

GUÍA DE FACILITACIÓN PARA FORMACIÓN

DERECHOS HUMANOS DEBIDA DILIGENCIA

La versión en español de esta Guía de facilitación para la formación en Derechos Humanos y Debida Diligencia ha sido posible gracias al apoyo financiero del Gobierno de Japón, a través del proyecto "Promoción de la conducta empresarial responsable en los países objetivo en los que operan las empresas japonesas, con especial atención a la promoción de la debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro mundiales y al aprovechamiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos para una recuperación justa". Se trata de una traducción no oficial y se ofrece sólo como referencia.



From
the People of Japan



Autor: Sean Lees, Especialista en Empresas y Derechos Humanos (BHR) del PNUD.

Agradecimiento especial a los siguientes expertos por su revisión de la Guía de Facilitación para la Formación en DDHH: Tulika Bansal, Asesora Principal de Derechos Humanos y Empresas, Instituto Danés de Derechos Humanos
Sibylle Baumgartner, Directora y Cofundadora, focusright
Rishi Sher Singh, Especialista en empresas y derechos humanos Vanessa Zimmerman, CEO, Pillar Two
Shamistha Selvaratnam, Asesora, Pillar Two Kevin Lehmann, Analista de BHR del PNUD

Un agradecimiento especial a Clifford Chance por su asistencia pro bono en el desarrollo de la Herramienta de Autoevaluación de los Derechos Humanos, en particular a las líderes del proyecto, Amanda Murphy, Consejera y Larissa Welmans, Asociada, así como a todo el equipo de abogados de apoyo de las oficinas de Clifford Chance en APAC, incluyendo Perth, Sydney, Singapur y Hong Kong.

Con agradecimiento a los colegas del PNUD, Anna Keller, Oficial de Comunicación de BHR, Livio Sarandrea, Asesor de BHR y Puteri Noor Jehan Wan Abdul Aziz, PNUD Malasia, Especialista en BHR.

Cita sugerida: Guía de facilitación para la formación en HRDD, PNUD Empresas y Derechos Humanos en Asia (2021)

Maquetación y diseño: www.minhdesigns.com

Copyright © PNUD 2021
Todos los derechos reservados

Publicado por primera vez en 2021 por: UNDP Business and Human Rights en Asia: Enabling Sustainable Economic Development through the Protect, Respect and Remedy Framework (B+HR Asia), financiado por la Unión Europea.

Las opiniones expresadas en esta publicación son las de los autores y no representan necesariamente las del Gobierno de Japón, las Naciones Unidas, incluido el PNUD, o los Estados miembros de la ONU.

PNUD es la principal organización de las Naciones Unidas que lucha por acabar con la injusticia de la pobreza, la desigualdad y el cambio climático, trabajando con nuestra amplia red de expertos y socios en 170 países, ayudamos a las naciones a construir soluciones integradas y duraderas para las personas y el planeta.

Obtenga más información en undp.org o siga a @UNDP

Visite el sitio web de B+HR Asia en bizhumanrights.asia-pacific.undp.org.

ÍNDICE

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	4
VISIÓN GENERAL E INTRODUCCIÓN	5
1.1 Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos	6
1.2 Introducción a la guía de formación	6
1.3 Resumen	7
PARTE I: INTRODUCCIÓN A LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS	8
Módulo 1: El caso empresarial	9
Módulo 2: Fundamentos de las empresas y los derechos humanos	13
Sesión 1: ¿Qué son los derechos humanos?	13
Sesión 2: ¿Cuál es la diferencia entre la RSE y los DDHH?	16
Sesión 3: Breve historia de los principios de la empresa responsable	18
Sesión 4: Otras respuestas multilaterales	20
Módulo 3: Introducción a los PRNU	23
Sesión 1: Los PRNU y el Pilar 1	23
Sesión 2: Pilar 2 - Obligación de las empresas de respetar (Principios 11 a 24)	27
Sesión 3: Política de derechos humanos (Principio 16)	29
Sesión 4: Debida diligencia en materia de derechos humanos (Principios 17 a 21)	32
Sesión 5: Pilar 3 - Estado y empresa - Acceso a los recursos (Principios 25 a 28)	35
PARTE II: DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	40
Visión general	41
1.1 Introducción	41
1.2 Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos	41
1.3 Organización de la Guía de facilitación de la formación, Parte II	41
Módulo 1: Introducción a la debida diligencia en materia de derechos humanos	43
Sesión 1: Introducción a la debida diligencia en materia de derechos humanos - Parte A	45
Sesión 2: Introducción a la debida diligencia en materia de derechos humanos - Parte B	49
Módulo 2: Desarrollar los cuatro pasos de la debida diligencia en materia de derechos humanos	52
Sesión 1: Identificar y evaluar (Parte 1)	52
Sesión 2: Identificar y evaluar (Parte 2)	60
Sesión 3: Identificar y evaluar (Parte 3)	63
Sesión 4: Integrar los resultados y actuar en consecuencia	64
Sesión 5: Seguimiento de la eficacia	68
Sesión 6: Acciones de comunicación	72
Sesión 7: Ejercicios de cierre	74
FUENTES	75

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

BHR	Business and Human Rights (Empresas y Derechos Humanos)
BHRCC	Business & Human Rights Resource Centre (Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos)
CHRB	Referencia Corporativa de Derechos Humanos
CRS	Responsabilidad Social Corporativa (RSE)
EIA	Evaluación del Impacto Ambiental
GRI	Iniciativa de Información Global
HRDD	Debida Diligencia en Materia de Derechos Humanos
HRIA	Evaluación del Impacto en los Derechos Humanos
HRSA	Autoevaluación de los Derechos Humanos
ICCPR	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
ICECSR	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
ILO	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
NAP	Planes de Acción Nacionales (PNA)
NGO	Organización no gubernamental (ONG)
NHRI	Institución Nacional de Derechos Humanos (INDH)
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
OHCHR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)
PPE	Equipo de protección personal (EPP)
UNGC	Pacto Mundial de las Naciones Unidas (PMNU)
UNGP	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU)
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
US/USA	Estados Unidos de América (EE.UU.AA.)
WTO	Organización Mundial del Comercio (OMC)

VISIÓN GENERAL E INTRODUCCIÓN

En los últimos años ha surgido un enriquecedor diálogo en torno al papel que desempeñan las empresas en la configuración de nuestro medio ambiente, nuestro bienestar y nuestra seguridad. Por un lado, se celebra la contribución de las empresas al desarrollo sostenible mediante remedios que salvan vidas y tecnologías de energía renovable. Por otro lado, las empresas son censuradas por promover el consumo excesivo, acelerar el agotamiento de los recursos naturales y anteponer el beneficio a la dignidad humana. A principios de 2020, esta visión dual de las empresas se intensificó cuando la pandemia del COVID-19 planteó nuevas preguntas sobre el papel de las empresas en tiempos de crisis, y las condiciones en las que las grandes corporaciones bajo presión deberían esperar paquetes de rescate de los contribuyentes.

Esta Guía de Facilitación de la Formación (“guía de formación”) proporciona módulos de formación que aclaran lo que se requiere para llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos, centrándose en los aspectos básicos y ciñéndose a los principios acordados internacionalmente y a una terminología ampliamente entendida

En este contexto, ha habido una campaña rejuvenecida para abordar la prevalencia de los abusos de los derechos humanos en las operaciones empresariales y las cadenas de suministro mundiales. Los consumidores, accionistas y socios comerciales exigen que las empresas hagan más para minimizar los daños y maximizar los dividendos sociales, no sólo en tiempos de expansión económica, sino también como respuesta a las crisis presentes y futuras. Por este motivo, **se ha producido un importante impulso para que la práctica de la debida diligencia en materia de derechos humanos (HRDD) sea obligatoria** para las empresas en algunas regiones y países.

En la actualidad, el panorama normativo está cambiando rápidamente. Los gobiernos están aprobando leyes que exigen a las empresas que informen sobre su perfil de derechos humanos en forma de “debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos”.

Las bolsas de valores y los reguladores de valores están exigiendo una mayor transparencia en los informes sobre riesgos no financieros. Los litigios en algunas jurisdicciones están dando lugar a mayores niveles de responsabilidad para las empresas que operan en terceros países.

