Más graves:** significa los impactos en términos de:
 - a. Su escala: la gravedad de las consecuencias para los derechos humanos; y/o
 - b. Su alcance: el número de personas que son impactadas o podrían verse afectadas; y/o
 - c. Su remediabilidad: la facilidad para devolver a las personas afectadas a una situación igual o similar a la situación de disfrute de sus derechos antes de sufrir los daños.
- B. Potenciales:** significa los impactos que tienen cierta probabilidad de ocurrir en el futuro, reconociendo que éstos son a menudo, aunque no limitados a, los impactos que se han producido en el pasado;
- C. Negativos:** se pone el énfasis en evitar daños a los derechos humanos más que en iniciativas no relacionadas destinadas a apoyar o promover los derechos humanos;
- D. Impactos sobre los derechos humanos:** se pone énfasis en el riesgo para las personas, en lugar del riesgo para el negocio.

Las cuestiones destacadas de derechos humanos pueden ser derechos humanos específicos (tales como la libertad de expresión, la libertad de asociación, el derecho a la no-discriminación o el derecho al agua y al saneamiento) o pueden ser categorías más generales que se relacionan con una actividad de negocio, un grupo de personas potencialmente afectadas o contextos operativos que tienen implicaciones en más de un derecho humano (tales como, seguridad y derechos humanos, los derechos de los pueblos indígenas, los derechos humanos relacionados con las tierras).

La comprensión de las cuestiones de derechos humanos destacadas se construye en base a un proceso en el que la compañía:

- . Identifica toda la gama de derechos humanos que potencialmente podrían ser impactados negativamente por sus actividades o por sus relaciones comerciales:
 - . Implicando todas las funciones y unidades de negocio relevantes dentro de la empresa;
 - . Fundamentada en las perspectivas de quienes pudieran verse afectados negativamente;
- . Prioriza para su atención los potenciales impactos negativos:
 - . en primer lugar, en función de su gravedad potencial, tal y como se define en los Principios Rectores de las Naciones Unidas, a saber:
 - . qué tan grave sería el impacto;
 - . qué tan extendido estaría el impacto;
 - . qué tan difícil sería corregir el daño resultante;
 - . en segundo lugar, en función de su probabilidad, conservando la debida atención en los impactos de alta severidad y baja probabilidad;
- . Entabla un diálogo con las partes interesadas internas y externas para explicar sus conclusiones y comprobar si se han dejado de lado algunas consideraciones.

Si el número de cuestiones destacadas inicialmente identificadas es muy extenso para que la empresa informe de manera concisa, puede usar los elementos de “gravedad” antes presentados para reducir el número, por ejemplo, centrándose en aquellos impactos que están más extendidos en las operaciones o cadena de valor de la empresa.

Identificando las cuestiones destacadas de derechos humanos

Los procesos de la empresa para identificar sus cuestiones destacadas de derechos humanos deberían abarcar:

- A. No solamente sus actividades sino también sus relaciones comerciales**, entendiéndose que deben incluir sus socios comerciales, negocios de sus cadenas de valor (incluyendo aquellos que están una o más líneas al final de su cadena de valor) y cualquier otro negocio, gobierno u otra entidad que esté directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios.
- B. El alcance completo de personas o grupos que pueden ser impactados** como resultado de estas actividades y relaciones comerciales, incluyendo:
 - i. Las personas empleadas de la empresa y trabajadores de sus contratistas;
 - ii. Las personas empleadas y trabajadores de contratistas y empresas que contribuyen a sus operaciones, productos o servicios a través de su cadena de valor;
 - iii. Comunidades afectadas por las operaciones de la empresa;
 - iv. Personas usuarias o consumidoras finales de sus productos o servicios;
 - v. Cualquier otro grupo de partes interesadas que puedan verse afectados por sus actividades o relaciones comerciales.

Algunos grupos pueden ser particularmente vulnerables a los impactos bajo ciertas circunstancias, por ejemplo, indígenas, niños, mujeres o grupos étnicos.

- C. Impactos negativos que la empresa podría provocar, podría contribuir a provocar, o que pudiera estar relacionado directamente con sus operaciones, productos o servicios**, sin que haya contribución por su parte. Para mayor entendimiento de estas diferentes maneras en que la empresa pueda estar involucrada en impactos sobre los derechos humanos, vea el comentario del Principio Rector 19 de las Naciones Unidas y el documento *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la Interpretación*.

Si la empresa identifica una nueva cuestión destacada de derechos humanos después de su período de informe, pero antes de que su informe se haga público, debería comunicar este hecho. La empresa debe usar las preguntas del Marco para el Informe para abordar esta nueva cuestión destacada, de la misma manera en que lo haría si esta cuestión hubiera surgido durante su período de informe. Si por razones de limitaciones de tiempo, a la empresa no le es posible entender y responder a esta nueva cuestión destacada respondiendo a las preguntas presentadas en el Marco para el Informe, como lo haría para las otras cuestiones, debe entonces explicarlo de manera clara.

La empresa puede identificar ciertos impactos graves sobre los derechos humanos que hayan ocurrido durante el período del informe pero que no están relacionados con una cuestión destacada por ser un asunto aislado o una ocurrencia improbable. La pregunta B4 da orientación a la empresa sobre cómo incluir estos impactos en su informe.

El apartado 7 del Resumen del Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas (Sección II) explica la relación entre cuestiones destacadas de derechos humanos y el concepto de materialidad, y cómo se pueden usar ambas en informes sobre derechos humanos más amplios que aplican la materialidad como enfoque principal.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información esencial incluye:

- ✓ Las cuestiones destacadas de derechos humanos que la empresa que informa ha identificado y que abordará en sus respuestas a las preguntas de la Parte C.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 18 de las Naciones Unidas dispone que:

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

(a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;

(b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación”.

El comentario del Principio Rector 18 establece que:

“El primer paso en el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos es identificar y evaluar la naturaleza de las consecuencias negativas actuales y potenciales sobre los derechos humanos en los que pueda verse implicada una empresa. El objetivo es comprender las consecuencias concretas sobre personas concretas en un contexto de operaciones concreto. Por lo general, esto implica evaluar el contexto de derechos humanos antes de emprender una actividad empresarial propuesta, siempre que sea posible; identificar a los posibles afectados; catalogar las normas y cuestiones pertinentes de derechos humanos; y proyectar las consecuencias de la actividad propuesta y de las relaciones comerciales correspondientes sobre los derechos humanos de las personas identificadas. En este proceso, las empresas deben prestar especial atención a las consecuencias concretas sobre los derechos humanos de las personas identificadas. En este proceso, las empresas deben prestar especial atención a las consecuencias concretas sobre los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestos a un mayor riesgo de vulnerabilidad o de marginación, y tener presentes los diferentes riesgos que pueden enfrentar las mujeres y los hombres”.

El Principio Rector 24 de las Naciones Unidas dispone que:

“Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata”.

El comentario del Principio Rector 24 de las Naciones Unidas establece que:

“Si bien las empresas deben tener en cuenta todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, no siempre podrán hacerlo simultáneamente. A falta de asesoramiento jurídico especializado, si es necesario establecer prioridades, las empresas deben empezar por abordar las consecuencias sobre los derechos humanos por orden de gravedad, ya que una respuesta tardía puede dar lugar a una situación irremediable. La gravedad en este contexto no es un concepto absoluto sino relativo, en función de las consecuencias sobre otros derechos humanos que haya identificado la empresa”.

La Guía Interpretativa de la Responsabilidad Corporativa de Respeto a los Derechos Humanos establece que:

“Los derechos humanos más destacados para una empresa son aquellos que resultan más sobresalientes por correr mayor riesgo. Lo más habitual será que esos derechos sean distintos según el sector y el contexto en que la empresa realice su actividad. En los Principios Rectores se deja claro que una empresa no debe centrarse exclusivamente en los problemas relacionados con los derechos humanos que tienen el carácter de destacados para ella e ignorar cualesquiera otros que puedan surgir. No obstante, los derechos más destacados serán, lógicamente, aquellos en los que concentre sus principales esfuerzos”.



DETERMINACIÓN DE LAS CUESTIONES DESTACADAS

Describir cómo se determinaron las cuestiones destacadas de derechos humanos, incluyendo cualquier consulta procedente de las partes interesadas.

OBJETIVO

Permitir que el lector o lectora del informe entienda los procesos básicos a través de los cuales la empresa identificó sus cuestiones destacadas de derechos humanos sobre las que está informando y los factores claves que fundamentaron ese proceso.

GUÍA DE APOYO

La guía de la pregunta B1 describe los criterios fundamentales que deben guiar el proceso de identificación de las cuestiones destacadas de derechos humanos de la empresa. La empresa debería describir cómo esos criterios han fundamentado la identificación de las cuestiones destacadas en su respuesta a esta pregunta B2.

Será importante transmitir de qué manera la comprensión de la empresa de sus cuestiones destacadas de derechos se ha basado en las contribuciones de las partes interesadas. La información sobre las contribuciones de las partes potencialmente afectadas será particularmente relevante ya que sus perspectivas pueden mejorar la comprensión de los impactos potenciales que, de lo contrario, no serían evidentes para la empresa.

La relación con las partes potencialmente afectadas generalmente sucede a nivel local y puede ser una parte de la debida diligencia con respecto a los derechos humanos de la empresa o de otras actividades en desarrollo. Para empresas más grandes, esto puede significar diferentes procesos de participación con diferentes grupos en las diferentes unidades de negocio o las operaciones en los países. Empresas – especialmente pequeñas empresas– que no pueden tratar tan fácilmente con las partes afectadas de manera directa, pueden encontrar alternativas razonables, como consultar con expertos reconocidos e independientes, a través de los cuales pueden comprender las perspectivas típicas o probables de aquellos que pueden verse afectados.

También puede ser ventajoso para las empresas que informan el involucrar a grupos expertos en la evaluación general de sus cuestiones destacadas. Estos serán grupos con un entendimiento general de los riesgos en derechos humanos dentro del sector o las áreas de operación. Pueden incluir a miembros de la plantilla de la propia empresa así como a expertos externos. Las consultas con estas partes interesadas puede ayudar a asegurar que las conclusiones a las que ha llegado la empresa en relación a sus riesgos más destacados son efectivamente, o son percibidas, como bien fundadas.

Para más información sobre los diferentes tipos de grupos interesados que son particularmente relevantes para el desempeño de los derechos humanos por parte de las empresas, consulte la guía de apoyo para la pregunta principal de pregunta C2.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información esencial abarca:

- ✓ Aspectos clave del proceso a través del cual la empresa llegó a la lista de cuestiones destacadas de derechos humanos en la que se centrará en el resto de su informe;
- ✓ Los factores clave que fundamentaron la evaluación de la empresa de las cuestiones destacadas de derechos humanos, con especial atención en los factores de gravedad y probabilidad (véase pregunta B1);
- ✓ Si se tomaron en cuenta, y cómo, contribuciones de las partes interesadas para la identificación de las cuestiones destacadas de derechos humanos, en particular, contribuciones de grupos potencialmente afectados;
- ✓ Cualquier papel de la alta gerencia y de la Junta Directiva en la identificación y/o consenso sobre las cuestiones destacadas de derechos humanos.

La información adicional relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Cualquier desarrollo en el proceso para identificar cuestiones destacadas de derechos humanos desde el último período de informe;
- ✓ Cualquier motivo sobre cambios en las cuestiones destacadas de derechos humanos registrados desde el último período de informe;
- ✓ Si las personas lectoras pudieran razonablemente esperar que otras cuestiones se hubieran incluido dentro de las cuestiones destacadas de derechos humanos de la empresa, y la razón por la que no se han incluido.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 18 de las Naciones Unidas dispone que:

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

(a) *Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;*

(b) *Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación”.*

El comentario del Principio Rector 18 de las Naciones Unidas establece que:

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



ELECCIÓN DE GEOGRAFÍAS FOCALES

Si se está informando sobre las cuestiones destacadas de derechos humanos centradas en geografías particulares, explicar cómo se realizó esa elección.

OBJETIVO

En el caso de aquellas empresas que adoptan un enfoque geográfico en su informe, explicar la base de esa decisión y los principios subyacentes para la selección de las geografías específicas escogidas.

GUÍA DE APOYO

No es necesario que la empresa que informa seleccione geografías específicas como enfoque para su informe. Es una opción que algunas empresas – particularmente empresas grandes con unidades de negocio y/o contextos operativos múltiples – pueden escoger para asegurar que su informe esté focalizado y sea pertinente.

En ese caso, deben seleccionar las geografías focales con un enfoque primario en los riesgos para los derechos humanos, y, por lo tanto, seleccionar las geografías donde las cuestiones destacadas que se informan, sean significativas. Su relevancia puede ser debido a:

- a. Un contexto local de conflicto o de debilidad del estado de derecho, que sitúa derechos humanos específicos en un riesgo más elevado;
- b. La especial vulnerabilidad de ciertos grupos en ese territorio a impactos sobre los derechos humanos en cuestión, por ejemplo, debido a leyes discriminatorias o a prácticas sociales;
- c. Corrupción u otros factores que sitúan los derechos humanos en cuestión en un riesgo más elevado por las acciones de proveedores o de otros socios comerciales.

Explicar la selección de zonas geográficas en términos de riesgo para los derechos humanos puede, en ocasiones, generar sensibilidades, por ejemplo, si pudiera verse implícita una crítica a un determinado gobierno. En ese caso, la empresa que informa puede encontrar útil hacer referencia a terceras fuentes como base para su selección; por ejemplo, señalando el interés de las partes interesadas (incluyendo a grupos locales) en que una o más cuestiones destacadas de derechos humanos se respeten en ese país o región; o, también se puede hacer referencia a las evaluaciones públicas realizadas por una asociación industrial, el gobierno o una organización internacional de derechos humanos.

Una empresa puede elegir las mismas geografías focales en todas las cuestiones destacadas de derechos humanos sobre las que informa. Alternativamente, puede identificar distintas geografías en relación con diferentes cuestiones.

Algunas empresas prefieren no centrar sus informes en una cuestión destacada de derechos humanos en geografías específicas, sino presentar ejemplos de múltiples escenarios. El principio rector sobre qué ejemplos seleccionar debe ser el mismo: los ejemplos deben provenir de escenarios donde hay verdaderos retos en vez de aquellos que están limitados a un problema o son de fácil resolución. Es en los contextos retadores donde la empresa puede demostrar mejor que sus esfuerzos para garantizar el respeto de los derechos humanos son significativos y eficaces. Si una empresa utiliza un ejemplo de una geografía con menor reto, debe poner de relieve la razón para su selección, por ejemplo, si demuestra una innovación importante o un enfoque que la empresa estará desplegando hacia otras geografías.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información esencial para las empresas que enfoquen sus informes en geografías específicas incluye:

- ✓ Qué geografías constituyen el foco para informar con respecto a qué cuestiones destacadas de derechos humanos;
- ✓ Las razones por las cuales se hizo la selección de esas geografías, con la debida atención puesta en la importancia de los riesgos para los derechos humanos.

La información adicional relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Aspectos clave del proceso a través del cual se seleccionaron las geografías específicas;
- ✓ Si se tomaron en cuenta, y cómo, contribuciones de las partes interesadas para la identificación de las geografías, en especial, las contribuciones de las partes potencialmente afectadas;
- ✓ Cualquier papel de la alta gerencia y de la Junta Directiva en la identificación y el consenso sobre las geografías específicas.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 21 de las Naciones Unidas dispone que:

“Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto”.



IMPACTOS GRAVES ADICIONALES

Identificar cualquier impacto grave sobre los derechos humanos que se haya producido o que todavía se esté abordando durante el período del informe, pero que queda fuera de las cuestiones destacadas de derechos humanos, y explicar cómo ha sido abordada.

OBJETIVO

Explicar cómo ha abordado la empresa que informa cualquier impacto grave que no esté relacionado con sus cuestiones destacadas de derechos humanos y que son, por tanto, distintos de cualquier impacto grave relacionado con las cuestiones destacadas sobre el se informará en la Parte C de este Marco.

GUÍA DE APOYO

La pregunta B4 permite a la empresa que informa explicar cómo está gestionando cualquier impacto grave en el que la empresa ha estado implicada:

- que ocurrió durante el período del que se informa pero que no está relacionado con las cuestiones destacadas de derechos humanos sobre las cuales la empresa informa en la Parte C;
- que ocurrió antes del período del que se informa y que todavía se está gestionando, pero que no está relacionado con las cuestiones destacadas de derechos humanos sobre las cuales la empresa informa en la Parte C.

Si ninguno de estos es el caso, la empresa no necesita informar sobre esta Parte del Marco. Las preguntas C3.2, C4.3 y C6.5 permiten a la empresa informar sobre impactos graves que están relacionados con sus cuestiones destacadas de derechos humanos.

En circunstancias excepcionales, puede no ser posible que una empresa revele cierta información necesaria para responder con precisión a esta disposición del Marco. En tales casos, la empresa debe indicar la naturaleza de la información que ha omitido y explicar sus razones para la omisión: por ejemplo, el riesgo para los derechos humanos de las partes interesadas, prohibiciones legales específicas y legítimas, restricciones de confidencialidad o la falta de información fiable. Cuando la empresa no puede revelar información de forma explícita o específica, debe, siempre que sea posible, proporcionarla en forma agregada o anónima para evitar brechas significativas en su divulgación.

INFORMACIÓN RELEVANTE

Una empresa que identifique impactos graves adicionales bajo esta disposición puede usar las preguntas relevantes de la Parte C para explicar el impacto y cómo se gestionó, o puede elegir brindar una explicación diferente. Si se proporciona una explicación diferente, la información relevante a incluir sería:

- ✓ Cómo estuvo involucrada la empresa en el impacto;
- ✓ La respuesta inmediata al impacto, una vez identificado;
- ✓ Medidas para brindar o apoyar la provisión de remediación a las personas afectadas (si el impacto fue provocado por la empresa o si contribuyó al impacto).
- ✓ Los esfuerzos realizados para asegurarse de que el impacto no continuara o se repitiera.

Si la empresa ya ha brindado una explicación de su respuesta al impacto en un documento separado y lo ha hecho público anteriormente, podría proporcionar un breve resumen y un enlace o referencia a dicho documento, siempre que sea fácilmente accesible.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 21 de las Naciones Unidas dispone que:

“(…) Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

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

PARTE C:

GESTIÓN DE CUESTIONES DESTACADAS DE DERECHOS HUMANOS



POLÍTICAS ESPECÍFICAS

PREGUNTA PRINCIPAL

¿Tiene la empresa políticas específicas que aborden sus cuestiones destacadas de derechos humanos? Si así es, ¿cuáles son?

OBJETIVO

Informar al lector o lectora sobre las políticas específicas que tiene la empresa que informa – además de su compromiso público con los derechos humanos – que son particularmente importantes para las cuestiones destacadas identificadas. Al esbozar o al referir a la persona lectora a los elementos clave de la política, la empresa puede ayudar a la persona a entender las bases de cómo la empresa enfoca la gestión de cada cuestión destacada.

GUÍA DE APOYO

La pregunta A1 de este Marco para el Informe versa sobre las declaraciones públicas de la empresa en relación a su compromiso de respetar los derechos humanos a nivel general. La pregunta C1 trata de las políticas específicas o disposiciones de política que abordan las cuestiones destacadas de derechos humanos identificadas en la Parte B. Estas políticas pueden ser públicas o no. Pueden coincidir con el compromiso público de la empresa, por ejemplo, donde ese compromiso incluye disposiciones específicas relacionadas con una cuestión destacada. Cuando ese es el caso, sería útil especificarlo claramente en la respuesta a esta pregunta.

En algunos casos, una política específica puede referirse únicamente a la cuestión destacada sobre la que está informando la empresa. Por ejemplo, la empresa puede tener una política sobre no discriminación, seguridad y derechos humanos, o privacidad de datos, que serían asuntos relevantes a informar.

En otros casos, una cuestión destacada puede ser abordada a través de una disposición o una sección dentro de un documento más amplio. Por ejemplo, una política general de recursos humanos puede incluir disposiciones sobre el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva en relación con sus propias personas empleadas, y un código de conducta de la cadena de suministro puede incluir disposiciones sobre el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva en relación con las personas empleadas de los proveedores.

Las políticas específicas pueden articularse a nivel corporativo o a nivel de unidades especiales de negocio u operaciones regionales o nacionales, o ambos, dependiendo del tamaño y estructura de la empresa y la necesidad de que la política esté, o deba estar, adaptada a las diferentes áreas de la empresa.

Algunas empresas pueden no tener políticas específicas que aborden cuestiones destacadas más allá de su compromiso público general de respetar los derechos humanos, en cuyo caso deben informar al respecto claramente. Otras empresas pueden estar planificando o desarrollando tales políticas, y esto también sería información relevante a incluir.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ El enfoque y el propósito de la(s) política(s) específica(s);
- ✓ El contenido de la política o políticas (un resumen y/o un enlace o una referencia cruzada a otro documento público);
- ✓ Cualquier proceso consultivo interno o externo que aportó información para el desarrollo de la política o políticas;
- ✓ Si la alta dirección y/o la Junta Directiva estuvieron involucrados, y cómo, en el desarrollo de la política específica;
- ✓ Aclaración de quién se espera que implemente la política o políticas (por ejemplo, personas empleadas, contratistas, proveedores);
- ✓ Aclaración en cuanto a los sujetos de derechos a los que se refiere la política o políticas (por ejemplo, personas empleadas, personas trabajadoras del contratista, comunidades, personas consumidoras);
- ✓ Qué cargo o función tiene responsabilidad operacional para la implementación de la política en el día a día;
- ✓ Qué cargo tiene la responsabilidad final de la implementación de la política (si es diferente de la responsabilidad operacional);
- ✓ El nivel (Junta, alta dirección u otro) en el que se aprobó la política específica;
- ✓ Cualquier cambio en la política específica dentro del período del informe;
- ✓ Cualquier plan para actualizar la política específica en el próximo período de informe.