La tendencia a una mayor divulgación y escrutinio no hace más que aumentar, a medida que los contribuyentes cuestionan la conveniencia de que los gobiernos rescaten a empresas que ocultan sus beneficios en paraísos fiscales, rechazan aumentos salariales dignos, se resisten a las normas sobre emisiones de carbono y presionan contra los requisitos de divulgación de los riesgos no financieros en las cadenas de suministro. En algunos países, **está muy extendida la creencia de que el apoyo público**

a la empresa privada en tiempos de crisis sólo debería ir a parar a aquellas empresas que practican y cumplen sus compromisos de responsabilidad empresarial.

Las asociaciones empresariales, los estudios jurídicos y las consultorías de gestión están respondiendo a los cambios en el estado de ánimo de la opinión pública y en el entorno normativo mediante el despliegue de una serie de herramientas y servicios de asesoramiento para ayudar a las empresas a gestionar sus riesgos en materia de derechos humanos. Se están uniendo a la sociedad civil y a las organizaciones multilaterales en la promoción de la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) para ayudar a los Estados y a las empresas a satisfacer la creciente demanda de un comportamiento empresarial social y ambientalmente responsable. La orientación proporcionada por los PRNU es especialmente oportuna, ya que cada vez son más los llamamientos a los gobiernos para que incluyan la debida diligencia en materia de derechos humanos como parte fundamental de sus marcos normativos empresariales. Está claro que una comprensión más profunda de las normas de DDHH, tal y como se aclaran en los PRNU, ya no es opcional.

Es cierto que hay una gran cantidad de principios y documentos de orientación aprobados internacionalmente, cada uno de los cuales afirma ser tan importante como el siguiente. Por supuesto, no ayuda el hecho de que la terminología y la jerga política empleadas contribuyan más a confundir que a aclarar. Por esta razón, PNUD ha proporcionado el siguiente manual de formación y ha enfocado el material de una manera única.

El objetivo de estos módulos de formación es aclarar los requisitos de la HRDD ajustándose a los principios acordados internacionalmente y a una terminología ampliamente comprendida. Al aplicar un enfoque paso a paso, esto permite a las empresas embarcarse en la HRDD como un esfuerzo autónomo o como parte de un proceso de evaluación preexistente. Los módulos de formación van acompañados de un paquete de diapositivas que sigue la guía que figura a continuación para facilitar las presentaciones. La formación también se apoya en la *Herramienta de Formación para la Autoevaluación de los Derechos Humanos*.

La debida diligencia en materia de derechos humanos exige a las empresas que evalúen los impactos y los riesgos en su cadena de valor, y que actúen de forma responsable para prevenir, mitigar y dar cuenta de las violaciones de los derechos humanos en las que puedan estar implicadas a través de sus propias actividades y relaciones comerciales.

1.1 Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos

Aprobados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos en 2011, los PRNU son ampliamente reconocidos como el marco normativo más autorizado del mundo para abordar los impactos adversos de las empresas sobre los derechos humanos. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas describen cómo el Estado y las empresas comparten la responsabilidad en materia de derechos humanos, señalando sus funciones complementarias pero diferenciadas. Compuestos por 31 principios, los PRNU se dividen en tres “Pilares” que son:

1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos
2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos
3. La exigencia de que el Estado y las empresas proporcionen acceso a un recurso efectivo a las víctimas de abusos relacionados con la empresa

Muchos expertos citan el surgimiento de los PRNU como el desarrollo más importante que ha impulsado las prácticas empresariales responsables en los últimos 20 años. Sin embargo, es importante destacar que **los PRNU no introducen nuevas leyes o reglamentos**. Los PRNU proporcionan, en cambio, enfoques inclusivos, coherencia política, normas mínimas y una **secuencia lógica hacia la evaluación y gestión de los riesgos para los derechos humanos**.

Esta guía de formación se centra en el Pilar 2, la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, que abarca las normas mínimas para llevar a cabo la HRDD. Sin embargo, la guía comienza con un debate sobre los orígenes de la agenda de las empresas y los derechos humanos, para diferenciar mejor el concepto de HRDD, de otros conceptos convincentes, como la Responsabilidad Social Corporativa o la Conducta Empresarial Responsable.

1.2 Introducción a la guía de formación

Objetivo

El objetivo general de la guía de formación es ayudar a los facilitadores a informar a las empresas sobre cómo llevar a cabo la HRDD de acuerdo con las normas internacionales establecidas por los PRNU. Más concretamente, las formaciones ayudarán a las empresas a entender cómo identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan sus impactos adversos sobre los derechos humanos.

Para ello, las formaciones también proporcionarán una comprensión introductoria de los PRNU y la base para el trabajo en el área de Empresas y Derechos Humanos.

Público objetivo

Este módulo de formación está **destinado a los empresarios** que trabajan en diferentes capacidades, ya sea en puestos de dirección o de gestión intermedia o en funciones relacionadas con las ventas, la gestión de la cadena de suministro, el cumplimiento legal y la elaboración de informes de sostenibilidad social y medioambiental. Sin embargo, la formación no es exclusiva para personas del sector empresarial. La guía de formación también será útil para aquellas organizaciones que

abogan por la mejora de las prácticas de debida diligencia, incluidas las entidades de la ONU, las organizaciones de la sociedad civil (OSC) o las instituciones nacionales de derechos humanos (INDH).

Tamaño de la audiencia

Esta formación se ha diseñado teniendo en cuenta las modalidades de seminario web y presencial. Lo ideal es que un seminario web o presencial utilizando esta guía de facilitación de la formación se limitará a **25 personas**. Un grupo más numeroso dificultará la facilitación de los debates y la realización de los ejercicios y puede ralentizar la formación.

Modalidades de formación

La formación también está diseñada para que pueda adaptarse a públicos específicos según su familiaridad con los PRNU. Por ejemplo, la “Parte I - Introducción a las empresas y los derechos humanos” puede omitirse cuando se trate de educar a expertos en sostenibilidad que ya estén familiarizados con el material. El facilitador también encontrará cierta redundancia de material entre las sesiones y los módulos, lo que le permite elegir las modalidades. Se puede acomodar un curso corto y una formación completa. Se calcula que completar las partes I y II de la formación llevará cinco días completos. Los facilitadores pueden ser consultores, actores de las OSC, personal de las INDH, empleados de la ONU, entre otros. Las formaciones pueden ser interrumpidas con paneles de discusión en los que participen expertos locales, o incluso con viajes de campo a los lugares de operación para presenciar las buenas prácticas.

Este paquete de formación del PNUD incluye tres elementos: 1) esta guía de facilitación de la formación; 2) un paquete de diapositivas que sigue la guía de formación paso a paso para fines de presentación, y 3) una herramienta de formación de autoevaluación de los derechos humanos basada en la web, que ayuda a los participantes a comprender cómo identificar y priorizar los riesgos según la escala, el alcance, la irremediabilidad y los factores de probabilidad. Los puntos 2 y 3 están disponibles sólo para el personal del PNUD. Si está interesado en los servicios de formación del PNUD, póngase en contacto con bizhumanrights.asia@undp.org.

Organización

La formación está organizada en dos partes. La parte I es una introducción a la agenda de Empresas y Derechos Humanos. La Parte II se compone de una formación centrada en la debida diligencia en materia de derechos humanos.

La parte I de la formación proporciona una revisión general del marco más amplio de Empresas y Derechos Humanos, incluyendo una introducción a los PRNU. Esta parte ayudará a las empresas a comprender mejor la diferencia entre las cuestiones de Empresas y Derechos Humanos (BHR) y la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). La Parte I se divide en tres módulos:

- + Module 1: The Business Case
- + Module 2: Fundamentals of Business and Human Rights
- + Module 3: An Introduction to the PRNUs

Al final de la Parte I, los participantes tendrán una sólida comprensión de los fundamentos de los PRNU. Igualmente importante es que los participantes aprecien mejor los orígenes de la agenda de Empresas y Derechos Humanos y su relevancia para los movimientos de justicia social del pasado y su lugar en los asuntos contemporáneos. La Parte II se divide en dos módulos:


- + Módulo 1: Introducción al Pilar 2
- + Módulo 2: Debida diligencia en materia de derechos humanos

La parte II de la formación ofrece una revisión de los cuatro pasos necesarios para llevar a cabo la HRDD:

- + Identificar y evaluar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos
- + Integrar los resultados y actuar sobre los mismos
- + Realizar el seguimiento de la eficacia de las respuestas
- + Comunicar cómo se abordan los impactos

Al final de la Parte II, los participantes estarán familiarizados con los conceptos de la debida diligencia, tanto por la formación como por haber utilizado la herramienta de formación de autoevaluación de la debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar y priorizar los riesgos.

Metodología

Al tratarse de una formación centrada en el contenido, la Guía de Facilitación de la Formación de HRDD se basa principalmente en conferencias. Para orientar al facilitador a la hora de impartir el material, cada módulo y sección contiene orientaciones paso a paso, material de referencia, estudios de casos, imágenes y títulos de temas en forma de preguntas. Estos “encabezamientos de preguntas” marcados con el  significan también sirven como títulos para las diapositivas que acompañan al paquete de diapositivas.

La formación también se basa en un software de encuestas para realizar cuestionarios, trabajos en grupo y otras herramientas para mejorar la interactividad y ayudar a los participantes a comprender mejor los temas tratados.

Los detalles, las notas y los componentes interactivos están marcados en la guía como tales:

	Componente interactivo
	Tiempo
	Objetivo de aprendizaje
	Metodología
	Notas del facilitador
	Procedimiento

Como se ha indicado anteriormente, la Guía de facilitación de la formación de la HRDD va **acompañada de un paquete de diapositivas** que se corresponde con el material que figura a continuación y ayuda a facilitar un evento en directo. La guía de formación y el paquete de diapositivas se actualizarán periódicamente. La guía de formación se complementa La guía de formación **se complementa con la Herramienta de Formación para la Autoevaluación de los Derechos Humanos.**

1.3 Resumen

Como se ha sugerido anteriormente, toda formación debe encontrar un equilibrio entre la exhaustividad y la accesibilidad. Esta formación se inclina ligeramente hacia esta última, ya que la experiencia demuestra que muchos profesionales de las empresas no buscan al PNUD como socio para que les ayude a profundizar en sus perfiles de riesgo y a desentrañar los procesos corporativos. En su lugar, buscan al PNUD para aprender más antes de llevar estos asuntos a sus oficinas para tomar medidas adicionales. Este hecho está en consonancia con el valor añadido único del PNUD en el ámbito de la HRDD.



Este material no pretende ser el estándar de las guías de formación en HRDD. Por el contrario, pretende enriquecer el entorno propicio para una mayor adopción de la HRDD, de modo que las empresas, las consultorías y las asociaciones empresariales, así como las organizaciones de la sociedad civil y los reguladores gubernamentales, puedan hablar el mismo lenguaje y articular un camino para avanzar juntos.

PARTE I: INTRODUCCIÓN A LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

—



Rompehielos

Pida a los participantes que se presenten a sí mismos, a la organización a la que representan y a su función en la misma. Si la formación implica a un público numeroso, o si la formación se imparte a través de un seminario web, elabore un gráfico circular que ilustre, a partir de los materiales de inscripción, el porcentaje de inscritos que proceden de diferentes sectores, por ejemplo, la industria manufacturera, la agricultura, la minería, el turismo y otros sectores, o si la audiencia no son sólo participantes empresariales, empresas, gobierno y sociedad civil.

Módulo 1: El caso empresarial



50 minutos



Los participantes deben salir de este módulo con una mejor comprensión de la importancia de respetar los derechos humanos, así como de la relevancia de los PRNU para sus empresas. Al final de esta sesión, los participantes en la formación también serán conscientes de las fuerzas más amplias que impulsan la agenda de las Empresas y los DDHH.



Esta sección comienza como una conferencia y termina con un cuestionario.



A menudo los participantes acuden a esta formación y ven el programa de BHR como una mera cuestión de cumplimiento o de relaciones públicas. Por lo tanto, hacer el “caso de negocios” para los PRNU es clave para asegurar la aceptación del resto de la formación. Por lo tanto, la presentación del “caso empresarial” para los PRNU es clave para asegurar una fuerte aceptación del resto de la formación. Además, los participantes de las empresas a menudo malinterpretan el término derechos humanos y equiparan el concepto a una estrecha franja de atroces violaciones de los derechos humanos, como la “tortura” o la “limpieza étnica”.

Pueden preguntarse qué relevancia tienen estas violaciones de los derechos humanos para las empresas. Si el formador intuye que los participantes ya están familiarizados con los derechos humanos y la agenda de BHR, puede saltarse este módulo.



1. Informe a los participantes que esta sesión durará 50 minutos.
2. Comience con un debate sobre las diferentes fuentes de presión que sienten las empresas en la actualidad. Deje tiempo suficiente para cubrir la legislación que orienta a las empresas sobre la presentación de informes y la realización de la HRDD.

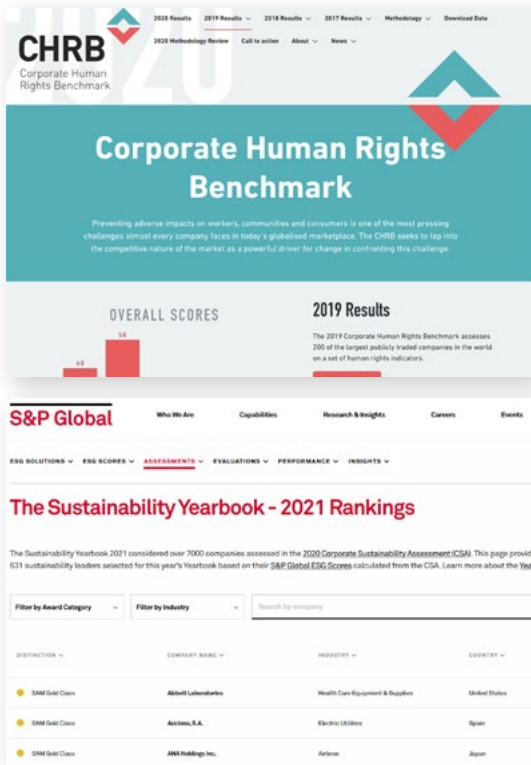
¿Qué papel tienen los socios comerciales y los inversores en el impulso de la agenda de los derechos humanos?

La mayoría de las empresas operan bajo un conjunto de valores fundamentales -expresados en declaraciones de misión, códigos de conducta y otros documentos- que se alinean con las expectativas de respeto a los derechos humanos.

Sin embargo, en los últimos años la preocupación pública por las operaciones empresariales y las cadenas de suministro globales ha aumentado drásticamente.

Los gobiernos, los grupos de protección de los consumidores, los bancos, los grupos comerciales de la industria y los periodistas, entre otros, están ejerciendo una presión considerable sobre las empresas que hacen negocios en Asia.

Tanto los inversores institucionales como los minoristas se interesan cada vez más por las empresas con menores riesgos medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Están recurriendo a los índices corporativos para calibrar la idoneidad de las empresas en la clase de activos ASG. Algunos ejemplos son:



Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) – www.corporatebenchmark.org

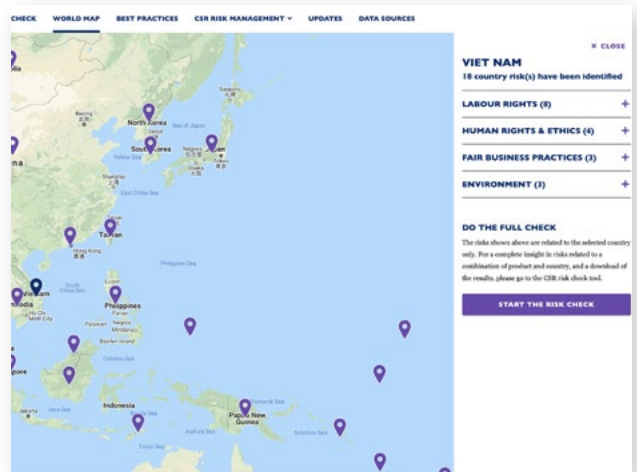
Dow Jones Sustainability Index – www.spglobal.com/esg/csa



Fuente: Comentario de BlackRock sobre el compromiso con los derechos humanos disponible en www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf

Los riesgos para los derechos humanos son ahora más fáciles de rastrear a través de:

- + RSE Risk Check disponible en www.mvorisicochecker.nl/en
- + Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos, disponible en www.business-humanrights.org/en



RSE Risk Check featuring risks in Viet Nam, 2020

Cada vez se recurre más a las sanciones comerciales y a la prohibición de productos de determinadas empresas para ayudar a eliminar el trabajo forzado, el trabajo infantil y otros riesgos para los derechos humanos.