La solidez de la respuesta de la empresa ante esta pregunta mejorará en la medida que sea capaz de responder a las preguntas de apoyo que siguen.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 16 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que: (...)

(e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<i>Para cuestiones destacadas de derechos humanos específicas identificadas: Criterio: Gestión de la Cadena de Suministro. Pregunta: Medidas para la Gestión de Riesgos. Datos: Estándar/ Política Código de Conducta para proveedores. Datos: Cláusulas de Contrato.</i>
FTSE ESG	<i>Para cuestiones destacadas de derechos humanos específicas identificadas: Estrategia y Práctica, y Cuantitativo, Elementos Específicos de Sector y de Desempeño relacionados con los compromisos políticos en relación a los siguientes temas: Estándares Laborales, Salud y Seguridad, Derechos Humanos e Indicadores de Comunidades, Cadena de Suministro Social, Responsabilidad del Cliente</i>
GNI	<i>Donde la libertad de expresión y/o privacidad son cuestiones destacadas de derechos humanos: Directrices para la Implementación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable - Integración en las operaciones del negocio; 3. La libertad de Expresión; 4. Privacidad.</i>
GRI	<i>Para cuestiones destacadas de derechos humanos específicas identificadas: G4-DMAb (Políticas y Compromisos)</i>
ICMM	<i>Para cuestiones destacadas de derechos humanos específicas identificadas: Primer principio: Principales acciones de gestión necesarias (ejemplos no obligatorios del Procedimiento de Aseguramiento del ICMM): - Formular y aplicar las declaraciones de la compañía sobre principios y prácticas comerciales éticos con cuyo cumplimiento esté comprometida la dirección. Donde se relaciona con políticas de cuestiones destacadas de derechos humanos identificadas: Tercer principio.</i>
IR	—
OECD	<i>Donde se relaciona con políticas de cuestiones destacadas de derechos humanos identificadas: OECD-1 y OECD-3.</i>

UNGC	<p>Para cuestiones destacadas de derechos humanos específicas identificadas: Criterio 3, Criterio 6 y específicamente: - Referencia a los principios pertinentes de las normas internacionales del trabajo (convenios de la OIT) y otros instrumentos normativos internacionales en las políticas de la empresa.</p>
VPSHR	<p>Donde la seguridad y los derechos humanos son una cuestión destacada de derechos humanos: 2. Políticas procedimientos, y/o directrices relevantes (cualquier cambio de los mismos a partir del año anterior al informe) para poner en práctica los Principios Voluntarios.</p>

C1: POLÍTICAS ESPECÍFICAS

C1.1: PREGUNTA DE APOYO

¿Cómo evidencia la empresa la importancia y trascendencia de tales políticas a quienes deben ponerlas en práctica?

OBJETIVO

Explicar cómo se difunden las políticas específicas encaminadas a gestionar las cuestiones destacadas de derechos humanos a aquellas personas o grupos que deban aplicarlas, de tal modo que se entienda por qué es importante su aplicación y lo que necesitan hacer para ayudar a ponerlas en práctica.

GUÍA DE APOYO

Las personas con un papel en la implementación de las políticas pueden incluir a personas empleadas, personas trabajadoras de contratistas, proveedores, clientes, socios de proyectos conjuntos (*joint venture*) u otros. La comunicación de una política puede variar según el público objetivo y cómo se relaciona la política con sus responsabilidades particulares. Por ejemplo, una política relacionada con el derecho a no ser discriminado tiene implicaciones diferentes para alguien que contrat personal, para alguien que asigna contratos a proveedores locales en una región con diversidad étnica, y para quien se encarga de asuntos disciplinarios.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Cómo se difunde la política a quienes necesitan implementarla (por ejemplo, por escrito, en reuniones, en un sitio web);
- ✓ Cómo se hace la política entendible a quienes necesitan implementarla (por ejemplo, a través de la traducción a diferentes idiomas, o directrices sobre la aplicación relacionada con sus roles y responsabilidades específicas);
- ✓ Cómo se transmite la importancia de la política como parte de la estrategia empresarial más amplia a quienes necesitan implementarla (por ejemplo, a través de comunicados de la gerencia superior, compartiendo información sobre los logros o fracasos de la implementación);
- ✓ Cualquier formación provista para apoyar su implementación, incluyendo cualquier formación adaptada a determinadas funciones y responsabilidades;
- ✓ Cualquier incentivo para que las personas o socios comerciales presten atención a la implementación de la política en su trabajo (por ejemplo, evaluaciones periódicas de la implementación de la política, recompensas y sanciones relacionadas con el logro o el fracaso de su aplicación, u otras formas de rendición de cuentas).

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El comentario del Principio Rector 16 de las Naciones Unidas establece que:

“La difusión interna de la declaración y las políticas y los procedimientos correspondientes debe dejar claro cuáles serán las líneas y los sistemas de rendición de cuentas, e ir acompañada de cualquier formación que sea necesario impartir a los empleados que ocupen cargos pertinentes en la empresa”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	Para cuestiones destacadas de derechos humanos específicas identificadas: Criterio: Código de Conducta/Cumplimiento/Corrupción y Soborno. Pregunta: Códigos de Conducta: Sistemas/Procedimientos. Pregunta: Códigos de Conducta/Anti-Corrupción y Soborno: Relaciones Comerciales.
FTSE ESG	Para cuestiones destacadas de derechos humanos específicas identificadas: Cadena de Suministro Social: Estrategia y Práctica. - Política integrada en la capacitación al comprador y en adquisiciones.
GNI	Donde la libertad de expresión y/o privacidad son cuestiones relevantes de derechos humanos: Directrices para la Implementación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable - Integración en las operaciones del negocio.
GRI	Donde la seguridad y los derechos humanos son una cuestión destacada de derechos humanos: G4-HR7 (a, b).
ICMM	—
IR	—
OECD	Donde el suministro o el uso de minerales de áreas afectadas por conflictos y áreas de alto riesgo es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-1A, OECD-1B, OECD-1D, OECD-3C.
UNGC	Para cuestiones destacadas de derechos humanos específicas identificadas: Criterio 4 y específicamente: - Despertar conciencia internamente y formación en derechos humanos para gerentes y empleados.
VPSHR	Donde la seguridad y los derechos humanos son una cuestión destacada de derechos humanos: 12. Ejemplos de divulgación, educación y/o capacitación de (i) personal relevante, (ii) seguridad privada, (iii) seguridad pública y/o (iv) sociedad civil (por ejemplo, ONG locales, grupos comunitarios). 7. Ejemplos de concientizar sobre los Principios Voluntarios en toda la organización o gobierno.



PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

PREGUNTA PRINCIPAL

¿Cuál es el enfoque de la empresa en cuanto a la participación de las partes interesadas en relación con cada cuestión destacada de derechos humanos?

OBJETIVO

Explicar al lector o lectora cómo aprende la empresa acerca de las opiniones de las partes interesadas que comprenden las cuestiones destacadas sobre las que ésta informa, y cómo toma estas perspectivas en cuenta en sus decisiones y acciones.

GUÍA DE APOYO

Las partes interesadas se definen generalmente como aquellas personas u organizaciones que pueden afectar, o ser afectados, por las acciones y decisiones de una empresa.

En el contexto de la responsabilidad de respetar los derechos humanos, un objetivo clave de interacción con las partes interesadas es asegurar un entendimiento íntegro de cómo las acciones y decisiones de la empresa pueden afectar a personas y grupos. El enfoque es por lo tanto hacia las partes interesadas cuyos derechos pueden verse afectados negativamente, mencionadas en los Principios Rectores de las Naciones Unidas como “interesados afectados” o “interesados potencialmente afectados” y los representantes legítimos de estos individuos o grupos.

Dentro de los grupos potencialmente afectados se incluye a partes interesadas internas (por ejemplo, personas empleadas y trabajadores de contratistas), así como a partes interesadas externas (por ejemplo, trabajadores de la cadena de suministro, comunidades, consumidores y usuarios finales de los productos). Debe prestarse especial atención a las personas interesadas que pueden ser desfavorecidas, marginadas o excluidas de la sociedad y, por lo tanto, especialmente vulnerables a los impactos sobre sus derechos humanos, tales como menores, mujeres, indígenas, personas pertenecientes a una étnia u otras minorías, o personas con discapacidad.

Las partes interesadas también incluyen grupos de la sociedad civil que participan activamente en cuestiones de derechos humanos relacionadas con las operaciones de la empresa o la cadena de valor, y otros con experiencia de derechos humanos que pueden contribuir a que la empresa comprenda sus impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos. También incluyen a accionistas, inversores socialmente responsables que participan activamente en cuestiones de derechos humanos, u otros cuyos rendimientos financieros pueden verse afectados cuando una empresa no gestiona eficazmente los riesgos para los derechos humanos.

Algunas empresas pueden interactuar con las mismas partes interesadas sobre muchas o todas las cuestiones destacadas sobre las que se está informando. En este caso, la empresa que informa debe dejar esto claro y describir los procesos en respuesta a las preguntas C2.1 o C2.2. Si hay procesos diferentes de participación con diferentes grupos o para diferentes cuestiones destacadas, la empresa que informa debe dejar esto también claro. Podría proporcionar una explicación del enfoque global de la empresa en relación a su compromiso y proporcionar más detalle o ejemplos en respuesta a la pregunta C2.2.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ La postura de la empresa en cuanto al papel e importancia de la participación de las partes interesadas para lograr cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- ✓ Cualquier política que rijan la relación con las partes interesadas, sean internas o externas;
- ✓ Las prácticas típicas (representativas) de la empresa para relacionarse con partes interesadas (en la medida en que éstas no sean descritas más ampliamente en las respuestas a las preguntas 2.1, 2.2 y 2.3);
- ✓ Cualquier práctica en particular (representativa) para relacionarse con los grupos cuyos derechos humanos puedan verse afectados directamente a través de las actividades o relaciones comerciales de la empresa (en la medida en que éstas no sean descritas más ampliamente en las respuestas a las preguntas 2.1, 2.2 y 2.3);
- ✓ Cualquier Acuerdo Marco Global con el que cuente la empresa con federaciones sindicales globales, u otro acuerdo formal para relacionarse con sindicatos que representen a empleados o trabajadores de contratistas en relación a cuestiones relevantes;
- ✓ Cualquier otro acuerdo permanente con el que la empresa cuente a nivel corporativo u operacional para relacionarse con los grupos interesados, en relación con las cuestiones destacadas identificadas (por ejemplo, mesas de diálogo, consejos consultivos, grupos consultivos);
- ✓ Cualquier cambio en los procesos de participación de las partes interesadas (por ejemplo, incluir nuevas formas de relacionarse, nuevos temas sobre los que relacionarse, nuevos grupos con los cuales la empresa se está relacionando);
- ✓ Cualquier formación o fortalecimiento de capacidades que provea la empresa para ayudar al personal a relacionarse apropiada y productivamente con las diferentes partes interesadas;
- ✓ Cualquier proceso externo en el que la empresa tome parte para proveer una forma de relacionamiento con algún grupo interesado (por ejemplo, iniciativas nacionales o internacionales de múltiples partes interesadas, o diálogos locales sindicato-industria o industria-comunidad).

La solidez de la respuesta de la empresa a esta pregunta mejorará en la medida en que sea capaz de contestar las siguientes preguntas de apoyo.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El principio Rector 18 de las Naciones Unidas dispone que:

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

(b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación”.

El comentario de Principio Rector 18 de las Naciones Unidas establece que:

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

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio: Relacionamiento con las Partes Interesadas. Pregunta: Gobernanza.
FTSE ESG	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Normas Laborales: Estrategia y Práctica. - Involucramiento de las personas empleadas en las mejoras. Derechos Humanos e Indicadores de la Comunidad: Estrategia y Práctica. - Informes y consultas en la participación de las partes interesadas.
GNI	<i>Donde la libertad de expresión y/o privacidad son cuestiones destacadas de derechos humanos:</i> Directrices de Implementación: 5. Colaboración de las múltiples partes interesadas - Foro Consultivo Interno; Foros de aprendizaje externos con múltiples partes interesadas.
GRI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> G4-26
ICMM	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Cuarto principio: Principales acciones de gestión necesarias (ejemplos no obligatorios del <i>Procedimiento de Aseguramiento del ICMM</i>): - Celebrar consultas con las partes interesadas y afectadas para la identificación, evaluación y manejo de todos los efectos importantes en materia social, de salud, seguridad, ambiental y económica asociados con nuestras actividades. - Informar a las partes posiblemente afectadas sobre los riesgos importantes de las operaciones de minería, minerales y metales así como sobre las medidas que se adoptarán para manejar eficazmente los posibles riesgos. - Formular, mantener y poner a prueba procedimientos eficaces de respuesta ante emergencias en colaboración con las partes potencialmente afectadas. Noveno principio: Principales acciones de gestión necesarias (ejemplos no obligatorios del <i>Procedimiento de Aseguramiento del ICMM</i>): - Interactuar desde las primeras etapas prácticas con las partes probablemente afectadas para abordar los asuntos y conflictos concernientes al manejo de las repercusiones sociales y responder ante ellos. - Asegurar que se cuenta con sistemas apropiados para la interacción continua con las partes afectadas, cercionándose que las minorías y otros grupos marginados dispongan de medios equitativos y culturalmente apropiados para su participación. Decimo principio: Principales acciones de gestión necesarias (ejemplos no obligatorios del <i>Procedimiento de Aseguramiento del ICMM</i>): - Interactuar con las partes interesadas y responder ante ellas mediante procesos de consulta pública.
IR	Principio Rector 3C: Relaciones con los grupos de interés.
OECD	<i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos:</i> OECD-1A, OECD-2 y OECD-3
UNGC	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio 21 y específicamente: - Consultar con los grupos de interés para afrontar dilemas y desafíos en la implementación, e invitarlos a participar activamente en la evaluación del rendimiento. <i>Para cuestiones relevantes específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio 6 y específicamente: - Involucramiento estructurado con un sindicato global, posiblemente vía un Marco Global de Entendimiento (Global Framework Agreement). Criterio 7 y específicamente: - Mecanismos de diálogo con los sindicatos para revisar regularmente el progreso de la compañía en su gestión en cuanto a estándares laborales.
VPSHR	—

C2: PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

C2.1: PREGUNTA DE APOYO

¿Cómo identifica la empresa a qué partes interesadas se ha de involucrar en relación con cada cuestión destacada, y cómo y cuándo hacerlo?

OBJETIVO

Transmitir al lector o lectora los principios subyacentes a las decisiones de la empresa con respecto a la participación de las partes interesadas en relación con cada cuestión destacada.

GUÍA DE APOYO

Las respuestas a esta pregunta pueden abordar la relación con diferentes tipos de partes interesadas (ver guía de apoyo para la pregunta C2), en tanto que la participación busca comprender o abordar las cuestiones destacadas sobre las cuales la empresa está informando. Será particularmente relevante incluir información sobre cualquier participación con grupos (potencialmente) afectados y/o sus representantes legítimos en relación con estas cuestiones.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Cómo identifica la empresa las partes interesadas, incluyendo a los grupos potencialmente impactados (por ejemplo, a través de un proceso de mapeo, basado en directrices externas o internas);
- ✓ En qué ocasiones, en qué momentos o con qué frecuencia interactúa la empresa con los grupos interesados en relación a las cuestiones destacadas (por ejemplo, si es en ciertos momentos a lo largo de un proyecto o proceso de negocios, o de forma periódica (por ejemplo, a través de un grupo consultivo, diálogo empresa-sindicato o una mesa de diálogo comunitaria), en respuesta a requerimientos legales o de otro tipo, o en respuesta a las solicitudes de las partes interesadas);
- ✓ Si las partes interesadas o grupos, incluyendo a los grupos potencialmente afectados o sus representantes legítimos, pueden, y cómo, por sí mismos iniciar el diálogo con la empresa en relación con cualquiera o todas las cuestiones destacadas;
- ✓ Qué metas se han establecido para los procesos de participación (por ejemplo, para transmitir información, para escuchar posturas, para trabajar en colaboración, para llegar a acuerdos).

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El comentario del Principio Rector 18 de las Naciones Unidas establece que:

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

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio: Relacionamiento con las Partes Interesadas. Pregunta: Implementación; Datos: Perfiles de las Partes Interesadas, Proceso de Participación.
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: G4-25</i>
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-2A y B</i>
UNGC	—
VPSHR	—

C2: PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

C2.2: PREGUNTA DE APOYO

¿Durante el período del informe, ¿qué partes interesadas ha involucrado la empresa con respecto a cada cuestión destacada, y por qué?

OBJETIVO

Proporcionar ejemplos concretos de la participación de las partes interesadas en relación con cada cuestión destacada y sus razones para esta participación.

GUÍA DE APOYO

La guía de apoyo para la pregunta principal C2 presenta diferentes tipos de partes interesadas que son relevantes para el desempeño en derechos humanos de la empresa. En esta pregunta C2.2 será particularmente relevante incluir información o ejemplos relacionados con la interacción con las partes interesadas potencialmente afectadas.

En ocasiones, será inapropiado nombrar a determinadas personas o grupos con los que la empresa ha interactuado, si esto puede entrañar riesgos para los involucrados. En este caso, puede ser más apropiado brindar información sobre los tipos de partes con quienes se ha interactuado y con qué fines generales se hizo.

Conviene facilitar ejemplos de situaciones donde haya verdaderos retos frente a aquellos donde las cuestiones destacadas son un problema limitado y/o son fácilmente abordables. Si una empresa utiliza el ejemplo de una situación menos desafiante, debe resaltar la razón para la selección. Por ejemplo, si se trata de una innovación importante o un enfoque que la empresa estará proyectando hacia otras geografías. Tomados en conjunto, los ejemplos deben ser equilibrados y ampliamente representativos del desempeño de la empresa; si no lo son, la empresa debe explicar por qué.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Organizaciones específicas, grupos o tipos de partes interesadas involucradas en contextos operativos particulares, con relación a una o más cuestiones destacadas, con especial atención en personas o grupos potencialmente afectados;
- ✓ Las razones generales de las interacciones;
- ✓ Los fines particulares de las diferentes interacciones y la medida en que los fines fueron alcanzados o avanzados;
- ✓ Si las interacciones fueron eventos simples o son parte de un proceso de participación permanente;
- ✓ Cualquier información acerca de cómo estos procesos de participación reflejan el enfoque general de la empresa hacia el compromiso con las partes interesadas como se describe en la respuesta a la pregunta C2.1.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El comentario del Principio Rector 18 de las Naciones Unidas establece que:

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

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: Criterio: Relacionamiento de las Partes Interesadas. Pregunta: Implementación; Datos: Ejemplos de partes interesadas claves.</i>
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: G4-24</i>
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-2B, OECD-3B, C</i>
UNGC	—
VPSHR	<i>Donde la seguridad y los derechos humanos son una cuestión destacada de derechos humanos: 10. Participación de partes interesadas en la implementación en el país.</i>

C2: PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

C2.3: PREGUNTA DE APOYO

Durante el período del informe, ¿cómo han influido las opiniones de las partes interesadas en la comprensión de la empresa de cada cuestión destacada y/o su enfoque para abordarla?

OBJETIVO

Demostrar, a través de ejemplos concretos, la medida en que la relación de la empresa con las partes interesadas sirve para la finalidad prevista de informar y mejorar su capacidad de respeto de los derechos humanos en todas sus actividades y relaciones comerciales.

GUÍA DE APOYO

El enfoque para abordar esta pregunta está en ejemplos específicos dentro del período del informe sobre la influencia del diálogo con las partes interesadas, y en qué medida se dió, en la comprensión o abordaje por parte de la empresa de cada cuestión destacada. Será de especial importancia brindar ejemplos de participación de las partes (potencialmente) afectadas.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Las opiniones y aportes específicos de las partes interesadas sobre las diferentes cuestiones destacadas;
- ✓ Las decisiones o acciones de la empresa relativas a cualquier cuestión destacada fundamentadas en los aportes de las partes afectadas (por ejemplo, entablar un diálogo con un socio comercial para mitigar el riesgo de impacto en vista de la retroalimentación proveniente de las personas empleadas; la decisión de no continuar con un proyecto basándose en la información de las comunidades y de expertos relevantes; un cambio en las prácticas laborales basado en la negociación con trabajadores o sindicatos);
- ✓ Razones para adoptar la decisión de no realizar cambios en respuesta a un tema señalado por una parte afectada en relación a una cuestión destacada;
- ✓ Si se informó a las partes interesadas, y cómo, sobre las decisiones, acciones y otros cambios que resultaron de sus aportes.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El comentario al Principio Rector 18 de las Naciones Unidas establece que:

“Para evaluar el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos de forma precisa, las empresas deben tratar de comprender las preocupaciones de las partes interesadas potencialmente afectadas consultándolas directamente y teniendo en cuenta la cuestión del idioma y otros factores que puedan dificultar una comunicación efectiva”.

El Principio Rector 20 de las Naciones Unidas dispone que:

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

(b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

El Principio Rector 21 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes”.

El comentario al Principio Rector 31 de las Naciones Unidas establece que:

“En el caso de un mecanismo de reclamación de nivel operacional, entablar un diálogo con los grupos afectados sobre su diseño y su funcionamiento puede servir para adaptarlo mejor a sus necesidades, lograr que lo utilicen en la práctica y crear un interés común por su éxito”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: G4-27</i>
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-3B, C y D</i>
UNGC	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio 21 y específicamente: - Definir estrategias, objetivos y políticas de sostenibilidad, en consulta con grupos de interés clave. Criterio 5 y específicamente: - Monitoreo basado en retroalimentación interna y externa, incluyendo grupos de interés afectados. - Proceso de gestión de incidentes a los que la compañía ha contribuido o ha causado para grupos de interés internos y externos (BRE 4 + ARE 4).
VPSHR	—



EVALUANDO LOS IMPACTOS

PREGUNTA PRINCIPAL

¿Cómo identifica la empresa cualquier cambio en la naturaleza de cada cuestión destacada de derechos humanos con el paso del tiempo?

OBJETIVO

Proporcionar información adicional acerca de cómo la empresa que informa revisa cada cuestión destacada e identifica cualquier cambio en la potencialidad de la gravedad o la probabilidad de que se den los impactos en el tiempo, así como dentro de sus actividades y relaciones comerciales.

GUÍA DE APOYO

La empresa, ya ha descrito, en respuesta a la pregunta B2, cómo identificó las cuestiones destacadas de derechos humanos sobre los que informa: aquellos derechos humanos que corren el riesgo de recibir los impactos negativos más graves a través de sus actividades o relaciones comerciales. La pregunta principal C3 busca informar sobre cómo la empresa identifica los cambios en el nivel de riesgo asociado a las cuestiones destacadas a medida que pasa el tiempo.

Bajo los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la gravedad de un impacto está determinada por una o más de las siguientes tres características:

- A. Su escala: la gravedad de las consecuencias para los derechos humanos;
- B. Su alcance: el número de personas que son afectadas o que podrían verse afectadas;
- C. Su remediación: la facilidad para devolver a las personas afectadas a una situación igual o similar a la situación de disfrute de sus derechos antes de sufrir los daños.

Diversos de factores pueden cambiar tanto la gravedad potencial como la probabilidad de una cuestión destacada. Por ejemplo, la empresa puede entrar en un nuevo mercado donde las leyes o prácticas sociales ponen a los derechos en un riesgo mayor; puede realizar una nueva adquisición o entrar en un proyecto conjunto (*joint venture*) en un lugar o con otra empresa que implique un mayor riesgo; puede expandirse a nuevas áreas de producción o vender productos a nuevos clientes que conlleve un mayor riesgo de uso abusivo del producto; o puede estar sujeto a cambios en ciertos entornos operativos tales como un aumento en el nivel de conflicto o cambios significativos en las libertades democráticas.

La empresa no necesita dar detalles específicos de los cambios si hacerlo pone en peligro situaciones delicadas, por ejemplo, si citar a un gobierno que vulnera de los derechos humanos pusiera en peligro hacer negocios en el país. Sin embargo, la empresa puede utilizar esta pregunta para reflexionar en términos más generales sobre cómo se va adaptando en relación a esos cambios en un entorno de riesgo y los incorpora a las evaluaciones de las cuestiones destacadas de derechos humanos a lo largo del tiempo.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Procesos a través de los cuales la empresa identifica cambios en el tipo o nivel de riesgo para los derechos humanos asociados a sus cuestiones destacadas (por ejemplo, las evaluaciones de impacto periódicas; interacción con partes interesadas relevantes; patrones y tendencias en denuncias recibidas; grado de reacción a los acontecimientos políticos; debida diligencia como parte de las fusiones y adquisiciones);
- ✓ Cualquier rol que la auditoría interna o externa, o los procesos de aseguramiento, tengan para informar la evaluación de los cambios en el tipo o nivel de riesgos;
- ✓ Cualquier indicador clave de desempeño o métricas que ayuden a la empresa a identificar los cambios en la naturaleza de sus cuestiones destacadas de derechos humanos.

La solidez de la respuesta de la empresa a esta pregunta mejorará en la medida en que sea capaz de contestar a las siguientes preguntas de apoyo.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El principio Rector 18 de las Naciones Unidas dispone que:

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

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

El Principio Rector 17 de las Naciones Unidas dispone que:

“(…) la debida diligencia en materia de derechos humanos (...):

- (c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas”.*

El comentario al Principio Rector 18 de las Naciones Unidas establece que:

“Toda vez que las situaciones de derechos humanos son dinámicas, las evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos deben llevarse a cabo a intervalos regulares: antes de emprender una nueva actividad o de establecer una nueva relación comercial; antes de adoptar decisiones importantes o de aplicar cambios operacionales (por ejemplo, entrada en el mercado, lanzamiento de productos, cambios de normativa o transformaciones más profundas de la actividad empresarial); en respuesta o en previsión de cambios en el entorno operacional (por ejemplo, un aumento de las tensiones sociales); y periódicamente durante el ciclo de vida de una actividad o relación comercial”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas.

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio: Gestión de Riesgos y Crisis Pregunta: Análisis de Riesgos. Pregunta: Análisis de Sensibilidad y Pruebas de Estrés. Criterio: Gestión de la Cadena de Suministro. Pregunta: Gestión de la Cadena de Suministro: Exposición al Riesgo.</p>
FTSE ESG	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Normas Laborales: Estrategia y Práctica. - Análisis de riesgo y debida diligencia.</p> <p>Derechos Humanos e Indicadores de la Comunidad: Estrategia y Práctica. - Evaluación de impacto en operaciones nuevas y existentes.</p> <p>Cadena de Suministro Social: Estrategia y Práctica. - Evaluación de riesgo para proveedores nuevos y existentes.</p> <p>Salud y Seguridad: Estrategia y Práctica. - Análisis de riesgo y debida diligencia.</p> <p>Gestión de Riesgos: Estrategia y Práctica. - Planificación de escenarios y pruebas de estrés. - Revisión de Código de cumplimiento versus Código de Conducta.</p>
GNI	<p><i>Donde la libertad de expresión y/o privacidad son cuestiones destacadas de derechos humanos:</i> Directrices de Implementación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable – Evaluación de Impacto sobre los Derechos Humanos; 4. Privacidad – Recolección de Datos.</p>
GRI	<p><i>Donde las cuestiones destacadas de derechos humanos incluyen derechos humanos en la cadena de suministro:</i> G4-DMAb (evaluación de nuevos proveedores). G4-DMAb (evaluando y auditando a los proveedores). GR-HR11 (a, b). GR-SO1.</p>
ICMM	<p><i>Para cuestiones destacadas de derechos humanos específicas identificadas:</i> Tema 2: Los riesgos y oportunidades materiales de la compañía relativos al desarrollo sostenible con base a su propio análisis de las operaciones, así como en las opiniones y expectativas de las partes interesadas.</p> <p>Requetimiento del ICMM: Una breve descripción de los procesos establecidos para identificar los problemas materiales (durante el periodo del informe).</p> <p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Sexto principio: Principales acciones de gestión necesarias (ejemplos no obligatorios del Procedimiento de Aseguramiento del ICMM): - Evaluar los impactos ambientales positivos y negativos, directos e indirectos, y acumulables de los nuevos proyectos, desde la fase de exploración hasta el cierre.</p>
IR	<p>Contenidos 4G: Perspectivas. Contenidos 4C: Modelo de Negocio – resultados (particularmente está relacionado con las preguntas C3.1 y C3.2 del Marco). Contenidos 4F: Desempeño – resultados (particularmente está relacionado con las preguntas C3.1 y C3.2 del Marco).</p>
OECD	<p><i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos:</i> OECD-3</p>
UNGC	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio 4 y específicamente: - Proceso continuo de debida diligencia que incluya una evaluación de los impactos reales y potenciales en materia de derechos humanos (BRE 2 + BRE 3 + ARE 2 + ARE 3).</p> <p>Criterio 7 y específicamente: - Evaluación de riesgo e impacto en el tema laboral.</p>
VPSHR	<p><i>Donde la seguridad y los derechos humanos son una cuestión destacada de derechos humanos:</i> 3. Procedimiento de la empresa para llevar a cabo evaluaciones de riesgos de seguridad y derechos humanos.</p>

C3: EVALUANDO DE IMPACTOS

C3.1: PREGUNTA DE APOYO

Durante el período del informe, ¿hubo tendencias notables o patrones en los impactos relacionados con alguna cuestión destacada? Y si fue así, ¿cuáles fueron?

OBJETIVO

Proporcionar al lector o lectora prueba de cómo evoluciona cada cuestión destacada, dentro del periodo del informe, y demostrar así la debida diligencia continua de la empresa.

GUÍA DE APOYO

La pregunta 3.2 se centra en los impactos específicos que han ocurrido dentro del período del informe. En respuesta a la pregunta 3.1, la empresa puede señalar en términos generales los factores que hacen que la cuestión sea destacada y cómo se han desarrollado durante el período del informe. Esto podría incluir, por ejemplo, tendencias en los resultados de las auditorías de un cierto impacto dentro la cadena de suministro de la empresa, un aumento (o disminución) en las quejas sobre un determinado tipo de impacto en relación con las operaciones de la empresa en una región en particular, patrones en los casos o denuncias de un cierto impacto en el sector al que pertenece la empresa.

La empresa puede tener indicadores específicos cuantitativos o de otro tipo que proporcionan datos útiles para responder a esta pregunta. Estos pueden ser particularmente útiles para la persona lectora y también demuestran la existencia de un enfoque sistemático para evaluar impactos sobre los derechos humanos en cuestión.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Información agregada de auditorías o evaluaciones sociales o de derechos humanos;
- ✓ Información agregada de un mecanismo de quejas;
- ✓ Información agregada de un registro interno de riesgo;
- ✓ Datos de la industria, gobierno o expertos relevantes para las cuestiones destacadas de derechos humanos;
- ✓ Evidencia anecdótica de las tendencias o patrones recogidos a través de otros medios (por ejemplo, los medios de comunicación, diálogo con las partes interesadas, acción gubernamental o intergubernamental);
- ✓ Otras métricas o indicadores clave de desempeño que apoyen las conclusiones de la empresa sobre tendencias y patrones.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 17 de las Naciones Unidas dispone que:

"(...) la debida diligencia en materia de derechos humanos:

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

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	—

Iniciativa	Punto de referencia
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	Contenidos 4C: Modelo de Negocio – resultados (particularmente está relacionado con las preguntas C3.1 y C3.2 del Marco). Contenidos 4F: Desempeño – resultados (particularmente está relacionado con las preguntas C3.1 y C3.2 del Marco).
OECD	<i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD 1D y 1E, OECD-3C y 3D.</i>
UNGC	—
VPSHR	—

C3: EVALUANDO IMPACTOS

C3.2: PREGUNTA DE APOYO

Durante el período del informe, ¿ocurrió algún impacto grave relacionado con alguna cuestión destacada? Y si fue así, ¿cuál fue?

OBJETIVO

Proporcionar evidencia específica, dentro del período del informe, de cómo y por qué cada una de las cuestiones de derechos humanos de las que informa la empresa es una cuestión destacada. Esto puede ayudar a demostrar que los procesos de la empresa para identificar impactos sobre los derechos humanos están funcionando en la práctica.

GUÍA DE APOYO

En respuesta a esta pregunta, la empresa que informa debe ir más allá de las tendencias y patrones para centrarse, en casos concretos.

El factor más importante en la selección de los ejemplos debe ser la gravedad del impacto. Otros factores pueden incluir un aumento de la probabilidad de impacto recurrente (como en un mercado donde no fue visto previamente, o no fue previamente grave), desafíos particulares para abordar el impacto (por ejemplo, debido al conflicto o el papel de terceros) o el alto perfil público del impacto.

Las respuestas a esta pregunta pueden brindarse junto con las respuestas a las preguntas C4.3 y C6.5 acerca de cómo la empresa ha gestionado los impactos potenciales y reales respectivamente.

Los impactos graves podrían ser ya de conocimiento público y estar debatiéndose, ya sean incidentes individuales o parte de un patrón endémico, como el empleo sistemático de menores o el trabajo forzoso, particularmente en países que proveen componentes para el producto de la empresa, o donde la empresa opera. La oportunidad de responder abiertamente a las preguntas 3.2, 4.3 y 6.5 radica en la habilidad de demostrar que los impactos reales y potenciales han sido reconocidos y las acciones correctivas están siendo tomadas, a la vez que reconoce que toma tiempo hacer esto y a menudo requiere involucramiento – a veces tomando la iniciativa – de terceras partes también. Particularmente donde los impactos son de conocimiento público, el mayor riesgo para una empresa podría ser el no reconocer que dichos impactos existen y el no llegar a explicar cómo están siendo atendidos.

En circunstancias excepcionales, podría no ser posible para una empresa divulgar cierta información que sería necesaria para responder con exactitud a esta pregunta. En esos casos, la empresa debe indicar la naturaleza de la información que se ha omitido y explicar las razones de la omisión: por ejemplo, en caso de riesgo para los derechos humanos de las partes afectadas, prohibiciones específicas y legítimas o restricciones de confidencialidad, o no disponer de información fiable. Cuando la empresa deba prevenir la divulgación de información de manera explícita o específica, ésta debería, cuando sea posible, proveerla de forma agregada o anónima para evitar brechas significativas en su divulgación.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Ejemplos de impactos sistémicos graves en cierta área de las operaciones de la empresa o de su cadena de valor y que se refieren a una cuestión destacada (por ejemplo, el empleo de menores en algún país proveedor, impactos a comunidades indígenas y otras comunidades relacionadas con la extracción de recursos naturales, impactos en el acceso al agua debido a actividades de agricultura en regiones donde el agua es escasa);
- ✓ Ejemplos de impactos no sistémicos relacionados con cuestiones destacadas que fueron los más graves durante el período del informe;
- ✓ Ejemplos de incidentes debatidos en los medios de comunicación o en informes de alguna ONG o de algún experto que estén relacionados con alguna cuestión destacada;
- ✓ De qué manera estuvo la empresa implicada en los impactos, ya sea provocándolos o contribuyendo a ellos, o por relacionados con sus operaciones, productos o servicios, pero sin haber contribuido de su parte.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 17 de las Naciones Unidas dispone que:

„(...) La debida diligencia en materia de derechos humanos:

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

El Principio Rector 21 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones: (...)

- (b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada; (...).”

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: G4-HR3 (a) (discriminación). G4-HR4 (b) (libertad de asociación/convenios colectivos/negociación colectiva). G4-HR5 (a, b) (explotación infantil). G4-HR6 (a) (trabajo forzoso). G4-HR8a (derechos de los pueblos indígenas).
ICMM	—
IR	Contenidos 4C: Modelo de Negocio – resultados (particularmente está relacionado con las preguntas C3.1 y C3.2 del Marco). Contenidos 4F: Desempeño – resultados (particularmente está relacionado con las preguntas C3.1 y C3.2 del Marco).
OECD	Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-3C y 3D
UNGC	Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: Criterio 5 y específicamente: - Resultados de la integración de los principios de derechos humanos: Divulgación de los incidentes principales relacionados con la compañía.
VPSHR	—



INTEGRANDO LOS HALLAZGOS Y TOMANDO ACCIÓN

PREGUNTA PRINCIPAL

¿Cómo integra la empresa sus hallazgos sobre cada cuestión destacada de derechos humanos en los procesos de toma de decisión y sus acciones?

OBJETIVO

Explicar si la comprensión de la empresa sobre sus cuestiones destacadas de derechos humanos modifica la manera en que gestiona el negocio, y cómo.

GUÍA DE APOYO

La pregunta C4 está enfocada en la prevención y la mitigación de impactos potenciales contra los derechos humanos: un enfoque con perspectiva a futuro. Esto incluye los esfuerzos de la empresa para prevenir que los impactos reales sean recurrentes. La pregunta C6 se enfoca en acciones llevadas a cabo en el pasado para así responder al daño generado en las personas que ha sido resultado de los impactos reales.

Entender los impactos, identificar las respuestas apropiadas y ponerlas en práctica toma tiempo, y los propios riesgos contra los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo. Por esa razón es improbable que una empresa sea capaz de responder a esta pregunta (o a las preguntas de apoyo) y mostrar que todos los retos han sido atendidos. Más bien, la oportunidad está en demostrar los mecanismos específicos y generales que la empresa tiene para atender los impactos, cuánto ha progresado en sus esfuerzos y sus intenciones de continuar mejorando.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Los procesos mediante los cuales la empresa toma decisiones sobre cómo atender mejor cada cuestión destacada en la práctica;
- ✓ Ejemplos de cómo los hallazgos acerca de cada cuestión destacada han fundamentado las políticas y procedimientos para mejorar la gestión de riesgos relacionados con ese tema;
- ✓ Las prioridades o estrategias de alto nivel a futuro para abordar y avanzar en la gestión de una cuestión destacada;
- ✓ Ejemplos de cómo los hallazgos sobre cada cuestión destacada han fundamentado las políticas y procedimientos;
- ✓ El nivel y la función dentro de la empresa que tiene la responsabilidad general de atender cada cuestión destacada (si fuese diferente de la información presentada en respuesta a la pregunta A2.1);
- ✓ El nivel y función dentro de la empresa que tiene la responsabilidad general (la autoridad más alta y explícita para la toma de decisiones) para rendir cuentas sobre cada cuestión destacada (si fuese diferente de la información presentada en respuesta a la pregunta A2.1);
- ✓ Cualquier proceso de supervisión relacionado con cada cuestión destacada que ayude a asegurar la implementación de decisiones y acciones para prevenir o mitigar impactos reales;
- ✓ Cómo se gestiona cualquier diferencia entre los estándares de derechos humanos internacionales y la ley del país en relación a cualquier cuestión destacada;
- ✓ Qué recursos, incluyendo presupuestos, son asignados a la gestión de cada cuestión destacada.

La solidez de la respuesta de la empresa a esta pregunta mejorará en la medida en que sea capaz de responder a las preguntas de apoyo que siguen.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 19 de las Naciones Unidas dispone que:

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

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

- i. La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;*
- ii. La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.*

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

- i. Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;*
- ii. Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas”.*

El comentario del Principio Rector 19 de las Naciones Unidas dispone que:

“La integración horizontal en toda la empresa de las conclusiones específicas de la evaluación de las consecuencias sobre los derechos humanos solo puede ser eficaz si el compromiso político de la empresa con los derechos humanos ha calado en todas las funciones pertinentes de la empresa. Esto es imprescindible para que se entiendan correctamente, se tomen debidamente en cuenta y se apliquen las conclusiones de la evaluación.

Al evaluar las consecuencias sobre los derechos humanos, las empresas deberán tener en cuenta tanto las consecuencias reales como las potenciales. Las consecuencias potenciales deben prevenirse o mitigarse mediante la integración horizontal de las conclusiones en toda la empresa, en tanto que las consecuencias reales, es decir las que ya se hayan producido, deben ser reparadas (Principio 22).

Una empresa que provoque o pueda provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos debe tomar las medidas necesarias para ponerles fin o prevenirlas.

Una empresa que contribuya o pueda contribuir a generar consecuencias negativas sobre los derechos humanos debe tomar las medidas necesarias para poner fin o prevenir esa situación y ejercer su influencia para mitigar en la mayor medida posible otras consecuencias.

Se considera que tiene influencia la empresa que sea capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño.

Si una empresa no ha contribuido a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos pero esas consecuencias guardan relación directa con las operaciones, productos o servicios prestados por otra entidad con la que mantiene relaciones comerciales, la situación es más compleja. Entre los factores que determinan la elección de las medidas adecuadas en situaciones de este tipo figuran la influencia de la empresa sobre la entidad en cuestión, la importancia de esa relación comercial para la empresa, la gravedad de la infracción y la posibilidad de que la ruptura de su relación con la entidad en cuestión provoque en sí misma consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

Cuanto más complejas sean la situación y sus repercusiones sobre los derechos humanos, más motivos tendrá la empresa para recurrir a expertos independientes que la asesoren sobre el tipo de respuesta que debe ofrecer. Si la empresa tiene influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas, debe ejercerla. Y si carece de influencia sobre la entidad en cuestión, puede encontrar la forma de potenciarla. Puede incrementar su influencia, por ejemplo, ofreciéndole fomento de la capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores.

Hay situaciones en que la empresa carece de influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas y es incapaz de aumentar su influencia. En tales casos, debe considerar la posibilidad de poner fin a la relación, tomando en consideración una evaluación razonable de las consecuencias negativas que esa decisión pueda acarrear para la situación de los derechos humanos.