¿Qué impacto tiene el cambiante entorno normativo en los derechos humanos?

Se ha producido un aumento significativo de la legislación y la regulación basadas en los derechos humanos, incluidas las leyes que obligan a revelar los procesos de derechos humanos que se extienden a través de las operaciones y la cadena de suministro de una empresa. Entre ellas se encuentran:

1. Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California (2010) – oag.ca.gov/SB657
2. Reino Unido – Modern Slavery Act (2015) – legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted
3. Australia – Modern Slavery Act (2018) – legislation.gov.au/Details/C2018A00153

Además de la legislación sobre divulgación, hay una gran cantidad de nuevas leyes obligatorias de debida diligencia, que crean un “deber de conocer y mostrar” e informar sobre los riesgos de derechos humanos en todas las operaciones y cadenas de suministro. Estas incluyen:

1. Francia - Ley del deber de vigilancia (2017)
2. Países Bajos - Ley de debida diligencia sobre el trabajo infantil (2019)
3. Alemania - Ley de la cadena de suministro (2021)

Estos avances legislativos significan que las empresas con sede en algunos países tendrán que pedir a sus socios comerciales y proveedores de otros lugares que demuestren que están mitigando los riesgos y abordando los impactos negativos a través de la HRDD.

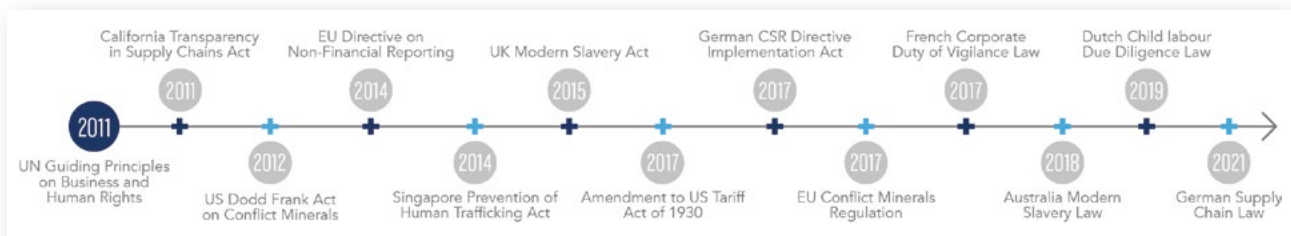
Para ver un mapa de la evolución de la debida diligencia obligatoria, véase el portal de debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos (HRDD) del Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos, disponible en business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence.

La mayor atención a los derechos humanos también se manifiesta en forma de leyes penales y regímenes de sanciones. Estas leyes castigan a las empresas que causan, facilitan o se benefician de las violaciones de los derechos humanos. Algunos ejemplos son:

1. La Ley de Reautorización de la Protección de las Víctimas de la Trata de Estados Unidos
2. Ley de Finanzas Criminales del Reino Unido
3. Ley Magnitsky de Estados Unidos

Cada vez son más las leyes que prohíben la importación o exportación de productos a determinados países por su mal comportamiento en materia de derechos humanos.

Los gobiernos también están respondiendo a una mayor presión mediante la aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos a través de los Planes de Acción Nacionales (PNA). Los PNA implican enfoques de todo el gobierno para abordar los desafíos. Ayudan a los gobiernos a identificar los retos y a planificar las respuestas de las distintas partes interesadas.



“Cada vez se entiende mejor que la combinación inteligente prescrita por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos significa que es necesario legislar para alcanzar los objetivos establecidos”

Heidi Hautala, Vicepresidenta del Parlamento Europeo



Cuestionario

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar las siguientes diapositivas para las preguntas que aparecen a continuación accediendo a la presentación en línea de la [Parte I – Módulo 1, Sesión 1](#). La página también está disponible escaneando este código QR:



¿Cuál de los siguientes países o territorios obliga a las empresas a realizar una HRDD? Elija uno.

- A. Francia
- B. Australia
- C. Reino Unido
- D. California

A partir de 2021, la respuesta correcta es **A**. De las opciones anteriores, sólo la [Ley del Deber de Vigilancia de las Empresas francesa](#) “establece una obligación jurídicamente vinculante para

las empresas matrices de identificar y prevenir los impactos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente resultantes de sus propias actividades, de las actividades de las empresas que controlan y de las actividades de sus subcontratistas y proveedores, con los que tienen una relación comercial establecida”, según la Coalición Europea de Justicia Corporativa, disponible en: corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law.




La Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California de California no obliga a la HRDD. Las Leyes de Esclavitud Moderna del Reino Unido y Australia exigen que se informe sobre los riesgos de la esclavitud moderna en las operaciones y las cadenas de suministro, así como sobre las medidas adoptadas para responder a los riesgos identificados. Sin embargo, no exigen que las empresas informantes lleven a cabo la HRDD.

¿Cuál de los siguientes países no tiene un PNA sobre empresas y derechos humanos? Elija uno






- A. Alemania
- B. Suecia
- C. Tailandia
- D. Estados Unidos

A partir de 2021, la respuesta correcta es la D, Estados Unidos. Estados Unidos tiene un PNA sobre Conducta Empresarial Responsable, el único PNA sobre Conducta Empresarial Responsable del mundo. La Conducta Empresarial Responsable, tal y como la definen las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, abarca la fiscalidad, la protección de los consumidores, el derecho de la competencia, la lucha contra la corrupción, las cuestiones medioambientales y los derechos humanos. La cobertura de los derechos humanos está tomada de los PRNU.

Module 2: Fundamentos de las empresas y los derechos humanos

	200 minutos (3 horas, 20 minutos)
	Los participantes apreciarán los contornos básicos de la agenda de Empresas y Derechos Humanos sin detallar los principios codificados en los PRNU. Los participantes apreciarán los orígenes de la agenda de BHR y desarrollarán un mayor respeto por los PRNU.
	Algunos participantes no entenderán en qué se diferencian los derechos humanos empresariales de la responsabilidad social de las empresas y/o del trabajo de sostenibilidad medioambiental. Apreciarán muy poco la historia y las fuerzas que dan forma a la agenda de BHR. Sin una apreciación profunda de la diferencia entre BHR y RSC o de los orígenes de los PRNU, el trabajo relacionado con BHR se convierte en otro ejercicio de marcar casillas o en un proyecto de comunicación delegado a un equipo de relaciones públicas.

Sesión 1: ¿Qué son los derechos humanos?

	50 minutos
	Al final de esta sesión, los participantes conocerán el concepto de los derechos humanos y tendrán una comprensión básica de los derechos humanos que a menudo se ponen en peligro en las operaciones empresariales y las cadenas de valor.
	Esta sesión se imparte en forma de conferencia, con preguntas para provocar el debate.
	Según la experiencia de muchos de los que trabajan en temas de derechos humanos, es necesario dedicar algún tiempo a explicar qué son (y qué no son) los derechos humanos. En muchos casos, cuando los empresarios piensan en los derechos humanos, piensan primero en los derechos civiles y políticos. Invocando imágenes de protestas políticas, actos de intolerancia religiosa o víctimas de la tortura, pueden preguntarse por qué los empresarios deben preocuparse por los derechos humanos.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informe a la audiencia de que esta sesión de apertura durará 50 minutos.2. Explique que la sesión se compone de una conferencia y un debate facilitado.3. Abra el debate con la siguiente pregunta ¿Qué son los derechos humanos?4. Facilite un debate de preguntas y respuestas.