Si la relación comercial es ‘crucial’ para la empresa, poner fin a la misma plantea nuevos problemas. Cabe considerar crucial una relación comercial si de ella depende un producto o servicio esencial para la actividad empresarial y para el cual no existe una fuente alternativa razonable. También en este caso, debe tenerse en cuenta la gravedad de las consecuencias sobre los derechos humanos: cuanto más grave sea la violación, menos deberá tardar la empresa en decidir si rompe la relación. En cualquier caso, mientras prosiga la violación en cuestión y la empresa mantenga su relación comercial, debe estar en condiciones de demostrar sus propios esfuerzos por mitigar el impacto y aceptar las consecuencias — en términos de reputación, financieras o legales — de prolongar su relación”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio: Gestión de Riesgos y Crisis. Pregunta: Estrategia de Respuesta a Riesgos.</p> <p>Criterio: Gestión de la Cadena de Suministro. Pregunta: Medidas de Gestión de Riesgos. Pregunta: Integración ESG en la Estrategia SCM.</p>
FTSE ESG	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Salud y Seguridad: Estrategia y Práctica. - Monitoreo de Desempeño y Gestión. - Incidentes investigados, reportados y medidas adoptadas.</p> <p>Normas laborales: Estrategia y Práctica. - Acciones para abordar asuntos laborales y mejora de diversidad. - Incidentes de incumplimiento de normas y medidas adoptadas.</p> <p>Cadena de Suministro Social: Estrategia y Práctica. - Construyendo Capacidades en los proveedores.</p> <p>Cadena de Suministro Social: Cuantitativos, específicos del sector y de desempeño. - Resultados de monitoreo /auditoría del proveedor y acciones por incumplimiento.</p> <p>Responsabilidad del Cliente: Estrategia y Práctica. - Iniciativas para proteger a grupos vulnerables.</p> <p>Responsabilidad del Cliente: Cuantitativos, específicos del sector y de desempeño. - Acción de incumplimiento y correctiva en la comercialización de sustitutos de leche materna.</p>
GNI	<p><i>Donde la libertad de expresión y/o privacidad son cuestiones destacadas de los derechos humanos:</i> Directrices de Implementación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable – Integración en las Operaciones del Negocio; Socios, Proveedores y Distribuidores; 3. Libertad de Expresión; 4. Privacidad.</p>
GRI	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> G4-HR1 (a, b).</p>
ICMM	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Tema 3: Existencia y estado de la aplicación de los sistemas y métodos que una compañía usa para manejar cada uno (o una selección) de los riesgos y las oportunidades materiales identificados en relación con el desarrollo sostenible.</p> <p><i>Para cuestiones destacadas de derechos humanos específicas identificadas:</i> Sexto principio: Principales acciones de gestión necesarias (ejemplos no obligatorios del Procedimiento de Aseguramiento del ICMM): - Poner en práctica un sistema de gestión ambiental centrado en el mejoramiento continuo para analizar, prevenir, mitigar o reducir los efectos ambientales adversos. - Diseñar y planear todas las operaciones de modo que haya recursos adecuados disponibles para satisfacer los requisitos a fin de cerrarlas.</p>
IR	<p>Contenidos 4D: Riesgos y oportunidades – cómo la organización está tratando con ellos (está relacionado también con las preguntas C4.1, C4.2 y C4.3 del Marco).</p>
OECD	<p><i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos:</i> OECD-1 y OECD-3.</p>
UNGC	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio 1.</p>
VPSHR	<p><i>Donde la seguridad y los recursos humanos son una cuestión destacada de derechos humanos:</i> 5. Procedimiento de la empresa para tener en cuenta los Principios Voluntarios en las relaciones con los proveedores públicos /privados de seguridad.</p> <p>11. Consideraciones de los Principios Voluntarios en la selección de proveedores de seguridad privada, formulación de un acuerdo contractual con los proveedores de seguridad privada, así como acuerdos con las fuerzas de la seguridad pública.</p>

C4: INTEGRANDO HALLAZGOS Y TOMANDO ACCIÓN

C4.1: PREGUNTA DE APOYO

¿Cómo involucra la empresa a las áreas cuyas decisiones y acciones pueden afectar a la gestión de las cuestiones destacadas en la búsqueda e implementación de soluciones?

OBJETIVO

Explicar los esfuerzos y los avances de la empresa que informa en la construcción de un enfoque coherente para abordar las cuestiones destacadas, incluidas sus causas fundamentales, a lo largo de todas las áreas relevantes de la empresa.

GUÍA DE APOYO

La mayoría de derechos humanos son relevantes para más de una función, unidad o departamento en una empresa. Por lo general, las diferentes áreas de la empresa pueden agravar y/o mitigar el riesgo de impactos sobre los derechos humanos a través de sus acciones y decisiones. La empresa que informa puede utilizar la respuesta a esta pregunta para explicar cómo las personas en diferentes áreas de la empresa entienden las responsabilidades con respecto a cada cuestión destacada de derechos humanos y cómo esas personas están involucradas en los esfuerzos de la empresa para encontrar soluciones.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Estructuras, tales como comités multifuncionales, a través de las cuales se comparte la información y/o se toman las decisiones en todas las áreas del negocio sobre cada cuestión destacada (por ejemplo, un comité de derechos humanos, un comité de cadena de suministro, un comité de cumplimiento de ventas, un comité de relaciones comunitarias);
- ✓ Otros procesos mediante los cuales la información es compartida y/o las decisiones se toman de forma conjunta en todas las áreas pertinentes de la empresa en relación con cada cuestión destacada (por ejemplo, reuniones sobre problemas específicos, actualizaciones internas y presentación de informes sobre la evolución de los problemas, informar a la alta dirección, informar a la Junta Directiva);
- ✓ Ejemplos de decisiones específicas o acciones tomadas que han involucrado a diferentes áreas de la empresa para prevenir o mitigar posibles impactos relacionados con una cuestión destacada.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El principio Rector 19 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas (...).”

El comentario del Principio Rector 19 de las Naciones Unidas establece que:

“La integración horizontal en toda la empresa de las conclusiones específicas de la evaluación de las consecuencias sobre los derechos humanos solo puede ser eficaz si el compromiso político de la empresa con los derechos humanos ha calado en todas las funciones pertinentes de la empresa. Esto es imprescindible para que se entiendan correctamente, se tomen debidamente en cuenta y se apliquen las conclusiones de la evaluación.”

Al evaluar las consecuencias sobre los derechos humanos, las empresas deberán tener en cuenta tanto las consecuencias reales como las potenciales. Las consecuencias potenciales deben prevenirse o mitigarse mediante la integración horizontal de las conclusiones en toda la empresa (...).”

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	Para cuestiones destacada específicas de derechos humanos que se hayan identificado: Criterio: Gestión de Riesgos y Crisis. Pregunta: Riesgo de Responsabilidad y Gestión de Crisis.
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	Contenidos 4D: Riesgos y oportunidades – cómo la organización está tratando con ellos (está relacionado también con las preguntas C4.1, C4.2 y C4.3 del Marco).
OECD	Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-1B.
UNGC	Para cuestiones destacada específicas de derechos humanos que se hayan identificado: Criterio 4 y específicamente: - Asignación de responsabilidades para manejar impactos en materia de derechos humanos. - Proceso interno de toma de decisiones, presupuesto y supervisión para respuestas efectivas a impactos en materia de derechos humanos. Criterio 7 y específicamente: - Asignación de responsabilidades en la organización.
VPSHR	—

C4: INTEGRANDO HALLAZGOS Y TOMANDO ACCIÓN

C4.2: PREGUNTA DE APOYO

Cuando surgen tensiones entre la prevención o mitigación de los impactos relacionados con una cuestión destacada y otros objetivos del negocio, ¿cómo se tratan estas tensiones?

OBJETIVO

Ofrecer información sobre los principios, políticas o procesos que guían a la empresa en la gestión de los conflictos entre prevenir impactos sobre los derechos humanos de la manera más eficaz y cumplir con otros objetivos de negocio, ya sea en términos generales o a través de casos concretos que hayan surgido.

GUÍA DE APOYO

Esta pregunta reconoce que la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos puede, a veces, estar en conflicto con ciertos intereses (a menudo a corto plazo) financieros, comerciales o de otra índole. Por ejemplo:

- La presión para avanzar rápidamente con ciertas operaciones, compras o ventas, puede reducir el tiempo disponible para mitigar los impactos potenciales sobre los derechos humanos;
- Las oportunidades con un nuevo proveedor o un socio para un proyecto conjunto, pueden ser comercialmente convincentes a pesar del deficiente historial de derechos humanos de esas entidades;
- El cabildeo (*lobbying*) contra nuevas regulaciones que subirían el salario mínimo podría ayudar a preservar los márgenes de beneficio de la empresa a pesar de que la no aprobación de la regulación mantendría a algunos trabajadores y trabajadoras con salarios en el nivel de pobreza.

Tales tensiones pueden surgir durante el desarrollo habitual del negocio o en el momento de tomar decisiones sobre si entrar en un nuevo mercado o desarrollar un nuevo producto o área de operaciones.

En algunos casos, los intereses en conflicto de las empresas pueden también plantear consideraciones éticas propias e incluso tener implicaciones en los derechos humanos. Por ejemplo, reducir la compra o abastecimiento en una jurisdicción donde los abusos a los derechos humanos son comunes puede, al mismo tiempo, poner en peligro los puestos de trabajo de las personas empleadas relativamente pobres y con salarios bajos.

La pregunta, por lo tanto, no pretende sugerir que haya solo una respuesta “correcta” ante estos dilemas, sino que busca información sobre cómo se reconocen las tensiones y cómo se sopesan diversas consideraciones con el fin de tomar decisiones.

En la medida en que se pueda proporcionar ejemplos individuales se ilustrará de manera más útil cómo la empresa gestiona las tensiones de este tipo. Sin embargo, si los ejemplos reflejan una decisión ad hoc en lugar de ser el resultado de un proceso general, se debe exponer de manera clara en el informe para evitar confundir al lector o lectora.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Cualquier situación que frecuentemente crea tensiones o dilemas en relación con una cuestión destacada (por ejemplo, la venta de productos sensibles a ciertos tipos de clientes, autorizaciones para continuar con proyectos que afectan a las comunidades locales, entrada en mercados de alto riesgo y de gran oportunidad, la provisión de seguridad para el personal en zonas de conflicto);
- ✓ Cualquier principio o política que establece el marco para las decisiones en tales casos;
- ✓ Cualquier principio específico o política que guía las decisiones en el cabildeo empresarial (*lobbying*) en lo referente a cuestiones de derechos humanos;
- ✓ Cualquier proceso formal para contribuir a las decisiones donde surjan estas tensiones (por ejemplo, procesos de entrada para toma de decisiones, procesos formales de aprobación);
- ✓ El nivel dentro de la empresa en el que se toman las decisiones relativas a estos dilemas (por ejemplo, una persona o grupo a nivel país, nivel regional o corporativo, alguien en puestos directivos o a nivel de Junta Directiva);
- ✓ Cualquier participación de expertos externos en la evaluación de dilemas en forma permanente o ad hoc (por ejemplo, un grupo asesor independiente o consejo, académicos u otros expertos);
- ✓ Ejemplos específicos de cómo han sido gestionadas las tensiones, durante el período del informe, en relación con una cuestión destacada.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El comentario del Principio Rector 19 de las Naciones Unidas establece que:

“La integración horizontal en toda la empresa de las conclusiones específicas de la evaluación de las consecuencias sobre los derechos humanos solo puede ser eficaz si el compromiso político de la empresa con los derechos humanos ha calado en todas las funciones pertinentes de la empresa. Esto es imprescindible para que se entiendan correctamente, se tomen debidamente en cuenta y se apliquen las conclusiones de la evaluación (...).

Cuanto más complejas sean la situación y sus repercusiones sobre los derechos humanos, más motivos tendrá la empresa para recurrir a expertos independientes que la asesoren sobre el tipo de respuesta que debe ofrecer.

Si la empresa tiene influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas, debe ejercerla. Y si carece de influencia sobre la entidad en cuestión, puede encontrar la forma de potenciarla. Puede incrementar su influencia, por ejemplo, ofreciéndole fomento de la capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores.

Hay situaciones en que la empresa carece de influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas y es incapaz de aumentar su influencia. En tales casos, debe considerar la posibilidad de poner fin a la relación, tomando en consideración una evaluación razonable de las consecuencias negativas que esa decisión pueda acarrear para la situación de los derechos humanos.

Si la relación comercial es ‘crucial’ para la empresa, poner fin a la misma plantea nuevos problemas. Cabe considerar crucial una relación comercial si de ella depende un producto o servicio esencial para la actividad empresarial y para el cual no existe una fuente alternativa razonable. También en este caso, debe tenerse en cuenta la gravedad de las consecuencias sobre los derechos humanos: cuanto más grave sea la violación, menos deberá tardar la empresa en decidir si rompe la relación. En cualquier caso, mientras prosiga la violación en cuestión y la empresa mantenga su relación comercial, debe estar en condiciones de demostrar sus propios esfuerzos por mitigar el impacto y aceptar las consecuencias — en términos de reputación, financieras o legales — de prolongar su relación”.

El Principio Rector 23 de las Naciones Unidas dispone que:

“En cualquier contexto, las empresas deben: (...)

(b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas; (...)”.

El comentario del Principio Rector 23 establece que:

“Si bien hay contextos nacionales y locales que pueden determinar el riesgo de que la actividad o las relaciones comerciales de una empresa afecten a los derechos humanos, todas las empresas tienen la misma responsabilidad de respetar los derechos humanos dondequiera que operen. Cuando el contexto nacional impida asumir plenamente esta responsabilidad, las empresas deben respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos en la mayor medida de lo posible dadas las circunstancias, y ser capaces de demostrar sus esfuerzos a este respecto”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	Donde la libertad de expresión y/o privacidad son cuestiones destacadas de derechos humanos: Directrices de Implementación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable – Integración dentro de las Operaciones de Negocios: Procedimientos; 3. Libertad de Expresión – Exigencias del Gobierno, Leyes y Reglamentos; 4. Privacidad – Exigencias del Gobierno, Leyes y Reglamentos.
GRI	—
ICMM	—
IR	Contenidos 4D: Riesgos y oportunidades – cómo la organización está tratando con ellos (está relacionado también con las preguntas C4.1, C4.2 y C4.3 del Marco).
OECD	Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-3B y 3C.
UNGC	—
VPSHR	—

C4: INTEGRANDO HALLAZGOS Y TOMANDO ACCIÓN

C4.3: PREGUNTA DE APOYO

Durante el período del informe, ¿qué medidas ha adoptado la empresa para prevenir o mitigar los impactos potenciales relacionados con cada cuestión destacada?

OBJETIVO

Demostrar, a través de ejemplos concretos, lo que la empresa ha hecho durante el período que se informa para reducir la probabilidad de impactos negativos relacionados con cada cuestión destacada que ocurran, sean recurrentes o se dan de manera continuada, y los resultados obtenidos.

GUÍA DE APOYO

Los ejemplos en respuesta a esta pregunta deben centrarse en acciones para prevenir posibles impactos. La Parte C6 trata de las acciones que la empresa puede tomar para facilitar la remediación a las partes perjudicadas por el impacto real que la empresa ha provocado o ha contribuido a provocar.

Puede ser que a la empresa le parezca útil responder a esta pregunta en combinación con las preguntas C3.1 y C3.2 (con respecto a las tendencias, patrones o ejemplos de la existencia de impactos reales o potenciales en el período) y la C6.5 (en cuanto a qué tipos de remediación se dieron para los impactos), particularmente cuando un caso ofrece ejemplos relevantes a dos o más de estas preguntas.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Los términos incluidos en los contratos con los gobiernos, socios de proyectos conjuntos (*joint venture*), proveedores, clientes, fusiones y adquisiciones y otros acuerdos, orientados a mitigar los impactos potenciales relacionados con la cuestión destacada;
- ✓ Seguimiento de la implementación, por parte de terceros, de los acuerdos que se relacionan con la cuestión destacada;
- ✓ El acuerdo e implementación de planes de acción correctivos tras la realización de auditorías en la cadena de suministro, y los cambios resultantes en la práctica y cumplimiento;
- ✓ Investigación conjunta o monitoreo con las comunidades afectadas, las personas trabajadoras u otros;
- ✓ Apoyo al gobierno con la introducción o implementación de legislación clave para proteger los derechos humanos en relación con una cuestión destacada;
- ✓ Compromiso con organizaciones de la industria, organizaciones internacionales u otros que puedan crear conciencia colectiva sobre una cuestión destacada y reducir el riesgo de impactos negativos;
- ✓ Desarrollo de capacidades de las personas trabajadoras para mitigar el riesgo de impactos negativos en relación con una cuestión destacada en particular;
- ✓ Desarrollo de capacidades de proveedores o socios comerciales para mitigar el riesgo de impactos negativos en relación con una cuestión destacada (por ejemplo, capacitación a proveedores de seguridad o contratistas, ayudar a los proveedores a desarrollar sistemas de gestión para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales);
- ✓ Análisis de la causa principal (causa-raíz) para poder entender y abordar las razones subyacentes que aumentan o perpetúan el riesgo de impactos negativos relacionados con una cuestión destacada;
- ✓ Otras maneras en que la empresa ha ejercido su influencia sobre clientes, socios de proyectos conjuntos (*joint venture*), proveedores u otros de su cadena de valor para reducir los riesgos de impactos negativos relacionados con una cuestión destacada;
- ✓ Iniciativas de colaboración con otros para mejorar el entendimiento y gestión de posibles impactos relacionados con una cuestión destacada (por ejemplo, mediante iniciativas de múltiples partes interesadas);
- ✓ Cualquier otro enfoque usado para abordar los riesgos sistémicos para los derechos humanos en relación con una cuestión destacada;
- ✓ Desafíos externos enfrentados al tratar de prevenir o mitigar los potenciales impactos relacionados con una cuestión destacada.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 19 de las Naciones Unidas dispone que:

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

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

- i. La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;*
- ii. La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.*

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

- i. Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;*
- ii. Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas”.*

El comentario del Principio Rector 19 establece que:

“Una empresa que provoque o pueda provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos debe tomar las medidas necesarias para ponerles fin o prevenirlas. Una empresa que contribuya o pueda contribuir a generar consecuencias negativas sobre los derechos humanos debe tomar las medidas necesarias para poner fin o prevenir esa situación y ejercer su influencia para mitigar en la mayor medida posible otras consecuencias. Se considera que tiene influencia la empresa que sea capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño.

Si una empresa no ha contribuido a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos pero esas consecuencias guardan relación directa con las operaciones, productos o servicios prestados por otra entidad con la que mantiene relaciones comerciales, la situación es más compleja. Entre los factores que determinan la elección de las medidas adecuadas en situaciones de este tipo figuran la influencia de la empresa sobre la entidad en cuestión, la importancia de esa relación comercial para la empresa, la gravedad de la infracción y la posibilidad de que la ruptura de su relación con la entidad en cuestión provoque en sí misma consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

Cuanto más complejas sean la situación y sus repercusiones sobre los derechos humanos, más motivos tendrá la empresa para recurrir a expertos independientes que la asesoren sobre el tipo de respuesta que debe ofrecer.

Si la empresa tiene influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas, debe ejercerla. Y si carece de influencia sobre la entidad en cuestión, puede encontrar la forma de potenciarla. Puede incrementar su influencia, por ejemplo, ofreciéndole fomento de la capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores.

Hay situaciones en que la empresa carece de influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas y es incapaz de aumentar su influencia. En tales casos, debe considerar la posibilidad de poner fin a la relación, tomando en consideración una evaluación razonable de las consecuencias negativas que esa decisión pueda acarrear para la situación de los derechos humanos.

Si la relación comercial es 'crucial' para la empresa, poner fin a la misma plantea nuevos problemas. Cabe considerar crucial una relación comercial si de ella depende un producto o servicio esencial para la actividad empresarial y para el cual no existe una fuente alternativa razonable. También en este caso, debe tenerse en cuenta la gravedad de las consecuencias sobre los derechos humanos: cuanto más grave sea la violación, menos deberá tardar la empresa en decidir si rompe la relación. En cualquier caso, mientras prosiga la violación en cuestión y la empresa mantenga su relación comercial, debe estar en condiciones de demostrar sus propios esfuerzos por mitigar el impacto y aceptar las consecuencias — en términos de reputación, financieras o legales — de prolongar su relación”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<p>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</p> <p>G4-DMAb (Acciones Específicas). G4-HR4 (b) (libertad de asociación/convenios colectivos). G4-HR5 (c) (explotación infantil). G4-HR6 (trabajo forzoso). G4-HR11 (d, e) (riesgos relacionados con la cadena de suministro).</p>
ICMM	<p>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</p> <p>Quinto principio: Principales acciones de gestión necesarias (ejemplos no obligatorios del <i>Procedimiento de Aseguramiento del ICMM</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar un sistema de gestión centrado en el mejoramiento continuo de todos los aspectos de las operaciones que podrían tener un efecto significativo en la salud y la seguridad de nuestros empleados, nuestros contratistas y las comunidades donde operamos. - Adoptar todas las medidas prácticas y razonables para evitar fallecimientos, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo entre nuestros empleados y los de los contratistas. <p>Sexto principio: Principales acciones de gestión necesarias (ejemplos no obligatorios del <i>Procedimiento de Aseguramiento del ICMM</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rehabilitar las tierras alteradas u ocupadas por operaciones de acuerdo con los usos apropiados de tierras donde hubo explotación minera. - Prever el almacenamiento y la disposición seguros de desechos residuales y residuos derivados de los procesos.
IR	Contenidos 4D: Riesgos y oportunidades – cómo la organización está tratando con ellos (esta relacionado también con las preguntas C4.1, C4.2 y C4.3 del Marco).
OECD	Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-3C y 3D.
UNGC	<p>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</p> <p>Criterio 5 y específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resultados de procesos de debida diligencia. <p>Criterio 7 y específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento activo con los proveedores para afrontar desafíos relacionados con temas laborales. <p>Criterio 8 y específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procesos para involucrar positivamente a los proveedores en la afronta de desafíos (ej.: enfoque conjunto en lugar de un enfoque correctivo) a través de esquemas para mejorar las prácticas de trabajo.
VPSHR	—



HACIENDO SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO

PREGUNTA PRINCIPAL

¿Cómo sabe la empresa si sus esfuerzos para abordar cada cuestión destacada de derechos humanos son eficaces en la práctica?

OBJETIVO

Explicar cómo la empresa que informa sabe si logra reducir los riesgos para los derechos humanos en relación con cada cuestión destacada, de tal manera que se puedan mejorar continuamente sus esfuerzos por cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

GUÍA DE APOYO

Como se señaló en otro apartado del Marco para el Informe, la implementación de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos requiere de tiempo y recursos, y los desafíos de derechos humanos que enfrentan la mayoría de las empresas evolucionan con el tiempo, con los cambios en las operaciones de la empresa, los contextos y las relaciones comerciales. Este Marco reconoce explícitamente la naturaleza continua de la implementación y permite a las empresas explicar su progreso a lo largo del camino y en el tiempo.

Por tanto, esta pregunta del Marco se centra en los procesos y los indicadores de la empresa para el seguimiento de su desempeño. Son particularmente relevantes los métodos de seguimiento que además de identificar si la empresa ha tomado ciertas medidas, evalúa su eficacia en la prevención y mitigación de impactos potenciales, o en la remediación si se produjeran impactos reales. La información acerca de cómo la empresa monitoriza su progreso es especialmente importante para demostrar que está constantemente buscando y evaluando mejoras en su desempeño en relación con los derechos humanos.

INFORMACIÓN PRELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Procesos específicos a través de los cuales la empresa evalúa sus logros en el abordaje de cada cuestión destacada (por ejemplo, procesos de revisión interna, auditoría interna, auditorías a proveedores, encuestas a personas empleadas u otros trabajadores, encuestas de las partes interesadas externas, otros procesos para recibir retroalimentación de grupos afectados, incluyendo los procesos de compromiso con las partes interesadas y mecanismos de quejas, las bases de datos que hacen seguimiento de resultados cuando se presenten impactos reales o quejas);
- ✓ Cualquier plan para desarrollar otros procesos para evaluar el logro de la empresa en la gestión de cada cuestión destacada;
- ✓ Indicadores cualitativos o cuantitativos para evaluar con qué eficacia se gestiona cada cuestión destacada (por ejemplo, indicadores desarrollados por la empresa o por una asociación relevante de la industria, iniciativa de múltiples partes interesadas o en un marco más general de presentación de informes);
- ✓ Cualquier desafío en la evaluación de la efectividad de los procesos de la empresa para gestionar una cuestión destacada de derechos humanos (por ejemplo, debido a la limitada visibilidad en una cadena de suministro, las dificultades en confirmar la causa y efecto, dificultades en la obtención de información cualitativa que ayude a interpretar datos cuantitativos tales como una reducción en las quejas recibidas).

La solidez de la respuesta de la empresa a esta pregunta mejorará en la medida en que sea capaz de responder a las preguntas apoyo que siguen.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 20 de las Naciones Unidas dispone que:

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

(a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;

(b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas”.

El comentario del Principio Rector 20 de las Naciones Unidas establece que:

“La labor de seguimiento es necesaria para que la empresa pueda saber si la aplicación de su política de derechos humanos es óptima, si dicha política ha permitido responder de forma eficaz a las consecuencias sobre los derechos humanos, y ha contribuido a impulsar continuas mejoras.

Las empresas deberían poner especial empeño en el seguimiento de la eficacia de sus respuestas a los impactos sobre las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestos a mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación.

La labor de seguimiento debe integrarse en los procesos pertinentes de comunicación interna. Las empresas pueden usar mecanismos que vengán ya utilizando para otras cuestiones. Puede recurrirse, por ejemplo, a contratos y revisiones basados en el desempeño, así como a inspecciones y auditorías, con datos desglosados por sexos, cuando proceda. Los mecanismos de reclamación a nivel operacional también pueden aportar información relevante de las personas directamente afectadas sobre la eficacia del proceso de debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos (véase el Principio 29)”.

El comentario del Principio Rector 21 de las Naciones Unidas establece que:

“La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas cuenten con políticas y procesos para saber y hacer saber que respetan los derechos humanos en la práctica. Hacer saber implica comunicar, ofrecer transparencia y rendir cuentas a las personas o grupos que puedan verse afectados y a otros interesados, incluidos los inversores.

La comunicación puede adoptar diversas formas, como reuniones personales, diálogos en línea, consultas con los afectados e informes públicos oficiales. También la información oficial está evolucionando, desde los tradicionales informes anuales y los informes de responsabilidad/sostenibilidad empresarial hacia la inclusión de actualizaciones en línea e informes integrados financieros y no financieros.

Se espera de las empresas que elaboren informes oficiales cuando hay riesgo de graves violaciones de los derechos humanos, ya sea en razón de la naturaleza de las operaciones comerciales o por su contexto operacional. Los informes deberían abarcar temas e indicadores sobre la forma en que las empresas identifican y responden a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. La verificación independiente de los informes sobre derechos humanos puede mejorar su contenido y su credibilidad.

Los indicadores sectoriales específicos pueden proporcionar detalles adicionales de gran utilidad”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio: Informe Social. Pregunta: Datos Cuantitativos.</p> <p>Criterio: Medidas de Gestión de Riesgos.</p>
FTSE ESG	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas en derechos humanos identificadas:</i> Cadena de Suministro Social: Estrategia y Práctica. - Resultados de monitoreo/ auditoría a proveedores.</p> <p>Salud y Seguridad: Estrategia y Práctica. - Monitoreo y Gestión de Desempeño.</p> <p><i>Donde la comercialización de sustitutos de leche materna es una cuestión destacada de derechos humanos:</i> Responsabilidad del Cliente: Cuantitativo, Específico al Sector y Desempeño. - Verificación e informe sobre la comercialización de Sustitutos de Leche Materna</p>
GNI	<p><i>Donde la libertad de expresión y/o privacidad son cuestiones destacadas de derechos humanos:</i> Directrices de Implementación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable – Integración dentro de las Operaciones de Negocio: Procedimientos.</p>
GRI	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> G4-DMAc.</p>
ICMM	<p><i>Para cuestiones destacadas de derechos humanos específicas identificadas:</i> Tema 4: El desempeño informado por la compañía durante el periodo del informe para cada uno (o una selección) de los riesgos y oportunidades materiales identificados en relación con el desarrollo sostenible. Requerimiento del ICMM: Definiciones y lineamientos que usa la compañía para informar sobre el desempeño cuantitativo y cualitativo.</p>
IR	<p>Contenidos 4F: Desempeño</p>
OECD	<p><i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos:</i> OECD-3 y OECD-4.</p>
UNGC	<p><i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio 5 y específicamente: - Sistema para monitorear la efectividad de las políticas de derechos humanos y su implementación con métricas cualitativas y cuantitativas, incluyendo la cadena de valor (BRE 3 + ARE 3).</p> <p>Criterio 8 y específicamente: - Sistemas para hacer seguimiento y medición del rendimiento basados en métricas estándares de medición del rendimiento. - Diálogos con la organización representativa de los trabajadores para revisar regularmente el progreso realizado e identificar prioridades para el futuro de forma conjunta. - Auditorías u otras medidas para monitorear y mejorar las condiciones de trabajo de las compañías en la cadena de abastecimiento, en línea con los principios de estándares laborales internacionales.</p>
VPSHR	<p><i>Donde la seguridad y los derechos humanos son una cuestión destacada de derechos humanos:</i> 13. Procedimientos de la empresa para revisar o implementar los Principios Voluntarios en las instalaciones locales.</p>

C5: HACIENDO SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO

C5.1: PREGUNTA DE APOYO

¿Qué ejemplos concretos del período del informe ilustran si se está gestionando con eficacia cada cuestión destacada?

OBJETIVO

Proveer evidencia concreta, dentro del período del informe, de cómo han progresado en la práctica los esfuerzos de la empresa para gestionar cada cuestión destacada, incluyendo el grado en el que sus políticas, procesos y prácticas están logrando el resultado previsto en términos de respeto de los derechos humanos.

GUÍA DE APOYO

La respuesta de la empresa a esta pregunta debe diferenciarse de sus respuestas a las preguntas 3.1 y 3.2, las cuales buscan información sobre las tendencias, patrones o ejemplos de la existencia de impactos relacionados con cada cuestión destacada (impactos reales y potenciales). El enfoque de esta pregunta C5.1 está en los ejemplos de los resultados obtenidos a partir de los esfuerzos de la empresa para gestionar los impactos. En otras palabras, la respuesta debe transmitir la manera en que los esfuerzos de la empresa por reducir la probabilidad o gravedad de los impactos sobre los derechos humanos, mediante su debida diligencia, han tenido el efecto deseado.

Naturalmente es difícil demostrar que un impacto habría ocurrido si no fuera por los esfuerzos de la empresa. Además, la ausencia de un impacto, por sí mismo, no muestra que está siendo bien gestionado, pues el resultado pudiera deberse a la suerte o a otros factores. Puede ser más fácil proporcionar evidencia de una reducción en la frecuencia o gravedad de un impacto vinculado a las actividades o relaciones comerciales de la empresa y demostrar su relación con los esfuerzos de la empresa para lograr ese resultado.

Por ejemplo, las auditorías a proveedores pueden indicar que los casos de trabajo infantil o la existencia de trabajadores de contratistas que carecen de beneficios o derechos de sindicalización se ha reducido significativamente, con una base razonable para creer que la mejora de capacidades u otro trabajo por parte de la empresa ha contribuido a ello. Los datos estadísticos pueden mostrar una reducción en las lesiones de las personas empleadas, o el trabajo de investigación por expertos de prestigio, o por la empresa conjuntamente con las comunidades locales, puede mostrar una reducción de impactos en la salud y en medios de vida por la extracción de agua o la contaminación. De nuevo, será importante mostrar que hay una conexión fiable con los esfuerzos propios de la empresa para administrar estos riesgos.

El propósito de esta pregunta no es que la empresa debería o podría reclamar causa directa y efecto entre sus propios esfuerzos por gestionar cada cuestión destacada y un resultado en particular. En algunos casos, causa y efecto serán creíbles. En muchos otros casos nunca será posible demostrar una relación tan directa y las mejoras pueden ser inicialmente inciertas. El informe que incluye dicha información, a la par que reconoce que es algo tentativo o limitado a una correlación, tiene su propio valor al demostrar cómo la empresa realiza el seguimiento y analiza cuidadosamente los resultados.

También puede haber casos en los que los medios que la empresa tenía confiados para la gestión de una cuestión destacada no hayan funcionado en la práctica, o aún no han revelado resultados positivos. En otras palabras, podría ser que la tendencia ha sido negativa, a pesar de los esfuerzos de la empresa o debido a sucesos fuera de su control. Por ejemplo, donde se restringieron las libertades democráticas o hubo aumento violento de conflicto en un entorno operativo particular, que también puede conducir a un aumento en los impactos sobre los derechos humanos en conexión con las operaciones de la empresa. La tendencia en los impactos puede informarse bajo la pregunta 3.1 y los esfuerzos para gestionar los impactos bajo la pregunta 4.3, poniendo de relieve las razones de la falta de avance hasta la fecha en respuesta a esta pregunta.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Datos basados en indicadores diseñados para evaluar riesgos o impactos relacionados con cuestiones destacadas (por ejemplo, el número de incidentes de acoso sexual identificados, el número de casos en los que se entregaron datos de usuario de internet a los gobiernos y sobre qué base, el número de accidentes fatales o lesiones de las personas empleadas);
- ✓ Resultados de encuestas u otros mecanismos de retroalimentación (por ejemplo, una encuesta del personal [bien realizada] en relación con sus condiciones de trabajo, un informe independiente de líderes locales señalando su satisfacción con los procesos de reasentamiento);
- ✓ Investigación independiente que documenta las reducciones en los impactos sobre los derechos humanos en un área donde la empresa ha estado trabajando activamente para el progreso;
- ✓ Informes de partes interesadas relevantes e independientes, sobre la gestión eficaz de una cuestión destacada.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 21 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones: (...)”.

(b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada; (...)”.

El comentario del Principio Rector 21 de las Naciones Unidas establece que:

“La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas cuenten con políticas y procesos para saber y hacer saber que respetan los derechos humanos en la práctica. Hacer saber implica comunicar, ofrecer transparencia y rendir cuentas a las personas o grupos que puedan verse afectados y a otros interesados, incluidos los inversores”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-3C y OECD-4.</i>
UNGC	—
VPSHR	—



REMEDIACIÓN

PREGUNTA PRINCIPAL

¿Cómo habilita la empresa una remediación eficaz si las personas se ven perjudicadas por sus acciones o decisiones en relación con una cuestión destacada de derechos humanos?

OBJETIVO

Explicar los procesos que se aplican cuando la empresa que informa ha provocado o contribuido a provocar un impacto negativo, a través de los cuales es capaz de ayudar a asegurar que las personas que fueron impactadas reciben una remediación efectiva.

GUÍA DE APOYO

La pregunta principal C4 anteriormente planteada se relaciona con cómo la empresa trata de que no se materialicen los impactos potenciales relativos a cada cuestión destacada. Esto incluye los esfuerzos para asegurarse de que los impactos reales no continúen o no vuelvan a ocurrir en el futuro. Por lo tanto, se centra en acciones a futuro por parte de la empresa. La pregunta principal C6 se enfoca en la mirada retrospectiva para abordar el daño causado a las personas que resulta de impactos reales una vez que estos han ocurrido.

El enfoque aquí no es en los llamados mecanismos de quejas y reclamaciones, aunque estos pueden formar parte de la respuesta y pueden ser descritos más a fondo en respuesta a las preguntas de apoyo en el resto de este apartado. Las respuestas a esta pregunta pueden ampliarse poniendo foco en las formas en que la remediación es o puede ser proporcionada o apoyada por la empresa.

Cuando las personas identifican un daño específico o tienen temor de algún daño que les gustaría que la empresa atendiera, éstas pueden ser llamados “preocupaciones”, “quejas”, o se les puede dar otro nombre. Los términos “preocupaciones” o “quejas” se usan aquí para incluir problemas presentados formal o informalmente (como a través de un mecanismo de quejas) y que son de naturaleza general o específica.

La pregunta se centra en impactos provocados por la empresa o a los que ésta ha contribuido. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas clarifican que en estas situaciones, la empresa tiene la responsabilidad de proveer o ayudar a proveer remedio a las partes perjudicadas. No existe la misma responsabilidad donde los efectos están vinculados a las operaciones, productos o servicios de la empresa, sin causa o contribución directa por parte de la propia empresa. Los Principios Rectores también dejan claro que las empresas pueden optar por contribuir a remediar en otras situaciones por otras razones. La empresa que informa tal vez desee usar sus respuestas a esta pregunta o a la pregunta relevante de apoyo, para informar de todas las instancias donde este haya sido el caso.

Sera importante aclarar cualquier limitación en relación a los tipos de partes interesadas para las cuales la empresa participará en un proceso de provisión o apoyo en la remediación, por ejemplo, si se limita a las personas empleadas o incluye otras categorías de grupos de interesados, tales como trabajadores de contratistas, trabajadores de la cadena de suministro, las comunidades locales, personas usuarias finales de productos o servicios y así sucesivamente.

Las empresas más grandes pueden aplicar el mismo enfoque general para proporcionar remediación en toda la empresa en su conjunto, con aplicaciones de esa aproximación más a la medida en distintos contextos operativos. Igualmente, el mismo enfoque, política o procesos pueden ser aplicados a cualquier daño a los derechos humanos y, por lo tanto, ser importantes para más de una de las cuestiones destacadas. Si es así, la empresa que informa debe dejar claro el enfoque general de la respuesta a esta pregunta respecto de las diferentes cuestiones destacadas. Puede utilizar uno o más ejemplos para ilustrar cómo se aplica un enfoque general en la práctica a una parte de sus operaciones o cadena de valor o a una cuestión destacada en particular.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Visión general de la empresa sobre la provisión de remediación para los impactos que se producen en sus operaciones y/o a través de su cadena de valor o de otras relaciones comerciales;
- ✓ Las medidas generales que la empresa ha adoptado cuando los impactos reales han ocurrido previamente, para posibilitar la remediación en relación con una cuestión destacada;
- ✓ La postura que la empresa, en principio, adoptaría si un impacto ocurriese en el futuro en relación a una cuestión destacada;
- ✓ Si estas perspectivas están presentes, y cómo, en alguna política o proceso formal;
- ✓ Si la compañía protege, y cómo, a las personas que expresan preocupación por los efectos negativos de una posible represalia por parte del personal de la empresa o de terceros;
- ✓ Cualquier reto encontrado cuando se buscó la remediación de los impactos relacionados con una cuestión destacada (por ejemplo, negativa de contribuir a la remediación por parte de otras partes que contribuyeron al impacto; instituciones locales muy débiles para apoyar un proceso efectivo; desafíos en la identificación que constituiría una remediación efectiva).

La solidez de la respuesta de la empresa a esta pregunta mejorará en la medida en que sea capaz de responder la las preguntas de apoyo que siguen.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 22 de las Naciones Unidas dispone que:

“Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos”.

El comentario del Principio Rector 22 establece que:

“Aún con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos que no haya sabido prever o evitar.

Si una empresa detecta una situación de este tipo, ya sea mediante el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos o por otros medios, debe emplearse a fondo, en virtud de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, para remediar esa situación, por sí sola o en cooperación con otros actores.

El establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional para los posibles afectados por las actividades empresariales puede constituir un medio eficaz de reparación, siempre que cumplan ciertos requisitos que se enumeran en el Principio 31.

Si se han producido consecuencias negativas que la empresa no ha provocado ni ha contribuido a provocar, pero que guardan relación directa con operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial suya, la responsabilidad de respetar los derechos humanos no exige que la empresa misma deba reparar los daños, aunque puede desempeñar un papel en el proceso de reparación.

En determinadas situaciones, en especial si se ha cometido un presunto delito, es preciso cooperar con los mecanismos judiciales”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio: Códigos de Conducta/Cumplimiento/Corrupción y Soborno. Pregunta: Códigos de Conducta: Sistemas/Procedimientos.
FTSE ESG	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Derechos Humanos e Indicadores de la Comunidad: Estrategia y Práctica. - Mecanismos de reclamación establecidos. Gestión de Riesgos: Estrategia y Práctica. - Mecanismo de Denuncia de irregularidades establecido (whistleblowing).
GNI	<i>Donde la libertad de expresión y/o privacidad son cuestiones destacadas de derechos humanos:</i> Directrices de Implementación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable – Integración dentro de las operaciones del negocio: Quejas y Asistencia.
GRI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> G4-HR12
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos:</i> OECD-1 y OECD-3.
UNGC	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas:</i> Criterio 4 y específicamente: - Procedimientos para proveer o cooperar en la remediación de impactos adversos en derechos humanos a los que la compañía ha contribuido o ha causado (BRE 3+ BRE 4 + ARE 3 + ARE 4). Criterio 5 y específicamente: - Mecanismos de reclamación legítimos, accesibles, predecibles, justos, transparentes, compatibles con los derechos humanos, una fuente de aprendizaje continuo, y basados en involucramiento y diálogo (BRE 4 + ARE 4).
VPSHR	<i>Donde la seguridad y los derechos humanos son una cuestión destacada de derechos humanos:</i> 6. Procedimiento o mecanismo de la empresa para gestionar incidentes de seguridad con implicaciones en los derechos humanos realizados por fuerzas de seguridad pública/ privada relacionadas con las actividades de la empresa.

C6: REMEDIACIÓN

C6.1: PREGUNTA DE APOYO

¿A través de qué medios puede la empresa recibir las denuncias o preocupaciones relacionadas con cada cuestión relevante?

OBJETIVO

Describir cualquier medio formal o informal a través del cual la empresa que informa escucha a las personas de dentro y fuera que creen que la empresa está implicada en impactos sobre los derechos humanos relacionados con una cuestión destacada.

GUÍA DE APOYO

Esta pregunta se centra en los procesos para recibir quejas o inquietudes de las personas que han sido afectadas por las actividades de la empresa o a través de sus relaciones comerciales, o que creen que otros pueden haber sido perjudicados. Las preguntas C6.2 y C6.3 se refieren a otros aspectos de los procesos de remediación.

Los procesos que pueden recibir (y direccionar) quejas relacionadas con una cuestión destacada, a menudo, no se centrarán en derechos humanos solamente, ya que las quejas pueden no presentarse en esos términos, o pueden solo plantear una cuestión de derechos humanos si no se ha atendido y se ha dejado que escale. Tales procesos deben, por lo tanto, entenderse ampliamente, centrándose en las personas, comunidades o grupos presuntamente perjudicados por las actividades de la empresa o a través de sus relaciones comerciales.

Una empresa puede contar con procesos específicos para recibir las quejas de ciertos grupos (por ejemplo, personas empleadas, consumidores, comunidades locales) o procesos generalizados a través de los cuales varios grupos pueden presentar quejas a la empresa. Pueden tener procesos para quejas en relación con determinadas cuestiones relativas a los derechos humanos (por ejemplo, seguridad del producto, derechos laborales, privacidad de datos), pero para otros temas no. Como alternativa, pueden aplicar estos procesos a múltiples cuestiones de derechos humanos. La empresa que informa debe sentirse libre de informar de manera transversal cuando estos procesos apliquen ampliamente. Debe dejarse claro si solo aplican específicamente a una o más cuestiones destacadas o a determinadas partes interesadas.

Las empresas que informan podrían tener procesos informales (ad hoc) o formales para recibir las quejas que se refieren a una cuestión destacada. Ambos son relevantes para responder a esta pregunta. La respuesta debe dejar claro en qué medida se trata de un proceso formalizado.

En los contextos donde hay inquietudes de partes interesadas sobre el derecho a la libertad de asociación, será particularmente relevante destacar cómo el diseño e implementación de los mecanismos de queja disponibles para personas empleadas y otros trabajadores evitan socavar el papel de los sindicatos legítimos, de acuerdo con lo establecido en los Principios Rectores.

Para algunas empresas, las cuestiones destacadas de derechos humanos sobre las que están informando pueden implicar impactos causados por terceros, como proveedores o contratistas, pero a las cuales la empresa puede haber contribuido. Si es así, es pertinente informar sobre cómo la empresa promueve, requiere, apoya o colabora con terceros para proporcionar canales para recibir (y atender) las quejas de los grupos afectados.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Procesos ad hoc a través de los cuales la empresa puede recibir quejas en relación con cada cuestión destacada (por ejemplo, reuniones, conversaciones);
- ✓ Procesos formalizados a través de los cuales la empresa puede recibir quejas en relación con cada cuestión destacada (por ejemplo, diálogo social estructurado, un mecanismo de quejas formal, una línea directa o un mecanismo de denuncia);
- ✓ De qué manera se desarrollaron o han sido revisados los procesos clave (especialmente mecanismos de quejas), incluyendo las aportaciones de las partes interesadas;
- ✓ Cualquier limitación sobre quién puede presentar las quejas dentro de un proceso en particular;
- ✓ Cualquier actividad para fomentar, requerir o apoyar procesos eficaces entre los socios, proveedores u otros terceros a través de los cuales los grupos potencialmente afectados pueden presentar quejas;
- ✓ Cualquier cambio realizado en el medio a través del cual la empresa puede recibir inquietudes o quejas en este período del que se informa;
- ✓ Cualquier cambio que se hizo en el medio a través del cual la empresa puede recibir inquietudes o quejas.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 22 de las Naciones Unidas dispone que:

“Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos”.