¿Qué son los derechos humanos?



Debate facilitado

1. ¿Qué son los derechos humanos?
2. ¿Qué derechos humanos se ponen a menudo en peligro en las operaciones empresariales y las cadenas de valor?

Para la segunda pregunta, proporcione una nube de palabras de Mentimeter o un mapa de las palabras reunidas. Reflexione sobre las respuestas más populares con los participantes. ¿Por qué algunos tipos de abusos de los derechos humanos aparecen en la nube de palabras de forma más destacada que otros?

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar la siguiente diapositiva y la pregunta anterior accediendo a la presentación en línea de la [Parte I - Módulo 2, Sesión 1](#). La página también está disponible escaneando este código QR:



En el centro de nuestra comprensión de los derechos humanos está la noción de que todas las personas deben ser tratadas con dignidad por el hecho de ser humanas. Toda persona tiene derecho a disfrutar de los derechos humanos sin discriminación por motivos de raza, religión, nacionalidad, opinión política, género u otro grupo social. Todos estos derechos están interrelacionados y son interdependientes e indivisibles. Los derechos humanos suelen estar expresados y garantizados por ley, incluso en tratados y convenios.

Mientras que la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** se considera la piedra angular de los derechos humanos internacionales, estos derechos están codificados en el:

- + Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- + Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En conjunto, los tres documentos se conocen como la Carta Internacional de Derechos Humanos.



Tras realizar una evaluación de impacto sobre los derechos humanos, Coca-Cola llegó a la conclusión de que sus riesgos en materia de derechos humanos eran los siguientes. Véase el Informe de Derechos Humanos de Coca-Cola 2016-2017 disponible en coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf






19 Salient human rights risks:

- 20 Safety and health of all workers/security
- 22 Equality/nondiscrimination and related issues/risks
- 25 Child labor
- 26 Forced migrant labor/forced labor of seasonal workers
- 28 Freedom of association
- 29 Access to water
- 32 Working hours
- 33 Healthy lifestyles
- 34 Land rights
- 36 Product safety/quality
- 36 Rights linked to sponsorships
- 39 Right to privacy
- 41 Linkage to corruption/anti-bribery risks through value chain



Antes de terminar, comente brevemente cómo puede compararse esta lista no exhaustiva con la nube de palabras de los riesgos que ha elaborado al principio del debate.

Sesión 2: ¿Cuál es la diferencia entre RSE y BHR?

	50 minutos
	Al final de esta sesión, los participantes deberán comprender la diferencia entre la responsabilidad social de las empresas (RSE) y las empresas y los derechos humanos.
	Conferencia seguida de un cuestionario interactivo.
	<p>Es posible que los participantes en la formación ya tengan un conocimiento firme de la RSE, dado su amplio uso en los círculos empresariales. Esto hace aún más imperativo que el facilitador diferencie la RSE de las empresas y los derechos humanos. Es importante destacar que la RSE no tiene una definición internacional y que algunas organizaciones se refieren a la RSE cada vez con menos frecuencia.</p> <p>El cuestionario que se plantea al final del debate debería servir para aclarar la diferencia entre ambos conceptos. Si el moderador tiene acceso a un software de encuestas como Mentimeter o SurveyMonkey, las respuestas pueden introducirse en los smartphones de los participantes a modo de votación. Los resultados se presentan al grupo antes de dar la respuesta correcta. Si no se dispone de un software de encuestas, los facilitadores deben animar a los participantes a levantar la mano como voto. Se debe seleccionar a una persona para que explique su elección.</p> <p>Esta sesión se basa en el útil artículo "Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability", de la profesora Anita Ramasastry, miembro del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Derechos Humanos.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe a los participantes de que la sesión durará 50 minutos.. 2. Informe a los participantes de que al final de la charla comprenderán las diferencias entre la RSE y la RBD. 3. Explique que aceptará preguntas a lo largo de la conferencia. Deje tiempo suficiente para mantener un debate después de cada pregunta del cuestionario.

Aunque las empresas reflejan cada vez más los principios en los que se basan las normas internacionales del trabajo en sus políticas de RSE, la OIT considera importante destacar el carácter voluntario de la RSE.

Sitio web de la OIT sobre la RSE disponible en www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang-en/index.htm

¿Cuál es la diferencia entre RSE y BHR?

Tanto BHR como la Responsabilidad Social Corporativa (RSE) promueven actividades responsables y socialmente beneficiosas, pero ambos conceptos tienen diferencias clave y, por tanto, identidades distintas. No existe una definición internacional ni una declaración consensuada para la RSE.

La RSE surgió de los estudiosos de la academia empresarial; se centra en la creación de valor y las relaciones públicas. La RSE a menudo implica la filantropía.

La BHR fue el resultado del trabajo de académicos jurídicos y defensores de los derechos humanos; se centra en la responsabilidad.

Responsabilidad social de las empresas	Empresas y derechos humanos
<ul style="list-style-type: none"> + La RSE se basa en el voluntarismo y las expectativas de responsabilidades derivadas del papel de las empresas como miembros de la sociedad. + La RSE se basa en la toma de decisiones autodirigidas y en medidas voluntarias, en lugar de la regulación patrocinada por el Estado. + La RSE se denomina a veces "caridad" o "filantropía corporativa" + La RSE puede considerar cuestiones de justicia social, pero sin una lente de derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> + El BHR se basa en un conjunto básico de normas de derechos humanos. + El BHR se centra en mayor medida en responsabilizar a las empresas de los daños causados o contribuidos por sus propias actividades, o directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales. + El BHR hace hincapié en el papel del Estado, pero también en el papel independiente y complementario de las empresas. + BHR se centra en el acceso a la reparación de las víctimas de abusos de los derechos humanos relacionados con la conducta empresarial.

También hay otros conceptos que intentan definir y reforzar las nociones de comportamiento empresarial responsable. Entre ellos, se encuentra la Creación de Valor Compartido, o la práctica de crear valor económico de forma que también se cree valor para la sociedad.² Por muy convincente que pueda parecer, los críticos señalan que el concepto ignora en gran medida los problemas y abusos causados por las empresas.³ Se aleja de las áreas en las que los objetivos sociales y económicos entran inevitablemente en conflicto. Así, la Creación de Valor Compartido está más asociada a la RSE que a la BHR. Sin embargo, la RSE y la BHR no son mutuamente excluyentes, sino que pueden y deben coexistir.

2 Michael E. Porter y Mark R. Kramer, Creación de valor compartido: How to reinvent capitalism-and unleash a wave of innovation and growth. Harvard Business Review, enero-febrero 2011.

3 Oh, Mr. Porter, The new big idea from business's greatest living guru seems a bit undercooked, The Economist, 12 de marzo de 2011

“En su esencia, el BHR se centra en las víctimas o en las comunidades afectadas y articula sus preocupaciones en términos de derechos basados en los tratados en un esfuerzo por proporcionar una base clara para los recursos y la justicia.”

Anita Ramasastry, Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos



Cuestionario

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar las siguientes diapositivas con las preguntas que aparecen a continuación accediendo a la presentación en línea de la Parte I - Módulo 2, Sesión 2. La página también está disponible escaneando este código QR:



Usted es el director de una gran fábrica situada en una zona rural, formada por muchas otras fábricas a lo largo de una vía fluvial. ¿Está llevando a cabo una labor de RSE o BHR en los siguientes casos?

Ha estallado una terrible infección vírica que ataca las vías respiratorias de la población de un país vecino donde la empresa vende sus productos (la empresa no es responsable de la infección ni de su propagación). El director de la fábrica decide recaudar contribuciones voluntarias entre el personal para proporcionar alimentos y equipos de protección personal a los necesitados. ¿RSE o BHR?

Respuesta: **RSE**. En este caso, la fábrica está demostrando que es una organización que se preocupa por el bienestar de clientes. Pero a menos que la fábrica haya causado, contribuido o esté directamente relacionada con la infección, el suministro de alimentos y PPE es una acción voluntaria y es, por tanto, un ejemplo de trabajo de RSE

La infección vírica se está extendiendo rápidamente y ya ha traspasado las fronteras. La fábrica está estudiando la idoneidad de los dormitorios donde aloja a su considerable población de trabajadores inmigrantes. Al darse cuenta de que estos dormitorios son demasiado estrechos y pueden contribuir a la propagación de la enfermedad viral transmitida por el aire, la fábrica construye rápidamente instalaciones de alojamiento temporales para proporcionar más espacio por trabajador. ¿RSE o BHR?