El comentario del Principio Rector 22 de las Naciones Unidas establece que:

“Aun con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos que no haya sabido prever o evitar.

Si una empresa detecta una situación de este tipo, ya sea mediante el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos o por otros medios, debe emplearse a fondo, en virtud de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, para remediar esa situación, por sí sola o en cooperación con otros actores. El establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional para los posibles afectados por las actividades empresariales puede constituir un medio eficaz de reparación, siempre que cumplan ciertos requisitos que se enumeran en el Principio 31”.

El Principio Rector 29 de las Naciones Unidas establece que:

“Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas”.

El comentario del Principio Rector 29 de las Naciones Unidas establece que:

“Las personas y comunidades que hayan sufrido las consecuencias negativas de las actividades de una empresa pueden acceder directamente a los mecanismos de reclamación de nivel operacional. Por lo general estos mecanismos los administran las propias empresas, ya sea por sí solas o también es posible recurrir a un experto u organismo externo aceptable para ambas partes. No es necesario que los denunciantes hayan explorado previamente otras vías de recurso. Pueden dirigirse directamente a la empresa para evaluar los daños y solicitar su reparación.

Los mecanismos de reclamación de nivel operacional desempeñan dos funciones esenciales en relación con la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

- *En primer lugar, contribuyen a determinar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos como parte de la obligación de una empresa de proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Concretamente, ofrecen un cauce para que las personas directamente afectadas por las operaciones de la empresa expresen su preocupación cuando consideren que están sufriendo o van a sufrir consecuencias negativas. Analizando las tendencias y las pautas de las denuncias, las empresas también pueden identificar problemas sistémicos y adaptar sus prácticas en consecuencia;*
- *En segundo lugar, estos mecanismos permiten que la empresa se ocupe de los daños detectados y repare las consecuencias negativas, de forma temprana y directa, a fin de evitar daños mayores o una escalada de reclamaciones.*

Estos mecanismos no requieren que la denuncia o la reclamación se basen en una presunta violación de los derechos humanos para que pueda plantearse, ya que su objetivo específico es identificar cualquier preocupación legítima de los posibles afectados. Si no se identifican y tratan a tiempo estas preocupaciones, pueden derivar en conflictos y violaciones de derechos humanos más graves.

Los mecanismos de reclamación de nivel operacional deben responder a ciertos criterios para resultar más eficaces en la práctica (Principio 31). Estos criterios pueden cumplirse con tipos muy diversos de mecanismos, en función de las exigencias de escala, los recursos, el sector, la cultura y otros parámetros.

Los mecanismos de reclamación de nivel operacional pueden constituir un complemento importante de los procesos más amplios de participación de las partes interesadas y de negociación colectiva, pero no pueden sustituirlos. No se los debe utilizar para socavar la función de los sindicatos legítimos en el marco de las disputas laborales ni para impedir el acceso a los mecanismos de reclamación judiciales u otros de tipo extrajudicial”.

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: Criterio: Códigos de Conducta/Cumplimiento/Corrupción y Soborno. Pregunta: Códigos de Conducta: Sistemas/Procedimientos.
FTSE ESG	Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: Derechos Humanos e Indicadores de la Comunidad: Estrategia y Práctica. - Mecanismos de reclamación establecidos. - Gestión de Riesgos: Estrategia y Práctica. - Mecanismo de denuncia de irregularidades establecido (Whistle-blowing).
GNI	Donde la libertad de expresión y/o privacidad son cuestiones destacadas de derechos humanos: Directrices de Implementación: 2. Toma de Decisiones de Empresa Responsable – Integración dentro de la operaciones del negocio: Quejas y Asistencia. Carta de Gobierno: 8. Participación Pública.
GRI	Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: G4-DMAb (Aspecto relacionado con los Mecanismos de Reclamación de derechos humanos).
ICMM	—
IR	—
OECD	Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-1E, OECD-3C.
UNGC	Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: Criterio 4 y específicamente: - Mecanismos de reclamaciones a nivel operacional para aquellos potencialmente impactados por las actividades de la compañía (BRE 4 + ARE 4). Criterio 7 y específicamente: - Mecanismos de reclamación, canales de comunicación y otros procedimientos (ej.: mecanismos de denuncia) disponibles para que los trabajadores reporten, hagan sugerencias o busquen consejo, diseñados y gestionados en acuerdo con la organización representante de los trabajadores. Criterio 21 y específicamente: - Establecer canales para involucrar a los empleados y otros grupos de interés para escuchar sus ideas, abordar sus preocupaciones, y para proteger a los denunciantes.
VPSHR	—

C6: REMEDIACIÓN

C6.2: PREGUNTA DE APOYO

¿Cómo sabe la empresa si las personas se sienten capaces y empoderadas para plantear quejas o preocupaciones?

OBJETIVO

Proveer pruebas de que cualquier persona de dentro o fuera de la empresa, desde su propia perspectiva, puede plantear una cuestión directamente a la empresa de manera que ésta lo pueda atender.

GUÍA DE APOYO

La pregunta C6.1 trata sobre la existencia de canales a través de los cuales personas o grupos pueden presentar quejas en relación con una cuestión destacada. La pregunta C6.2 examina la efectividad de esos canales para dar acceso a aquellos que deseen utilizarlos. Esto incluye si saben acerca del canal para presentar una queja, si son físicamente, lingüísticamente y tecnológicamente capaces de acceder al canal y si se sienten seguros al hacerlo.

Puede ser difícil identificar evidencia genuina de que hay confianza por parte de las personas interesadas en un proceso o mecanismo para presentar quejas. No obstante, la eficacia del proceso depende de la existencia de tal confianza haciendo que esta información sea relevante. La retroalimentación de los grupos para los cuales está diseñado el proceso o mecanismo puede ser particularmente valiosa así como lo son las evaluaciones o revisiones hechas por terceras partes independientes.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Cómo se puede acceder a los canales relevantes para presentar quejas (por ejemplo, correo electrónico, línea telefónica, a través de un gerente, a través de un sindicato, a través de una ONG o de terceros);
- ✓ Evidencia de que estos canales son utilizados por las personas o grupos relevantes (por ejemplo, un aumento en el número de reclamaciones planteadas tras un incidente, pruebas de que las denuncias se presentaron al canal proporcionado en lugar de [o antes de] informarlo a los medios de comunicación o sistemas de reclamación externos);
- ✓ Pruebas de confianza en el canal o los canales proporcionados (por ejemplo, comentarios de quienes han utilizado el canal, los comentarios de quienes todavía no han utilizado el canal o los canales);
- ✓ Cualquier desafío a la hora brindar acceso a todos los grupos destinados y cómo han sido o están siendo atendidos;
- ✓ Cualquier asistencia proporcionada a las personas o grupos para ayudarles a sentirse capacitados para elevar quejas (por ejemplo, fondos para que puedan recibir el asesoramiento de expertos legales u otra autoridad independiente; otra facilitación de asesoramiento de terceros; subsidio para que puedan llevar a un representante a las reuniones);
- ✓ Los cambios realizados en el canal o los canales basándose en la experiencia y/o la retroalimentación, para incrementar su uso;
- ✓ Cualquier revisión independiente que se haya realizado del mecanismo sobre las percepciones de las partes interesadas, y confianza en, los procesos proporcionados y resultados alcanzados, y cualquier hallazgo resultante.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 31 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

- (a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;*
- (b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;*
- (c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;*
- (d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;*
- (e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;*
- (f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos; (...);*
- (h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios”.*

El comentario del Principio Rector 31 de las Naciones Unidas establece que:

“Un mecanismo de reclamación solo puede cumplir su función si las personas a las que debe servir lo conocen, confían en él y son capaces de utilizarlo. Estos criterios sirven como punto de referencia para diseñar, modificar o evaluar un mecanismo de reclamación extrajudicial a fin de garantizar su eficacia práctica. Un mecanismo de reclamación mal diseñado o mal aplicado puede intensificar el sentimiento de agravio de las partes (...)

- (a) Para que las partes interesadas a las que se destine el mecanismo decidan utilizarlo efectivamente es imprescindible que confíen en él. Para generar esa confianza resulta importante, por lo general, asumir la responsabilidad de que ninguna parte en el proceso de reclamación interfiera en el mismo;*
- (b) Entre los factores que pueden dificultar el acceso figuran el desconocimiento del mecanismo, el idioma, el nivel de alfabetización, los costos, la ubicación física y el temor a represalias;*
- (c) Para que se confíe en él y se utilice, un mecanismo debe informar públicamente sobre el procedimiento que ofrece. Deberían respetarse, siempre que sea posible, los plazos previstos para cada etapa, sin olvidar la flexibilidad en las ocasiones en que resulte necesaria;*

- (d) *En las reclamaciones o controversias entre empresas y grupos de afectados, estos últimos suelen disponer de un acceso mucho más restringido a la información y a los expertos, y carecer de los recursos financieros para pagarlos. Cuando no se corrige este desequilibrio se pone en peligro tanto la realización como la percepción de un juicio justo, lo que dificulta la posibilidad de alcanzar soluciones duraderas;*
- (e) *Comunicarse periódicamente con las partes a propósito de la evolución de las reclamaciones individuales puede ser esencial para mantener la confianza en el proceso. Actuar con transparencia, ante las partes interesadas en general, sobre el desempeño del mecanismo, y presentar estadísticas, estudios de casos o información más detallada sobre el tratamiento de ciertos casos, puede ser importante para demostrar su legitimidad y mantener un nivel elevado de confianza. Al mismo tiempo, debe preservarse siempre que sea necesaria la confidencialidad del diálogo entre las partes y de la identidad de las personas;*
- (f) *Muchas reclamaciones no se presentan en términos de derechos humanos y no suscitan inicialmente preocupaciones relativas a los derechos humanos. No obstante, cuando los resultados tengan consecuencias para los derechos humanos deberá asegurarse de que respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos; (...)*
- (h) *En el caso de un mecanismo de reclamación de nivel operacional, entablar un diálogo con los grupos afectados sobre su diseño y su funcionamiento puede servir para adaptarlo mejor a sus necesidades, lograr que lo utilicen en la práctica y crear un interés común por su éxito. Puesto que una empresa no puede, legítimamente, ser a la vez objeto de quejas y resolverlas unilateralmente, estos mecanismos deben tratar de alcanzar soluciones negociadas a través del diálogo. En el caso de que sea necesaria una resolución, debe recurrirse a un tercero imparcial, válido e independiente”.*

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-2B, OECD-3C y 3D.</i>
UNGC	—
VPSHR	—

C6: REMEDIACIÓN

C6.3: PREGUNTA DE APOYO

¿Cómo procesa la empresa las denuncias y evalúa la efectividad de los resultados?

OBJETIVO

Describir las acciones que la empresa que informa desarrolla para atender una denuncia relacionada con una cuestión destacada y a través de qué procesos llega a saber en qué medida los resultados alcanzados proporcionan remedio eficaz para cualquier persona cuyos derechos humanos hayan sido perjudicados.

GUÍA DE APOYO

La pregunta C6.1 se refiere a la existencia de canales a través de los cuales las personas o grupos pueden presentar quejas en relación con una cuestión destacada. La pregunta C6.2 examina la efectividad del acceso a esos canales para las personas que deseen utilizarlos. La pregunta C6.3 se centra en cómo se manejan las quejas que se reciben con el fin de lograr resultados eficaces y creíbles, incluyendo la provisión de remedio en los casos en los que alguien haya sido perjudicado.

Las empresas pueden procesar quejas a través de un mecanismo de quejas formal, pueden tener más de un mecanismo según la cuestión o según el grupo de interesados (por ejemplo, personas empleadas o miembros de la comunidad), o pueden tener procesos de quejas menos formales que no se verían como un mecanismo de quejas. En cualquier caso, el enfoque de esta pregunta está en los pasos que toma una empresa una vez se ha hecho una denuncia y en los resultados que se obtienen.

La efectividad de los resultados de un proceso de quejas depende de la perspectiva de la persona o personas que presentan la(s) queja(s), así como de la perspectiva de la empresa y de terceros independientes. Puede reflejar una serie de factores, que incluyen:

- *Si un resultado proporciona o permite la remediación a las personas afectadas;*
- *Si la remediación está en conformidad con la ley y las normas de derechos humanos;*
- *Si un resultado atiende o resuelve las inquietudes de las personas reclamantes;*
- *Si el proceso para llegar a los resultados cuenta con credibilidad ante los ojos de las personas reclamantes y observadores independientes;*
- *Si el resultado en sí tiene credibilidad como un resultado razonable y justo ante los ojos de observadores independientes, en particular si es pugnado por las personas reclamantes;*
- *Si el resultado ayuda a mantener, mejorar o perjudicar las relaciones entre la empresa y los grupos reclamantes.*

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Los procedimientos que se siguen para procesar las quejas, en papel y en la práctica;
- ✓ Si se han hecho públicos, y dónde, estos procedimientos o están disponibles a los que pudieran necesitarlos para presentar una queja o inquietud;
- ✓ Procesos internos para atender las cuestiones que se presentan;
- ✓ Si, y si es así cómo, los grupos demandantes se mantienen informados sobre los avances en la tramitación de su denuncia;
- ✓ Si, y si es así cómo, la empresa mantiene un diálogo con las personas reclamantes con respecto al fondo o la esencia de la queja y sus puntos de vista sobre los temas en cuestión;
- ✓ Qué posición o función dentro la empresa gestiona y/o supervisa las quejas y la implementación de los resultados;
- ✓ Cualquier vía para aclarar el abordaje de los impactos presuntamente o potencialmente graves o diferentes quejas urgentes;
- ✓ Si los resultados de tales procesos (específicos o generalizados) se comparten, y cómo, públicamente o con aquellos que pueden, un futuro, plantear una queja;
- ✓ Si se evalúan, y cómo, los resultados para ver su compatibilidad con los derechos humanos y/o su efectividad en atender la queja;
- ✓ Si la empresa evalúa, y cómo, el nivel de satisfacción de quienes han presentado quejas con el proceso establecido y sus resultados;
- ✓ Cualquier revisión independiente o supervisión de los procesos para considerar su efectividad y cualquier resultado de tal revisión.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 22 de las Naciones Unidas dispone que:

“Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos”.

El Principio Rector 31 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser: (...)

- (b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;*
- (c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;*
- (d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;*
- (e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego; (...)*
- (h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios”.*

El comentario del Principio Rector 31 de las Naciones Unidas establece que:

“Un mecanismo de reclamación solo puede cumplir su función si las personas a las que debe servir lo conocen, confían en él y son capaces de utilizarlo. Estos criterios sirven como punto de referencia para diseñar, modificar o evaluar un mecanismo de reclamación extrajudicial a fin de garantizar su eficacia práctica. Un mecanismo de reclamación mal diseñado o mal aplicado puede intensificar el sentimiento de agravio de las partes afectadas, al aumentar su sensación de impotencia y falta de respeto del proceso. (...)

- (b) Entre los factores que pueden dificultar el acceso figuran el desconocimiento del mecanismo, el idioma, el nivel de alfabetización, los costos, la ubicación física y el temor a represalias;*
- (c) Para que se confíe en él y se utilice, un mecanismo debe informar públicamente sobre el procedimiento que ofrece. Deberían respetarse, siempre que sea posible, los plazos previstos para cada etapa, sin olvidar la flexibilidad en las ocasiones en que resulte necesaria;*
- (d) En las reclamaciones o controversias entre empresas y grupos de afectados, estos últimos suelen disponer de un acceso mucho más restringido a la información y a los expertos, y carecer de los recursos financieros para pagarlos. Cuando no se corrige este desequilibrio se pone en peligro tanto la realización como la percepción de un juicio justo, lo que dificulta la posibilidad de alcanzar soluciones duraderas;*
- (e) Comunicarse periódicamente con las partes a propósito de la evolución de las reclamaciones individuales puede ser esencial para mantener la confianza en el proceso. Actuar con transparencia, ante las partes interesadas en general, sobre el desempeño del mecanismo, y presentar estadísticas, estudios de casos o información más detallada sobre el tratamiento de ciertos casos, puede ser importante para demostrar su legitimidad y mantener un nivel elevado de confianza. Al mismo tiempo, debe preservarse siempre que sea necesaria la confidencialidad del diálogo entre las partes y de la identidad de las personas; (...)*
- (h) En el caso de un mecanismo de reclamación de nivel operacional, entablar un diálogo con los grupos afectados sobre su diseño y su funcionamiento puede servir para adaptarlo mejor a sus necesidades, lograr que lo utilicen en la práctica y crear un interés común por su éxito. Puesto que una empresa no puede, legítimamente, ser a la vez objeto de quejas y resolverlas unilateralmente, estos mecanismos deben tratar de alcanzar soluciones negociadas a través del diálogo. En el caso de que sea necesaria una resolución, debe recurrirse a un tercero imparcial, válido e independiente”.*

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-2B, OECD-3C y 3D.</i>
UNGC	—
VPSHR	—

C6: REMEDIACIÓN

C6.4: PREGUNTA DE APOYO

Durante el período del informe, ¿cuáles fueron las tendencias y patrones en quejas o inquietudes y sus resultados con respecto a cada cuestión destacada? ¿Y qué lecciones ha aprendido la empresa?

OBJETIVO

Describir el conocimiento que la empresa ha ganado de las quejas o inquietudes presentadas y los resultados que se han alcanzado en relación con cada cuestión destacada, y transmitir si estos conocimientos han conformado, y cómo, parte de cualquier cambio en las políticas, procesos o prácticas de la empresa.

GUÍA DE APOYO

Puede haber algunas limitaciones legítimas para divulgar públicamente los resultados de los procesos de quejas específicas por parte de la empresa, por ejemplo, para evitar exponer a las personas denunciantes a la presión o represalias. En tales circunstancias, puede ser más factible informar sobre tendencias y patrones. Esta pregunta permite a la empresa responder con esa posibilidad.

Las tendencias y patrones en relación con las denuncias y sus resultados, serán particularmente relevantes respecto de los esfuerzos de la empresa por evaluar los riesgos sobre los derechos humanos y hacer un seguimiento de cómo se están abordando en la práctica. A este respecto, la empresa podría brindar esta información en conexión con su respuesta a la principal de la pregunta principal C5.

Las lecciones aprendidas en base a estas tendencias y patrones pueden referirse a al fondo o la esencia de las cuestiones planteadas y a la efectividad del proceso para resolver las quejas. Ambas clases de lecciones serán información relevante para el informe.

Cuando la empresa aporta indicadores numéricos, tales como el número de denuncias recibidas, debe complementarlos con información explicativa que permita la interpretación de los datos. Por ejemplo, una reducción en el número de denuncias puede reflejar una reducción de la preocupación entre las partes interesadas. Esto puede confirmarse a través de las respuestas a una encuesta que expresa satisfacción con los cambios realizados por la empresa. Alternativamente, una reducción en el número de denuncias puede reflejar una pérdida de confianza de los potenciales grupos denunciadores en los canales de reclamación de la empresa. Esto puede confirmarse por un aumento de las denuncias planteadas a través de los medios de comunicación o mecanismos externos de queja. Por lo tanto, la información explicativa adicional es fundamental para permitir una comprensión equilibrada de los datos.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Tendencias y patrones en los números, tipos o lugar de las quejas recibidas en relación a cada cuestión destacada;
- ✓ Tendencias y patrones en los números, tipos o lugar de las quejas resueltas en relación a cada cuestión destacada;
- ✓ Tendencias y patrones en las expresiones de satisfacción sobre la gestión de las quejas relacionadas con una cuestión destacada de derechos humanos por parte de los que han presentado las quejas o sus representantes legales;
- ✓ Los cambios en políticas o procesos realizados por la empresa basados en el aprendizaje de estas tendencias y patrones (por ejemplo, un cambio en una política, formación para determinadas personas empleadas, atención adicional dada al desempeño de los proveedores);
- ✓ Cualquier cambio en el proceso para recibir y atender quejas basado en el aprendizaje proveniente de estas tendencias y patrones.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 31 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser: (...)”

- (g) *Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro; (...).”*

El comentario del Principio Rector 31 de las Naciones Unidas establece que:

“Un mecanismo de reclamación solo puede cumplir su función si las personas a las que debe servir lo conocen, confían en él y son capaces de utilizarlo. Estos criterios sirven como punto de referencia para diseñar, modificar o evaluar un mecanismo de reclamación extrajudicial a fin de garantizar su eficacia práctica. Un mecanismo de reclamación mal diseñado o mal aplicado puede intensificar el sentimiento de agravio de las partes afectadas, al aumentar su sensación de impotencia y falta de respeto del proceso. (...)”

- (g) *El hecho de analizar periódicamente la frecuencia, las pautas y las causas de los agravios permitirá a la institución encargada de la administración del mecanismo identificar e influir sobre las políticas, procedimientos o prácticas que deban modificarse para prevenir futuros daños; (...).”*

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas..

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<i>Donde son relevantes a cuestiones destacadas de derechos humanos identificadas: Criterio: Códigos de Conducta/Cumplimiento/Corrupción y Soborno. Pregunta: Códigos de Conducta/Corrupción y Soborno: Informando sobre violaciones/ infracciones.</i>
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: G4-SO11.</i>
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Donde el suministro o uso de minerales procedentes de áreas de alto riesgo y en conflicto es una cuestión destacada de derechos humanos: OECD-3C</i>
UNGC	—
VPSHR	—

C6: REMEDIACIÓN

C6.5: PREGUNTA DE APOYO

Durante el período del informe, ¿proporcionó o posibilitó empresa remediación para cualquier impacto real relacionado con una cuestión destacada? Y si es así, ¿cuáles son ejemplos típicos o significativos?

OBJETIVO

Describir las formas de remediación proporcionadas por la empresa en relación con las cuestiones destacadas, ya sea en casos individuales o de forma agregada para tipos similares de casos.

GUÍA DE APOYO

Los ejemplos concretos de remediación recogidos en el informe pueden ayudar al lector o lectora a entender más claramente el papel que un proceso de remediación o un mecanismo de quejas ha desempeñado en la práctica y cómo ha contribuido a los esfuerzos de la empresa por cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Los ejemplos deben centrarse en las cuestiones destacadas y bien pueden referirse a los resultados individuales o representativos de una serie de quejas similares. En cualquier caso, la empresa debe asegurarse de que presenta una imagen equilibrada de los resultados o explicar los factores que pueden hacerlos específicos a determinadas situaciones concretas.

En circunstancias excepcionales, puede no ser posible para una empresa divulgar cierta información que sería necesaria para responder con precisión a esta pregunta. En tales casos, la empresa debe indicar la naturaleza de la información que ha omitido y explicar sus razones para la omisión. Por ejemplo, el riesgo para los derechos humanos de las partes interesadas; prohibiciones legales o restricciones de confidencialidad, específicas y legítimas; o la falta de información fiable. Cuando la empresa no pueda revelar información en forma explícita o específica debe, siempre que sea posible, proporcionarla en forma agregada o anónima para evitar brechas significativas en su proceso de divulgación.

INFORMACIÓN RELEVANTE

La información relevante para la respuesta de la empresa podría incluir:

- ✓ Soluciones específicas para casos específicos (por ejemplo, compensación, vivienda de reemplazo para las comunidades, disculpas por los daños causados, reincorporación a un trabajo, contribución a los medios de vida de las comunidades, acuerdo sobre seguimiento conjunto de una situación);
- ✓ Tipos de remediación en relación a ciertos tipos de quejas (por ejemplo, compensación por la destrucción de cultivos de múltiples personas o comunidades, acuerdos/convenios para proveer viviendas mejoradas para las personas trabajadoras);
- ✓ Información adicional que ayude a explicar ciertos resultados;
- ✓ Información sobre las reacciones a los resultados de quienes presentan las quejas.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

El Principio Rector 21 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones: (...)

- (b) *Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;*
- (c) *No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial”.*

El Principio Rector 31 de las Naciones Unidas dispone que:

“Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser: (...)

- (e) *Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;*
- (f) *Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos; (...).*

El comentario al Principio Rector 31 de las Naciones Unidas establece que:

“Un mecanismo de reclamación solo puede cumplir su función si las personas a las que debe servir lo conocen, confían en él y son capaces de utilizarlo. Estos criterios sirven como punto de referencia para diseñar, modificar o evaluar un mecanismo de reclamación extrajudicial a fin de garantizar su eficacia práctica. Un mecanismo de reclamación mal diseñado o mal aplicado puede intensificar el sentimiento de agravio de las partes afectadas, al aumentar su sensación de impotencia y falta de respeto del proceso. (...)

- (e) *Comunicarse periódicamente con las partes a propósito de la evolución de las reclamaciones individuales puede ser esencial para mantener la confianza en el proceso. Actuar con transparencia, ante las partes interesadas en general, sobre el desempeño del mecanismo, y presentar estadísticas, estudios de casos o información más detallada sobre el tratamiento de ciertos casos, puede ser importante para demostrar su legitimidad y mantener un nivel elevado de confianza. Al mismo tiempo, debe preservarse siempre que sea necesaria la confidencialidad del diálogo entre las partes y de la identidad de las personas;*
- (f) *Muchas reclamaciones no se presentan en términos de derechos humanos y no suscitan inicialmente preocupaciones relativas a los derechos humanos. No obstante, cuando los resultados tengan consecuencias para los derechos humanos deberá asegurarse de que respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos; (...).”.*

PUNTOS DE REFERENCIA EN OTRAS INICIATIVAS

Estas referencias pretenden ayudar a las personas usuarias a identificar información relevante para responder a esta pregunta. No son un sustituto de las orientaciones facilitadas arriba. Ver anexo D para las referencias claves de informes y otras iniciativas mencionadas...

Iniciativa	Punto de referencia
DJSI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: Criterio: Códigos de Conducta/Cumplimiento/Corrupción y Soborno. Pregunta: Códigos de Conducta/Corrupción y Soborno: Informe de violaciones/infracciones.</i>
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: G4-HR3 (B)</i>
ICMM	—
IR	—
OECD	—
UNGC	<i>Para cuestiones destacadas específicas de derechos humanos identificadas: Criterio 5 y específicamente: - Resultados de los procesos de remediación de impactos adversos en derechos humanos.</i>
VPSHR	—

ANEXOS



LA RELACIÓN ENTRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Tal y como se explica en la introducción al Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas:

Las acciones de las empresas pueden afectar, ya sea positivamente o negativamente, en el disfrute de los derechos humanos de las personas. De hecho, la experiencia demuestra que las empresas pueden y han vulnerado los derechos humanos cuando no le están prestando suficiente atención a este riesgo.

Las empresas pueden afectar a los derechos humanos de las personas empleadas y las personas trabajadoras de sus contratistas, de sus clientes y de su cadena de suministro, comunidades alrededor de sus operaciones y las personas usuarias finales de sus productos o servicios. Pueden tener un impacto – directa o indirectamente – en prácticamente todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Este anexo resume lo que los Principios Rectores de las Naciones Unidas denominan “derechos humanos reconocidos internacionalmente”, es decir, como mínimo, los derechos humanos contenidos en:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos, lo que significa los derechos incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, codificada en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (resumido en la tabla que se muestra más adelante), y
- Los principios relativos a los derechos fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que son:
 - Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
 - Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
 - Abolición efectiva del trabajo infantil.
 - Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La tabla que sigue tiene como objeto suscitar el pensamiento de las personas usuarias del Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas acerca de cómo un negocio puede estar envuelto en impactos negativos sobre los derechos humanos. Provee una breve explicación de los derechos contenidos en los dos pactos internacionales y ofrece ejemplos de cómo las operaciones de una empresa podrían potencialmente afectarlos. No debe interpretarse como una

clasificación de derechos, ni como una declaración definitiva del contenido de los derechos, que necesitan entenderse a la luz de su interpretación posterior y con referencia a los convenios fundamentales de la OIT. Además, los ejemplos varían en función de cómo la empresa podría estar involucrada con el impacto, ya sea provocándolo o contribuyendo a provocarlo, o porque el impacto está relacionado con sus operaciones, productos o servicios pero sin ninguna contribución por su parte. La responsabilidad de la empresa es diferente en cada situación. Para más información véase el comentario del Principio Rector 19 de las Naciones Unidas.

La tabla se basa en la publicación de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Business Leaders Forum y el Castan Centre for Human Rights Law, *Human Rights Translated: A Business Reference Guide* (2008), que es una excelente fuente de información adicional y guía para las empresas.

Además de la lista mínima de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, los Principios Rectores dejan claro que las empresas también deben prestar atención a las normas adicionales que protegen los derechos humanos de las personas, de grupos o poblaciones que pueden ser particularmente vulnerables a los impactos negativos.

Estas normas adicionales son:

- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- La Convención sobre los Derechos del Niño;
- La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas;
- La Declaración sobre los Derechos de las Personas pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas.

DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE Y EJEMPLOS DE CÓMO LAS EMPRESAS PUEDEN AFECTARLOS

Derecho Humano Relevante	Breve explicación del derecho	Ejemplos de cómo las empresas pueden estar involucradas en un impacto sobre el derecho
Derecho a la libre determinación	<ul style="list-style-type: none"> • Un derecho de los pueblos, en lugar de personas. • Los pueblos tienen derecho a determinar su condición política y su lugar en la comunidad internacional. • Incluye los derechos para lograr el desarrollo económico, social y cultural, para disponer de los recursos naturales de la tierra y no ser privado de los medios de subsistencia. • El derecho particular de los pueblos indígenas a la libre determinación ha sido expresamente reconocido por la comunidad internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en actividades de negocio en un terreno que tiene importancia tradicional para los pueblos que habitan un área cuando ese terreno fue adquirido por el gobierno sin la debida consulta con la población local. • Cualquier actividad que pudiera tener impactos en las tierras de los pueblos indígenas, ya sea a través de la adquisición, construcción u operación, puede dar lugar a impactos sobre su derecho a la libre determinación.
El derecho a la vida	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a no ser privado de la vida de manera arbitraria o ilegal. • Derecho a la protección de la vida, por ejemplo, de ataques físicos o de los riesgos contra la salud y la seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • El uso letal de la fuerza por parte de fuerzas de seguridad (estatales o privadas) para proteger al personal, instalaciones, o recursos de la empresa. • Operaciones que suponen riesgos mortales para las personas trabajadoras o las comunidades vecinas a través de, por ejemplo, la exposición a productos químicos tóxicos. • La fabricación y venta de productos con defectos letales.
Derecho a no ser sometido a tortura, tratos crueles, inhumanos y/o degradantes, o a castigos	<ul style="list-style-type: none"> • Un derecho absoluto que se aplica en todas las circunstancias. • La tortura involucra un alto grado de dolor o sufrimiento que se inflige intencionadamente con un propósito específico. • El tratamiento cruel o inhumano también implica sufrimiento grave. • El trato degradante busca la extrema humillación de la víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar negocios en países donde la seguridad del Estado o las fuerzas policiales que protegen los activos de la empresa no respetan este derecho. • Fracaso en el fomento de un ambiente de trabajo libre de formas graves de acoso que causan un serio sufrimiento psicológico. • Fabricación y venta de dispositivos mal usados por terceros para la tortura o tratos crueles o para la experimentación médica o científica sin su consentimiento.
Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso	<ul style="list-style-type: none"> • La esclavitud existe cuando una persona posee efectivamente a otra. • La libertad de servidumbre comprende otras formas de explotación económica severa o degradación como en el tráfico de trabajadores o la servidumbre por deudas. • Los derechos a la libertad de esclavitud o servidumbre son derechos absolutos. • La OIT define el trabajo forzoso u obligatorio como todo trabajo o servicio que se obtiene bajo amenaza de una pena cualquiera y para el cual la persona no se ha ofrecido voluntariamente. • La prestación de un pago no quiere decir que el trabajo no sea forzoso si los otros aspectos de la definición encajan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas pueden beneficiarse sin saberlo a través de sus cadenas de suministro del trabajo de personas que han sido víctimas de la trata y se ven obligadas a trabajar como esclavas, por ejemplo, en plantaciones agrícolas. Las mujeres y los niños pueden ser sujetos a impactos especialmente graves en estos casos. • Una empresa puede estar implicada en el transporte de personas o mercancías que facilita el tráfico de personas. • El trabajo forzoso puede surgir en cualquier sector donde un empleador pone a las personas trabajadoras en una posición de servidumbre por deudas, a través de préstamos de la empresa o el pago de cuotas para garantizar un trabajo, o donde la empresa retiene documentos de identidad de las y los trabajadores. Este es un riesgo particular en el caso de las personas trabajadoras migrantes, reconocidas como grupo vulnerable.

<p>Derechos a la libertad y a la seguridad de la persona</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estos derechos incluyen la prohibición de la detención ilegal o arbitraria. • Se entiende como detención “legal” la que debe ser autorizada por el organismo de gobierno correspondiente, como los tribunales, y pudiera ser impugnada por el detenido. • La detención “arbitraria” siempre está prohibida. • La seguridad de la persona incluye protección contra ataques físicos, amenazas de ataques u otras formas graves de acoso, esté la persona detenida o no. 	<ul style="list-style-type: none"> • Amenazar al personal con castigos físicos o tolerar acoso grave de algunos empleados y empleadas, por ejemplo, de miembros sindicalizados o de un grupo étnico minoritario. • Una empresa cuyo proveedor permite sistemáticamente que el abuso sexual de las mujeres trabajadoras siga y sea un asunto desatendido en el lugar de trabajo.
<p>Derecho de las personas detenidas a un trato humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este derecho requiere que las autoridades a cargo de las detenciones tomen medidas especiales para la protección de las personas detenidas (como la separación de los menores de otros detenidos). 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas involucradas en la construcción, operación o mantenimiento de centros de detención (por ejemplo, una prisión o un centro de detención de inmigrantes) donde las personas detenidas son maltratadas.
<p>Derecho a no ser sujeto a ir a prisión por incapacidad para cumplir con un contrato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este derecho se aplica cuando una persona es incapaz de cumplir una obligación contractual privada. • Restringe el tipo de sanción que puede imponer el Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas pueden vincularse con tal impacto donde este derecho no esté protegido por el Estado, por ejemplo, donde un pequeño proveedor local realmente no puede cumplir con sus obligaciones contractuales y la empresa toma medidas contra ellos.
<p>Derecho a la libertad de movimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas que están legalmente en un país tienen derecho a moverse libremente en éste, a elegir dónde vivir y a dejar el país. • Las personas también tienen derecho a no ser arbitrariamente impedidas de entrar en su propio país. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reubicación de comunidades debido a las operaciones de la empresa que se llevan a cabo de manera arbitraria o no razonable, sin una notificación apropiada, sin consulta (y, por lo menos en el caso de los pueblos indígenas, sin su consentimiento), o compensación. • Empleadores que retienen los documentos de identificación de personas trabajadoras.
<p>Derecho de los extranjeros al debido proceso ante una situación de deportación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Extranjeros (es decir, las personas de otro país) que viven legalmente en un país tienen derecho al debido proceso (procedimientos legales justos) antes de ser forzados a abandonar el país. 	<ul style="list-style-type: none"> • Donde las empresas dependen de trabajadores inmigrantes (ya sea directamente o a través de una agencia de terceros), puede haber un riesgo de que sus operaciones estén vinculadas a tal impacto.
<p>Derecho a un juicio justo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Necesario en procesos civiles y penales, esto incluye el derecho a una audiencia pública ante un tribunal imparcial. • Se requiere de protección adicional en los procesos penales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Una empresa intenta corromper el proceso judicial mediante la destrucción de las pruebas pertinentes o tratando de sobornar o influir en jueces o testigos para tomar ciertas acciones o para hacer ciertas declaraciones.
<p>Derecho a estar libre de la ley penal retroactiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El Estado tiene prohibido imponer sanciones penales para un acto que no era ilegal cuando se cometió o imponer penas mayores que las que estaban en vigor en ese momento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas pueden vincularse a tal impacto, por ejemplo, cuando las personas o grupos disidentes protestan sobre algún aspecto de las operaciones de la empresa y el Estado crea nuevas medidas punitivas para enjuiciarlos.
<p>Derecho al reconocimiento como persona ante la ley</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas tienen derecho a la “personalidad jurídica”, o al reconocimiento legal independiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas pueden vincularse a tal impacto, por ejemplo, cuando se benefician de un proceso de adquisición de tierra dirigido por el Estado que paga indemnización solo a los hombres jefes de hogares porque la propiedad de las mujeres casadas es considerada como perteneciente a sus esposos bajo la ley local.

<p>Derecho a la privacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas tienen derecho a ser protegidas de interferencias arbitrarias, no razonables o ilegales en su vida privada, familia, hogar o correspondencia y de ataques a su reputación. • El Estado puede autorizar las restricciones a la privacidad conforme a los estándares internacionales de derechos humanos, pero las restricciones “arbitrarias” siempre están prohibidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No proteger la confidencialidad de datos personales de las personas empleadas o trabajadores de contratistas, clientes u otras personas. • Requerir que se hagan pruebas de embarazo como parte de solicitudes de trabajo. • Proporcionar información sobre las personas a las autoridades del Estado, sin el permiso de la persona, en respuesta a las solicitudes que son ilegales bajo el derecho nacional y/o en no conformidad con las normas internacionales de derechos humanos. • Venta de equipos o tecnología que se pueden utilizar para rastrear o monitorear comunicaciones y movimientos de personas a un Estado con un expediente deficiente en cuanto a la protección de los derechos humanos.
<p>Derechos a la libertad de pensamiento, conciencia y religión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas tienen derecho a escoger, practicar y observar la religión o creencia que hayan escogido, ser ateo o no seguir ninguna religión o creencia. • Esto incluye derecho a venerar y seguir rituales, tales como el uso de ropa especial. 	<ul style="list-style-type: none"> • La política de la empresa impide que las personas trabajadoras usen ropa u otros símbolos que expresen su fe, a pesar de que estos no interfieren con la seguridad legítima o no dificultan su rendimiento. • Una empresa no permite a sus trabajadores y trabajadoras tener tiempo libre razonable para sus fiestas religiosas.
<p>Derechos a la libertad de opinión y de expresión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El derecho a tener opiniones libremente sin interferencia exterior es un derecho absoluto. • Las personas tienen derecho a buscar, recibir y difundir ideas en cualquier medio o forma. El Estado puede autorizar restricciones conforme a los estándares internacionales de derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer negocios en un país donde a las personas trabajadoras se les impide sistemáticamente por ley expresar sus opiniones en el dominio público. • Censura en línea o de otra manera por orden del Estado cuando estas solicitudes son ilegales bajo el derecho nacional y/o en no conformidad con las normas internacionales de derechos humanos. • Participar en litigios contra las personas trabajadoras, miembros de la comunidad u otras partes interesadas que se han manifestado de manera crítica contra la empresa cuando hay un desequilibrio extremo de medios por parte de las partes para financiar un caso legal.

<p>Derechos a la libertad contra la propaganda de guerra y contra la incitación al odio racial, religioso o nacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estos derechos prohíben cierto discurso que no está protegido por el derecho a la libertad de expresión. • Las personas tienen prohibido promover el odio racial, religioso o nacional que escala a una incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas que ofrecen la plataforma o tecnología para que las personas expresen su odio contra un grupo religioso en particular e inciten a otros a tomar ciertas acciones en contra de ellos.
<p>Derecho a la libertad de reunión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas tienen derecho a reunirse pacíficamente para un propósito específico, o donde haya un debate público, para proponer ideas o participar en una manifestación, incluidas las marchas. • El Estado está autorizado a poner restricciones conforme a los estándares internacionales de derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones donde los servicios de seguridad pública o privada que protegen los activos de la empresa, impiden o disuelven por la fuerza manifestaciones pacíficas realizadas por la comunidad local contra las operaciones de la empresa.
<p>Derecho a la libertad de asociación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protege el derecho a formar o a unirse en todo tipo de asociación, incluyendo las asociaciones políticas, religiosas, deportivas y recreativas, no gubernamentales y las asociaciones sindicales. (Véase también el derecho a formar sindicatos y a sindicalizarse más abajo). • El Estado está autorizado a poner restricciones conforme a los estándares internacionales de derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Una empresa opera en una zona donde el Estado pretende socavar un partido político local que se opone a las actividades de la empresa imputando falsas acusaciones contra sus líderes. • (Véanse también los ejemplos a continuación bajo el derecho a formar y unirse a sindicatos).
<p>Derechos de protección de la familia y derecho a casarse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El concepto de familia varía. Esto incluye el derecho a contraer matrimonio libremente y a formar una familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • La política de la empresa discrimina a las mujeres sobre la base de su estado civil o reproductivo. • (Véanse también los ejemplos a continuación bajo el derecho a una vida familiar).
<p>Derechos de protección para el niño</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un niño o niña tiene derecho a ser registrado(a), que se le dé un nombre y a adquirir una nacionalidad. • Los y las niñas deben estar protegidos(as) contra la explotación sexual y económica, incluyendo el trabajo infantil. • Las normas de la OIT prohíben trabajos peligrosos para todos los menores de 18 años. Se prohíbe también el trabajo de los menores de 15 años, con excepciones limitadas para los países en desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades que implican trabajos peligrosos (como el corte de caña de azúcar o la minería) realizados por personas menores de 18 años. • Donde haya trabajo infantil, una empresa puede afectar otros derechos (como el derecho a un nivel de vida adecuado o a la seguridad de la persona) si no tiene en cuenta el interés superior del menor en la determinación de la respuesta adecuada. Por ejemplo, despedir simplemente al menor (o rescindir el contrato con el proveedor correspondiente) puede resultar en que el menor tenga que encontrar formas alternativas y más peligrosas de trabajo (tales como la prostitución).
<p>Derecho a participar en la vida pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los ciudadanos tienen derecho a participar en la conducción de los asuntos públicos, incluidos los derechos a votar y a ser elegidos en elecciones libres y justas, y el derecho de igualdad de acceso a cargos dentro de la función pública. 	<ul style="list-style-type: none"> • No otorgar tiempo a las personas trabajadoras para participar en las votaciones. • Soborno a figuras políticas u otros usos incorrectos de la influencia de la empresa pueden distorsionar el proceso electoral o impedir las elecciones libres y justas.