Respuesta: **BHR**. Dado que la empresa proporciona alojamiento a sus trabajadores, tiene el deber afirmativo de garantizar que el

alojamiento proporcionado no impida a los trabajadores disfrutar de sus derechos humanos.

Los niños de una comunidad cercana a la fábrica no reciben educación. Aunque estos niños no están emparentados con ningún empleado actual o pasado de la fábrica, los trabajadores creen que hay que hacer algo. Junto con otras empresas, la fábrica decide ayudar a construir una escuela para los niños. ¿RSE o BHR?

Respuesta: Probablemente **RSE**. Aunque se trata de una labor de RSC convincente e importante, la construcción de la escuela no se hace en respuesta al impacto negativo de la fábrica sobre los derechos humanos.






Los niños que se bañan en el cauce local próximo a la fábrica enferman repentinamente a causa de los contaminantes de la fábrica. La fábrica aborda el problema de la contaminación y proporciona tratamiento médico. ¿RSE o BHR?

Respuesta: **BHR**. En este caso, la fábrica es responsable del problema, ya que la contaminación se deriva de sus propias actividades. Además, la fábrica puede estar infringiendo las leyes que prohíben el vertido de sustancias químicas tóxicas o peligrosas.

Los miembros de la comunidad no pueden leer las solicitudes de empleo de la fábrica porque están escritas en una lengua de un grupo étnico diferente. Este grupo étnico también está mejor educado y se considera generalmente más próspero. Las solicitudes se redactaron así para garantizar que sólo los solicitantes más educados pasaran el proceso de solicitud, no porque el trabajo requiriera el conocimiento de la lengua en la que se anunciaba la vacante. Después de que los periódicos informen de esto, la empresa hace cambios más tarde y ofrece las solicitudes en el idioma local étnico y en otros idiomas. ¿Los cambios son de RSE o de BHR?

Respuesta: **BHR**. En este caso, la empresa utiliza la lengua como medio para discriminar indirectamente a un segmento de la población por motivos étnicos, aunque no lo pretenda (el objetivo de utilizar la lengua elegida es conseguir aspirantes más formados). Dado que la fábrica está discriminando a un grupo por un motivo protegido, lo cual es contrario al derecho a la no discriminación, el asunto es una cuestión de derechos humanos.

Sesión 3: Una breve historia de los principios empresariales responsables

	50 minutos
	Los participantes comprenderán algunos orígenes tempranos de las guías voluntarias sobre responsabilidad empresarial para apreciar mejor la intención de los PRNU.
	Conferencia seguida por un debate.
	Las sesiones 2 y 3 ofrecen una breve historia sobre empresas y derechos humanos para que los participantes puedan comprender mejor su evolución. Esta sección puede abreviarse u omitirse en aras del tiempo y dependiendo de la familiaridad del público. Como lección de historia sobre un tema poco familiar, muchos participantes encontrarán en esta sección un interesante punto de partida de los debates sobre normas, principios y estándares. Sin embargo, está estructurada como una conferencia y el módulo no implica la interacción de los participantes.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informar a los participantes que la sesión durará 50 minutos.2. Informe a los participantes de que al final del debate comprenderán un poco la historia de los principios empresariales responsables.3. Facilitar un debate después de la conferencia.

¿Dónde se originan los principios en torno a la conducta empresarial?

Hay dos conjuntos de guías voluntarias que precedieron a los PRNU con relación al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

Comprender las fuerzas que condujeron al desarrollo de los Principios Sullivan y MacBride nos ayuda a entender la importancia de los PRNU.

1. Principios de Sullivan (1977) - Sudáfrica
2. Principios MacBride (1984) - Irlanda del Norte

Los Principios de Sullivan

Los Principios de Sullivan son un código de conducta voluntario desarrollado en 1977 que buscaba ejercer presión económica sobre Sudáfrica en protesta por su sistema de apartheid. Los Principios de Sullivan se centraban en cambiar la conducta de las empresas multinacionales que operaban en Sudáfrica.

Los Principios de Sullivan constaban de siete principios que incluían:

- + No segregación de las razas en todas las instalaciones de alimentación, confort y trabajo.
- + Aumentar el número de negros y otros no blancos en puestos de dirección y supervisión.

- + Mejorar la calidad de vida de los negros y otros no blancos fuera del lugar de trabajo: vivienda, transporte, escuela, ocio e instalaciones sanitarias.

Los Principios MacBride se lanzaron en 1984 como un código de conducta empresarial para las compañías que hacen negocios en Irlanda del Norte.

Los Principios MacBride se componen de nueve principios que incluyen:

- + Aumentar la representación de personas de grupos religiosos subrepresentados en la plantilla.
- + Seguridad adecuada para la protección de los empleados de minorías tanto en el trabajo como en los desplazamientos hacia y desde él.
- + La prohibición de emblemas religiosos o políticos provocativos en el lugar de trabajo.
- + Los procedimientos de despido, destitución y terminación de contrato no deben favorecer a un grupo religioso en detrimento de otro.

¿Qué importancia tienen estos principios para las PRNU?

- + Los Principios de Sullivan y MacBain son unas de las primeras guías voluntarias centradas en cuestiones específicas en territorios específicos: Sudáfrica y el apartheid, e Irlanda del Norte y la tensión religiosa.
- + Ambos describen el rol empresarial en la lucha contra los abusos de los derechos humanos. Estos primeros esfuerzos condujeron al desarrollo de otras normas por parte de organizaciones multilaterales.



Las Guías de la OCDE para Empresas Multinacionales -guías no vinculantes sobre la conducta empresarial responsable- se adoptaron en 1976. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT se lanzaron en 1977.

Sin embargo, ni las Guías de la OCDE ni la Declaración de la OIT abordaba las prácticas empresariales responsables como cuestiones de derechos humanos, como lo habían hecho los Principios de Sullivan y MacBain. Las Guías de la OCDE se actualizaron más tarde para respaldar e incorporar elementos importantes de los PRNU, incluido su enfoque de la debida diligencia.

Tanto las Guías de la OCDE como la Declaración de la OIT están ahora alineadas con las funciones esenciales y el empuje de los PRNU.

❁ ¿Cómo surgieron los PRNU dentro de la ONU?

En 1977, la Asamblea General de la ONU creó un **Centro de Empresas Transnacionales**. Su principal tarea era redactar un código de conducta para las empresas transnacionales que se centrara en prácticas de inversión, responsables y equitativas. Una de las preocupaciones era el comportamiento de las empresas multinacionales que operan en entornos, en su mayoría del Sur Global, donde el estado de derecho es débil o donde las empresas multinacionales tienen una influencia indebida sobre los gobiernos y las personas. Tanto los Estados como las empresas transnacionales se opusieron a muchos de los esfuerzos, hasta que a principios de la década de 1990 se abandonó el intento de elaborar un código de conducta mundial.

La comunidad empresarial y los gobiernos no parecían estar preparados para una norma internacional que abordara todos los impactos de las operaciones empresariales sobre los derechos humanos durante muchos años después. Muchos justificaron su inacción bajo la presunción, no probada pero convincente, de que el desarrollo económico era un precursor de un mayor respeto por los derechos humanos.

Aun así, una serie de asuntos no relacionados pero cada vez más destacados llamaron la atención y el compromiso de la comunidad internacional, aunque en gran medida se limitaron a Estados Unidos y Europa. Estos acontecimientos que tuvieron lugar fuera de los procesos de la ONU influyeron en el impulso. Entre los movimientos e hitos se encuentran:

- + Los disturbios durante la reunión ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en Seattle en 1998
- + Abogados de derechos humanos y derechos civiles que en 1996-99 utilizaron la Ley de Agravios a Extranjeros de EE.UU. para montar casos en las cortes de EE.UU. contra Royal-Dutch Shell, Unocal y Texaco
- + El movimiento contra las fábricas de sudor de mediados de la década de 1990
- + La resolución de las demandas de las víctimas del Holocausto en 1999 contra los bancos suizos, las aseguradoras europeas y empresas alemanas con respecto a su participación en la Segunda Guerra Mundial
- + En 2006, la película Blood Diamonds, referente al rol de la minería de piedras preciosas en los conflictos en África, llega a los teatros y gana atención internacional
- + Demanda legal en 2007 contra el proveedor de servicios web, Yahoo, por entregar información privada de disidentes a un gobierno

A medida que la escala y el rango de los problemas de derechos humanos relacionados con las empresas ganaban mayor atención, parecía haber más en juego, incluyendo la dirección de la política de comercio e inversión internacional.

Según algunas medidas, las empresas, la sociedad civil y el gobierno se encontraron más alineados entre sí. Hubo incentivos para impulsar un enfoque común.

En el 2000, el Secretario General de las NNUU, Kofi Annan, lanzó el **Pacto Mundial de las NNUU**, cuyo mandato es “promover las prácticas empresariales responsables y los valores de las NNUU entre la comunidad empresarial mundial y el Sistema de las NNUU”.

El objetivo era “integrar diez principios en las actividades empresariales del mundo” y “catalizar acciones en apoyo de objetivos más amplios de la ONU”. El Pacto Mundial de las NNUU, con sus 9 (ahora 10) principios, pedía a las compañías que midieran su conducta según la legislación internacional clave en materia de derechos humanos, es decir, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT y los dos principales pactos: el PIDCP y el PIDESC.

“A través del Principio 1 [de los 10 Principios del Pacto Mundial de las NNUU] se pidió a las compañías que evitaran ser cómplices de violaciones de los derechos humanos. Y así surgió una nueva norma para que estas comparen su conducta con la legislación internacional, ya no sólo con la local o con los códigos de conducta”

Anita Ramasastry

El arquitecto del Pacto Mundial, el profesor John Ruggie, fue nombrado en 2005 por el Secretario General de la ONU “representante especial para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”. En 2008, el Consejo de Derechos Humanos le pidió a Ruggie que analizara el marco “Proteger, Respetar y Remediar” que había propuesto.

El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos, en su resolución A/HRC/RES/17/4, aprobó por unanimidad los Principios Directivos sobre las Empresas y los Derechos Humanos para la aplicación del marco “Proteger, Respetar y Remediar” de las NNUU, proporcionando -por primera vez- una norma mundial para prevenir y abordar el riesgo de impactos adversos sobre los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial.








Debate facilitado

¿Dispone su empresa de un código de conducta que rijan el comportamiento de los empleados, de normas para los socios de la cadena de suministro y/o de directrices de contratación ética? ¿Cuál es su grado de eficacia?

¿Qué función tienen los principios, las normas y la ética en su lugar de trabajo?

¿Le resulta difícil conseguir que su empresa se adhiera a las normas internacionales voluntarias?

Sesión 4: Otras respuestas multilaterales

	50 minutos
	Los participantes entienden otros enfoques de la empresa responsable y sus diferencias con los PRNU.
	Conferencia seguida de un cuestionario.
	Esta sesión cubre las Directrices de la OCDE o la Declaración Tripartita de la OIT, pero no en detalle.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informe a los participantes que la sesión durará 50 minutos, y que habrá una prueba de grupo al final.2. Explique que durante esta sesión, presentaremos otros desarrollos que conducen a los PRNU, incluyendo las Guías de la OCDE y la Declaración de la OIT.3. Informar a la audiencia que esta sesión no pretende profundizar en las políticas, guías o declaraciones de la OCDE o de la OIT.4. Introduzca el material de la siguiente manera.

¿Qué relación tienen los PRNU con otras normas internacionales?

Tras la creciente atención prestada a los riesgos e impactos de los derechos humanos relacionados con las empresas, las organizaciones multilaterales han creado varios instrumentos que proporcionan orientación sobre la práctica empresarial responsable. Entre ellos se encuentran las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, el Pacto Mundial de la ONU, los Diez Principios y las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de la Corporación Financiera Internacional, entre otros. Esta sección no enumera ni detalla todas las normas, dado el enfoque de la formación. En su lugar, cubre aquellas que tienen una relación más íntima con los PRNU.

Guías de la OCDE para Empresas Multinacionales

Las Líneas Guías de la OCDE proporcionan principios y normas de conducta empresarial responsable para las empresas multinacionales que operan en o desde países adheridos a la Declaración de la OCDE. Las Guías son legalmente no vinculantes para las empresas. Las Guías se adoptaron en 1976. Sin embargo, las Guías de la OCDE no hablaban específicamente de cuestiones de derechos humanos hasta el lanzamiento de los PRNU en 2011.

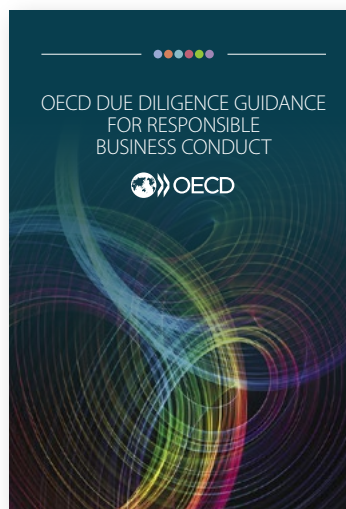
¿Qué prevén las Guías de la OCDE y cómo se relaciona la "Conducta Empresarial Responsable" con los PRNU?

Las Guías de la OCDE incluyeron un capítulo sobre derechos humanos en su versión actualizada en 2011, tras la publicación de los PRNU. Además de su capítulo sobre derechos humanos, las Guías de la OCDE cubren:

- + Cuestiones laborales
- + Medio ambiente
- + Soborno y extorsión
- + Protección del consumidor
- + Ciencia y tecnología
- + Competencia
- + Política tributaria

Una guía de referencia sobre la Conducta Empresarial Responsable complementa las Guías, que sigue las previsiones de los PRNU para realizar la HRDD.

En materia de derechos humanos, las Guías de la OCDE reflejan esencialmente los PRNU, aunque las Guías de la OCDE proporcionan prescripciones y comentarios menos detallados. Además, las Guías de la OCDE prevén un mecanismo no judicial basado en el Estado para tratar las denuncias de incumplimiento. Estos mecanismos se denominan Puntos Nacionales de Contacto (PNC) y también se ajustan a las disposiciones del tercer pilar de los PRNU.



Fuente: mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf

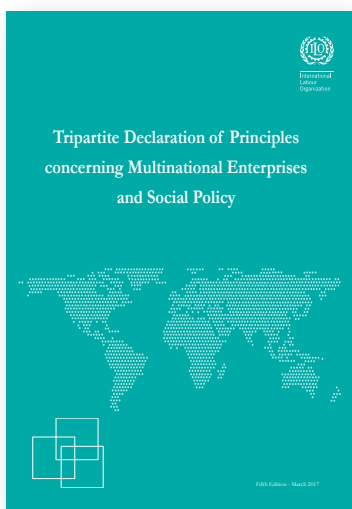
¿Qué relación tienen los PRNU con otras normas internacionales?

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (1977).

La Declaración se centra en el trabajo decente. No tiene la fuerza de un Convenio.

Sus principios se destinan a las empresas multinacionales, a los gobiernos de los países de origen y de acogida, y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y abarcan ámbitos como el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales, así como las políticas generales. Las áreas cubiertas son:

- + Promoción del empleo
- + Seguridad social
- + Eliminación del trabajo forzado u obligatorio
- + Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas
- + Igualdad de oportunidades y de trato
- + Seguridad en el empleo
- + Salarios, beneficios y condiciones de trabajo
- + Seguridad y salud
- + Relaciones industriales
- + Libertad de asociación y derecho a organizarse
- + Negociación colectiva
- + Consultas
- + Acceso a los recursos y examen de las quejas



Como ya se ha señalado en la formación, también existen ocho convenios “fundamentales” de la OIT, que abarcan los principios y derechos fundamentales del trabajo. Estos incluyen la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Para más información, los participantes deben acceder a los siguientes recursos:

www.oecd.org/corporate/mne/

www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang-en/index.htm



Explique a los participantes que ahora hará un rápido repaso del Pacto Mundial de las NNUU y de sus 10 Principios. Los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU precedieron al desarrollo de los PRNU.