<p>Derecho a la igualdad ante la ley, igualdad de protección de la ley y los derechos a la no discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas tienen derecho a no ser discriminadas, directa o indirectamente, en relación a varios aspectos, que incluyen raza, origen étnico, género, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad y nacimiento o cualquier otra condición (como orientación sexual o estado de salud, por ejemplo, tener VIH/SIDA). • Este derecho se aplica para el disfrute de otros derechos. • El Estado puede hacer distinciones cuando sean conformes a los estándares internacionales de derechos humanos. • Las normas de la OIT proporcionan más orientación sobre el contenido del derecho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación indirecta en el reclutamiento, remuneración o promoción de las personas trabajadoras, por ejemplo, ofreciendo un programa de formación que aumenta la posibilidad de promoción de las personas a la hora que se reserva para la práctica religiosa de un grupo de personas en particular. • Una empresa ofrece compensación a hombres y mujeres en una situación en la que sus operaciones o productos han tenido consecuencias negativas en la salud discriminando a las mujeres (por ejemplo, no reconociendo el particular daño provocado a su salud reproductiva).
<p>Derechos de las minorías</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los miembros de étnias, minorías religiosas o lingüísticas tienen derecho a disfrutar de su propia cultura, practicar su religión y hablar su idioma. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hacer los ajustes razonables para las personas trabajadoras que usan una forma tradicional de sombrero, boina o tocado cuando esto no plantea un problema legítimo para la seguridad o el desempeño. • El uso de tierra de una manera que debilita el modo tradicional de vida de un grupo minoritario, por ejemplo, impidiendo sus actividades ceremoniales.
<p>Derecho al trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas tienen derecho a la oportunidad de ganarse la vida por el trabajo que libremente elijan o acepten. El trabajo debe ser “trabajo decente”, lo que significa que respeta sus derechos humanos. • El derecho incluye la prohibición de despido arbitrario y los derechos ligados a condiciones justas y favorables de trabajo, y a formar y unirse a los sindicatos, mencionados a continuación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Despedir arbitrariamente o injustamente a un trabajador, aun cuando sea permitido en la legislación local. • Obstaculizando o no otorgando aspiraciones de promoción razonables a las personas trabajadoras. • (Véanse también los ejemplos en el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a formar y unirse a los sindicatos).
<p>Derecho a disfrutar de condiciones dignas y satisfactorias de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas tienen derecho a una remuneración justa e igual por trabajo de igual valor. La remuneración debe permitir que ellas y sus familias tengan una vida decente. • El derecho incluye condiciones seguras y saludables de trabajo, igualdad de oportunidades para la promoción y el derecho al descanso, ocio y vacaciones. • Las normas de la OIT proporcionan más orientación sobre el contenido del derecho. 	<ul style="list-style-type: none"> • No prestar atención a un patrón de accidentes que muestra una seguridad y salud laboral inadecuadas. • Prácticas de compra de la empresa que permiten repetidamente cambios en los términos de los pedidos de productos sin cambiar el precio o el plazo de entrega, creando presión sobre sus proveedores, quienes luego exigen horas extras excesivas a sus trabajadores y trabajadoras. • Contratar personal de limpieza empleadas en una empresa tercera que paga salarios sumamente bajos y con muy limitados derechos por enfermedad o descanso.

<p>Derecho a formar y unirse a sindicatos y derecho a huelga</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas tienen derecho a formar o unirse a sindicatos de su elección. • Se debe permitir a los sindicatos funcionar libremente, sujetos solo a las limitaciones establecidas de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos. • Las personas trabajadoras tienen derecho a hacer huelga de conformidad con los requerimientos legales razonables. • Las normas de la OIT ofrecen una guía sobre el contenido del derecho, por ejemplo, las personas trabajadoras tienen derecho a negociar colectivamente con sus empleadores y a no ser discriminadas por tener afiliación sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear barreras a la formación de sindicatos entre las personas empleadas o trabajadores de contratistas. • Negarse o no reconocer las asociaciones legítimas de trabajadores con los que la empresa puede entablar un diálogo en los países en los que se prohíben los sindicatos.
<p>Derecho a la seguridad social, incluyendo el seguro social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este derecho obliga al Estado a crear y mantener un sistema de seguridad social que proporciona prestaciones adecuadas para una variedad de cuestiones (tales como lesiones o desempleo). 	<ul style="list-style-type: none"> • Negar a las personas trabajadoras sus beneficios contractuales de trabajo que les corresponden en caso de lesiones. • Ofreciendo un esquema de seguridad social privada que cuenta con criterios discriminatorios.
<p>Derecho a una vida familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se debería dar protección a las familias durante su formación y mientras son responsables de la atención y educación de los hijos e hijas dependientes. • El derecho incluye protecciones especiales para las madres que trabajan. • El derecho también incluye protecciones especiales para los menores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas de la empresa que entorpecen la posibilidad de las personas trabajadoras de lograr un equilibrio saludable entre trabajo y vida que les permita mantener adecuadamente a sus familias (prácticas tales como el requerir que los trabajadores y trabajadoras vivan en dormitorios/campamentos durante largos períodos de tiempo sin dar adecuados períodos de vacaciones que les permitan pasar tiempo con sus familias). • (Veánse también los ejemplos en relación con los derechos de protección del niño previamente).
<p>Derecho a un nivel de vida adecuado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este derecho incluye el acceso a una vivienda adecuada, alimentos, ropa, agua y saneamiento. • Las personas tienen derecho a vivir en algún lugar en seguridad, dignidad y paz, y que cumpla con determinados criterios (por ejemplo, la disponibilidad de servicios públicos y accesibilidad). • La comida debe estar disponible a las personas en suficiente cantidad y calidad para cumplir con las necesidades nutricionales, libre de sustancias dañinas y aceptables a su cultura. • El derecho al agua y saneamiento fue reconocido en el 2010 como un derecho. Las personas tienen derecho al agua suficiente, salubre, aceptable, físicamente accesible, agua disponible para el uso personal y doméstico, y acceso a los servicios de saneamiento que cumplan con ciertos criterios (como ser seguro, físicamente accesible y proporcionando dignidad y privacidad). 	<ul style="list-style-type: none"> • Proveer vivienda o residencia de baja calidad para las personas trabajadoras. • No proporcionar instalaciones sanitarias adecuadas para los trabajadores y trabajadoras en una fábrica propiedad de la empresa. • La expansión de operaciones de la empresa reduce significativamente la cantidad de tierra cultivable en una zona, lo que afecta el acceso de los miembros de la comunidad local a los alimentos. • Las actividades comerciales de la empresa contaminan o son una amenaza para los recursos hídricos existentes de una manera que interfiere significativamente con la capacidad de las comunidades locales para acceder al agua potable limpia. En tales situaciones, puede haber determinados impactos negativos sobre las mujeres y las niñas, que son responsables de la recolección del agua en muchas comunidades.

<p>Derecho a la salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas tienen derecho al más alto estándar posible de salud física y mental. • Esto incluye el derecho a tener control sobre la salud de uno y su cuerpo, y ser libres de interferencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • La contaminación producto de las operaciones de la empresa puede crear consecuencias negativas en la salud de las personas trabajadoras y/o de las comunidades aledañas. • La venta de productos que son peligrosos para la salud de las y los consumidores finales. • No implementar estándares apropiados de salud y seguridad conlleva consecuencias negativas de largo plazo en la salud de las personas trabajadoras.
<p>Derecho a la educación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los niños y niñas tienen el derecho a la educación primaria libre y obligatoria. • Este derecho incluye además igualdad de acceso a la educación y disfrute equitativo de las instalaciones educativas, entre otros aspectos. 	<ul style="list-style-type: none"> • La presencia de trabajo infantil en un negocio o en su cadena de suministro donde estos menores no pueden asistir a la escuela. • Acceso limitado, o daño, a las instalaciones escolares, debido a una construcción, infraestructura u otros proyectos.
<p>Derecho a participar en la vida cultural, beneficiarse del adelanto científico, y a la protección de derechos materiales y morales de autor e inventor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas tienen el derecho a tomar parte en la vida cultural de la sociedad y gozar de los beneficios del avance científico, especialmente los grupos que están en desventaja. • Esto incluye la protección de los intereses morales y materiales de autor resultantes de cualquier producción científica, literaria o artística. • Esta protección se extiende a los derechos de las personas y grupos indígenas para preservar, proteger y desarrollar los sistemas de conocimiento tradicional indígena y sus expresiones culturales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades que involucran la extracción de recursos o nuevas construcciones (tales como la instalación de tuberías o la instalación de infraestructura de redes) podrían impactar este derecho separando a los grupos de áreas de importancia y conocimiento cultural, o dañando su patrimonio cultural.



GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVES

ACTIVIDADES COMERCIALES o DEL NEGOCIO

Todo lo que una empresa hace para cumplir con la estrategia, propósito, objetivos y decisiones del negocio. Esto puede incluir actividades tales como fusiones y adquisiciones, investigación y desarrollo, diseño, construcción, producción, distribución, compras, ventas, prestación de seguridad, contratación, actividades de recursos humanos, marketing, gestión de relaciones externas/de gobierno incluyendo cabildeo (*lobbying*), compromiso con las partes interesadas, reubicación de las comunidades, inversión social y las actividades de las funciones legales y financieras, entre otros.

CADENA DE VALOR

La cadena de valor de una empresa abarca las actividades que convierten insumos en un producto con valor agregado. Incluye a las entidades con las que tiene relación comercial directa o indirecta y que (a) suministran productos o servicios que contribuyen a los productos o servicios de la empresa o (b) reciben productos o servicios de la empresa.

CAPACIDAD DE INFLUIR

La capacidad de una empresa para influir en la modificación de las malas prácticas de otra parte que está provocando o contribuyendo a provocar un impacto negativo sobre los derechos humanos.

COMPROMISO PÚBLICO DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Una declaración de alto nivel y ampliamente disponible dada por una empresa que establece su intención de respetar los derechos humanos con la expectativa de ser responsable de lograr esa meta.

CONTEXTO OPERATIVO

Lugar en el cual una empresa realiza actividades de negocios. Puede referirse a un país, región dentro de un país o una zona local.

CUESTIONES DESTACADAS DE DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos que corren el mayor riesgo de recibir los impactos negativos más graves a través de las actividades o relaciones comerciales de la empresa. Por lo tanto, varían de empresa a empresa.

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Proceso de gestión continua del riesgo que una empresa razonable y prudente debe seguir para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo gestiona los impactos negativos sobre los derechos humanos. Incluye cuatro pasos claves: evaluación de impactos reales y potenciales de los derechos humanos; integración y acción sobre los resultados; seguimiento de las respuestas; y, comunicación sobre cómo se gestionan los impactos.

DERECHOS HUMANOS

Las normas internacionales básicas encaminadas a garantizar la dignidad y la igualdad para todas las personas. Cada ser humano tiene derecho a disfrutar de ellos sin discriminación. Incluyen los derechos contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos – lo que significa la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Incluyen también los principios relativos a los derechos fundamentales enunciados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Para más información, véase el anexo A.

DESEMPEÑO EN DERECHOS HUMANOS

La medida en que una empresa logra el objetivo de prevenir y gestionar con eficacia los impactos negativos sobre los derechos humanos con los que pueda estar o ha estado involucrada.

DIVULGACIÓN

Toda la información publicada por una empresa con el fin de informar a los accionistas y a otras partes o grupos interesados.

GRUPOS o PARTES INTERESADAS

Cualquier persona u organización que puede afectar o ser afectado por las acciones y decisiones de la empresa. En el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, el enfoque primario está en las personas o partes interesadas afectadas, o potencialmente afectadas, es decir, personas cuyos derechos humanos han sido o pueden ser afectados por las operaciones de la empresa, productos o servicios. Otros grupos interesados dentro del contexto de los Principios Rectores de las Naciones Unidas son los legítimos representantes de las partes interesadas potencialmente afectadas, los sindicatos, así como organizaciones de la sociedad civil y otros con experiencia y conocimientos relacionados con los impactos de las empresas sobre los derechos humanos.

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

Término genérico para un informe de la empresa que proporciona información acerca del desempeño de la empresa en un número de dimensiones de sostenibilidad, tales como la económica, social, ambiental y asuntos corporativos y administrativos, incluidos los derechos humanos.

IMPACTO GRAVE SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

Un impacto negativo sobre los derechos humanos que es grave en virtud de una o más de las siguientes características: su escala, alcance y remediabilidad. Escala significa la gravedad de las consecuencias para los derechos humanos. Alcance, el número de personas que son o podrían verse afectadas. Remediabilidad significa la facilidad para devolver a las personas afectadas a una situación igual o similar a la situación de disfrute de sus derechos antes de sufrir los daños.

IMPACTO NEGATIVO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

Un impacto negativo sobre los derechos humanos se produce cuando una acción elimina o reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.

INTEGRACIÓN DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El proceso a nivel macro para asegurar que la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos cale o se difunda a través de la organización, en su cultura y valores empresariales. Requiere que todo el personal sea consciente del compromiso público de la empresa de respetar los derechos humanos, entender sus implicaciones en cuanto a cómo realizan su trabajo, estén todas las personas capacitadas, facultadas e incentivadas para actuar de manera que apoyen el compromiso y lo consideren como intrínseco a los valores del lugar de trabajo. La integración es un proceso continuo, generalmente impulsado desde la posición más alta de la empresa.

MATERIALIDAD

El umbral que se utiliza para determinar qué información revelará una empresa en sus informes oficiales. Las definiciones de lo que constituye ese umbral varían considerablemente. Para más información sobre materialidad, ver el apartado 7 del Resumen (Sección II).

MITIGACIÓN

La mitigación de un impacto negativo sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir el grado del impacto. La mitigación de un riesgo sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzca un impacto negativo potencial.

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (OSC)

Entidades no estatales, entidades sin ánimo de lucro, voluntarias, formadas por personas en el ámbito social que son independientes del Estado y del mercado. Las OSC representan a una amplia gama de intereses y relaciones. Pueden incluir organizaciones de base comunitaria, así como organizaciones no gubernamentales (ONG). En el contexto del Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las OSC no incluyen empresas o asociaciones con ánimo de lucro.

PARTES INTERESADAS AFECTADAS

Una persona o grupo de personas cuyos derechos humanos han sido o pueden ser afectados por las operaciones de la empresa, productos o servicios.

PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Un proceso continuo de interacción y diálogo entre una empresa y las partes interesadas que permite a la empresa escuchar, comprender y responder a sus intereses y preocupaciones, incluso a través de procesos de colaboración.

PREVENCIÓN

La prevención de un impacto negativo sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para asegurar que el impacto no se produzca.

PERSONA EMPLEADA

Cualquier persona que realiza un trabajo en beneficio de otra con la expectativa de retribución y que está en una relación de subordinación o dependencia. La determinación de una relación de trabajo debe basarse en los hechos, con independencia de la existencia de un contrato o cualquier caracterización alternativa.

PERSONAS TRABAJADORAS

Todas las personas que trabajan para una empresa, lo que incluye a las personas empleadas y trabajadores de contratistas.

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS

Un conjunto de 31 principios que establecen los roles respectivos de los Estados y de las empresas para garantizar que las empresas respeten los derechos humanos en su actividad y a través de sus relaciones comerciales. Los Principios Rectores fueron respaldados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en el año 2011.

RELACIONES COMERCIALES

Las relaciones que tiene una empresa con sus socios, entidades en su cadena de valor y cualquier Estado o entidad no estatal relacionados directamente con sus operaciones, productos o servicios. Incluyen relaciones indirectas en su cadena de valor, más allá de la primera línea, así como posiciones de participación minoritaria o mayoritaria en proyectos conjuntos (joint ventures).

REMEDIACIÓN / REMEDIO

Se refieren ambos a los procesos tendientes a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia negativa. Esos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.

RESPONSABILIDAD DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

La responsabilidad de una empresa de evitar infringir los derechos humanos de las personas, y abordar y gestionar los impactos negativos con los que pueda estar implicados, tal y como se establece en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

SOCIO COMERCIAL

Entidades con las que una empresa tiene alguna forma de relación directa y formal con el fin de satisfacer sus objetivos de negocio. Esto incluye, pero no se limita, a las relaciones contractuales. Los ejemplos incluyen socios de proyectos conjuntos (*joint venture*), proveedores, concesionarios o licenciarios, clientes de negocios, clientes, gobiernos, proveedores, contratistas y consultores.

TRABAJADOR

Una persona que realiza trabajo para una empresa, independientemente de la existencia o naturaleza de cualquier relación contractual con la empresa.

TRABAJADOR DE CONTRATISTA

Cualquier persona que realiza un trabajo en beneficio de un empleador principal, aunque la relación de trabajo sea con una tercera parte. Esta guía usa el término "trabajador" para referirse también a los trabajadores de terceras partes con los que la empresa tiene una relación comercial directa o indirecta.



ÍNDICES DE RESPUESTAS

Este índice de respuestas está diseñado para ayudar a las personas que redacten, y las lectoras y lectores de los informes, a identificar rápidamente la ubicación de las respuestas a las preguntas en el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Una empresa necesita responder a las ocho preguntas principales de las Partes A y C así como a los cuatro requisitos de información de la Parte B a fin de cumplir con el umbral mínimo de información necesario para señalar que ha aplicado el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. La columna de la derecha señala, por lo tanto, estas preguntas. En el caso de las preguntas B3 y B4, se requiere que la empresa indique si son o no aplicables.

Sección del Marco		Lugar donde se aborda				No abordada
Compromiso político	A1					
	A1.1					
	A1.2					
	A1.3					
Integración del respeto	A2					
	A2.1					
	A2.2					
	A2.3					
	A2.4					
	A2.5					
Declaración de cuestiones destacadas	B1					
Explicación de cuestiones destacadas	B2					
Enfoque geográfico (si hay alguno)	B3					
Impactos graves adicionales (si hay alguno)	B4					
Parte del Marco		Lugar donde se aborda para cada cuestión destacada				No abordada
		Cuestión 1	Cuestión 2	Cuestión 3	Cuestión 3+	
Políticas específicas	C1					
	C1.1					
Participación de las partes interesadas	C2					
	C2.1					
	C2.2					
	C2.3					
Evaluando los impactos	C3					
	C3.1					
	C3.2					
Integrando hallazgos y tomando acción	C4					
	C4.1					
	C4.2					
	C4.3					
Haciendo seguimiento del desempeño	C5					
	C5.1					
Remediación	C6					
	C6.1					
	C6.2					
	C6.3					
	C6.4					
	C6.5					



REFERENCIAS CLAVES DE INFORMES Y OTRAS INICIATIVAS MENCIONADAS

La tabla que sigue a continuación contiene los nombres completos de marcos para la elaboración de informes más amplios e iniciativas sectoriales y otras iniciativas específicas a los que se hace referencia en el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Las referencias a estas iniciativas se pueden encontrar en la Guía de Implementación de la Partes A y C del Marco para el Informe.

Más referencias cruzadas a otras iniciativas para la elaboración de informes están disponibles en el sitio web del Marco para el Informe. Por favor, entre en: www.ungpreporting.org/resources/cross-references-to-other-initiatives.

Por sus siglas en Inglés	Nombre completo del documento o documentos de referencia de la iniciativa
DJSI	RobecoSAM - Corporate Sustainability Assessment (DJSI Sample Questionnaire)
FTSE ESG	FTSE ESG Ratings Methodology and Usage Summary
GNI	Iniciativa de Red Global: Carta de Gobernanza y Guía de Implementación
GRI	G4 – Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad
ICMM	Marco de Aseguramiento del Consejo Internacional de Minería y Metales
IR	Marco Internacional <IR>
OECD	Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo
UNGC	Autoevaluación de la COP del Pacto Mundial – Nivel Avanzado
VPSHR	Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Directrices para el Informe

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING FRAMEWORK

Una iniciativa de

Shift



Shift es el principal centro de conocimientos sobre los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El equipo global de Shift facilita el diálogo, construye capacidades y desarrolla nuevos enfoques con empresas, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil e instituciones internacionales para crear un mundo en el que las empresas respeten el bienestar y la dignidad fundamental de las personas. Shift es una organización sin ánimo de lucro, impulsada por la misión de la organización.

Shift se estableció tras el respaldo unánime de los Principios Rectores por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 2011, que marcó la conclusión exitosa del mandato del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos, el Profesor John Ruggie. Los fundadores de Shift formaban parte del principal equipo asesor del Profesor Ruggie que ayudó a desarrollar los Principios Rectores. El Profesor Ruggie es el Presidente de la Junta Directiva de Shift.

Mazars es una organización internacional, integrada e independiente, especializada en auditoría, consultoría, contabilidad y servicios fiscales.

Como organización global, creemos que es nuestro privilegio y responsabilidad ayudar a crear un mundo mejor contribuyendo en el empresariado y la sociedad en general a través de nuestro alcance y áreas de especialización.

A través de nuestra iniciativa Business For Good™, Mazars anima a los ejecutivos a “pensar y actuar a largo plazo” con el fin de mejorar el rendimiento empresarial y buscar sus ganancias de manera responsable en beneficio de las empresas, sus accionistas y la sociedad en general. La iniciativa no sólo respalda nuestro propósito, sino que también reúne una serie de servicios que ayudan a las organizaciones a dar respuesta a los problemas emergentes de sostenibilidad en el mercado global, incluyendo la lucha contra la corrupción y denuncia de irregularidades, la cultura y los derechos humanos.



La traducción al español del Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas fue posible gracias a Newmont Mining Corporation y Minera Yanacocha S.R.L. y ha contado con el apoyo de Maria Prandi, Fundadora y Directora Ejecutiva de Business and Human Rights, www.bandhr.com; pmps Studio para tipografía.

www.UNGPreporting.org

Este trabajo es el producto de una colaboración entre Shift (www.shiftproject.org) y Mazars LLP (www.mazars.co.uk). Está autorizado por Licencia de “Creative Commons Attribution-no Derivatives Works Version 4.0 United States License” (<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>). Cualquiera tiene la libertad de copiar y distribuir este trabajo por cualquier medio o formato, para cualquier propósito, incluso comercial, siempre que otorguen el crédito tanto a Shift como a Mazars y que no alteren el contenido del documento en ninguna forma.
© 2015 Shift Project Ltd, © 2015 Mazars LLP