¿Cuál es la relación entre los PRNU y los 10 Principios del Pacto Mundial de las NNUU?

En virtud de los 10 Principios del Pacto Mundial de las NNUU, se pide a las empresas que apoyen y respeten la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente y que se aseguren de no ser cómplices de abusos de los derechos humanos.

En materia laboral, las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Otros derechos laborales identificados son:

- + La eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio
- + La abolición efectiva del trabajo infantil
- + La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Bajo el epígrafe “Medio Ambiente”, los 10 Principios establecen que las empresas deben:

- + Apoyar un enfoque preventivo de los retos medioambientales
- + Empezar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental
- + Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Bajo el epígrafe “Anticorrupción”, los 10 Principios establecen que:

- + Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

Los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU son un código de conducta voluntario para las empresas firmantes. Los 10 Principios son un precursor de los PRNU. El PMNU y la ACNUDH han confirmado que los 10 Principios deben interpretarse en consonancia con los PRNU.



Cuestionario

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar las diapositivas para las siguientes preguntas accediendo a la presentación en línea de la [Parte I - Módulo 2 Sesión 4](#). La página también está disponible escaneando este código QR:



Además de otras cuestiones relacionadas a los derechos humanos, ¿cuáles de las siguientes están relacionadas con la eliminación del trabajo forzado?

- A. Guías de la OCDE para Empresas Multinacionales
- B. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT
- C. Los 10 Principios del Pacto Mundial de las NNUU
- D. Todas las anteriores

La respuesta correcta es **D**.

Además de otras cuestiones, ¿cuál de las siguientes se refiere a la protección al consumidor?

- A. Guías de la OCDE para Empresas Multinacionales
- B. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT
- C. Los 10 Principios del Pacto Mundial de las NNUU
- D. Todas las anteriores




La respuesta correcta es **A**.

Además de otras cuestiones, ¿cuáles de las siguientes tienen que ver con la lucha anticorrupción?





- A. Guías de la OCDE y Declaración de la OIT
- B. Guías de la OCDE y 10 Principios del Pacto Mundial de las NNUU
- C. Los 10 Principios del Pacto Mundial de las NNUU y la Declaración de la OIT
- D. Ninguna de las anteriores

La respuesta correcta es la **B**.

Módulo 3: Introducción a los PRNU

	250 minutos (4 horas, 10 minutos)
	Al final de este módulo, los participantes tendrán un conocimiento más profundo de los PRNU y sus tres pilares.
	Esta sección ofrece un breve resumen de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Para ello, el facilitador puede revisar el Comentario y las Preguntas Frecuentes que proporciona la OHCHR.

Sesión 1: Los PRNU y el Pilar 1

	50 minutos
	Al final de esta sesión, los participantes tendrán una comprensión más profunda de los PRNU y una introducción a sus tres pilares. Esta sección también presentará el Pilar 1.
	Conferencia seguida de actividad. La actividad de esta sección consiste en llevar a la audiencia a través de escenarios. Los miembros de la audiencia eligen "De acuerdo" o "En desacuerdo" en una aplicación de smartphone o levantando la mano. Después de formular y responder a cada pregunta, el animador debe facilitar un debate.
	Esta sesión comienza con una rápida visión general de los tres pilares de los PRNU. A continuación, se analiza el primero de los tres pilares, relativo al deber de protección del Estado. Es posible que los asistentes del sector empresarial estén menos interesados en este primer pilar que en el segundo, relativo a la responsabilidad empresarial de respetar. Por lo tanto, puede ser una buena idea hacer hincapié en que el deber de protección del Estado crea una igualdad de condiciones al exigir a las empresas el mismo nivel de exigencia. También puede ser convincente destacar cómo el deber de protección del Estado es importante para hacer que las empresas que abusan de los derechos humanos rindan cuentas de sus acciones, para que otras empresas o industrias no sufran daños en su reputación por asociación. En otras palabras, hay que estar preparado para defender el pilar 1 como si se tratara del pilar 2.



1. Explique que durante esta sesión presentaremos los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Diga a los participantes que la sesión durará 50 minutos y que al final habrá una prueba de grupo.
2. Informe a los asistentes de que esta sesión no pretende profundizar en cada uno de los principios.
3. Presente el material de la siguiente manera.

¿Qué son los PRNU y cómo se han desarrollado?

Tras la creación del Pacto Mundial de la ONU, el Secretario General Kofi Annan pidió al arquitecto de la nueva organización, John Ruggie, que presentara recomendaciones. Tras los siguientes mandatos, estas recomendaciones constituirían la base de los Principios Rectores de la ONU. En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó por unanimidad los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU).

Los PRNU reconocen las funciones distintas pero complementarias que tienen el Estado y las empresas para actuar de acuerdo con las normas internacionales de derechos humanos. Esto es lo que hace que los PRNU sean únicos: proporcionan orientación a los gobiernos y a las empresas en un solo paquete.

¿Qué componen los PRNU?

Treinta y un (31) principios en tres pilares:

- + Pilar 1: Deber del Estado de **proteger los derechos humanos**
- + Pilar 2: Responsabilidad de las empresas de **respetar los derechos humanos**
- + Pilar 3: El papel de los Estados y las empresas para garantizar que los titulares de derechos **tengan acceso a un recurso efectivo**

¿Qué implica el deber de protección del Estado?

Pilar 1: Deber de protección del Estado (Principios 1 a 10) Los PRNU establecen que:

"Los Estados deben proteger contra los abusos de los derechos humanos en su territorio y/o jurisdicción por parte de terceros, incluidas las empresas.

Para ello, deben adoptar las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas, leyes, reglamentos y procedimientos judiciales eficaces". - Principio 1.

La necesidad de que los Estados creen y apliquen leyes que regulen directa o indirectamente el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas es un mensaje central de los PRNU.

La aplicación de las leyes puede ser una laguna importante en la actuación del Estado hacia las empresas, especialmente en los ámbitos de:

- + No discriminación
- + Trabajo
- + Protección del medio ambiente
- + Vivienda, suelo y propiedad
- + Privacidad

🌐 ¿Qué pueden hacer los Estados para garantizar que las empresas cumplan las normas internacionales de derechos humanos?

Los Estados deben lograr una mayor coherencia jurídica y política entre sus obligaciones en materia de derechos humanos y sus acciones con respecto a las empresas.

Por ello, los Estados deben:

- + Aplicar las leyes existentes (Principio 3a)
- + Identificar y abordar las lagunas políticas o normativas (Principio 3b)
- + Proporcionar una orientación eficaz a las empresas (Principio 3c)
- + Fomentar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, tanto en el país como en el extranjero (Principio 3d)

Cuando existe un nexo Estado-empresa, los Estados también deben considerar lo siguiente:

- + Las empresas estatales asumen el liderazgo y desarrollan políticas de derechos humanos, implementan procesos de HRDD y proporcionan reparación cuando se identifican impactos adversos (Principio 4)
- + Las empresas que se adhieren a los Principios Rectores de las Naciones Unidas y que muestran respeto por los derechos humanos en sus operaciones reciben apoyo comercial o créditos a la exportación (Principio 4)
- + Las transacciones comerciales (por ejemplo, la contratación pública) se basan en evaluaciones de riesgo en materia de derechos humanos (Principio 6)
- + Los Estados deben colaborar con las empresas para garantizar que las empresas que operan en zonas afectadas por conflictos no estén implicadas en graves violaciones de los derechos humanos (Principio 7)
- + Garantizar que todos los departamentos, organismos e instituciones gubernamentales que determinan las prácticas empresariales conozcan y respeten las obligaciones en materia de derechos humanos en el cumplimiento de sus respectivos mandatos (Principio 8)
- + Cumplir con su deber de protección cuando participen en instituciones multilaterales (por ejemplo, el Banco Mundial, el FMI) con otros Estados (Principio 9)

Un Estado puede mostrar su compromiso con los PRNU adoptando un Plan de Acción Nacional sobre Diversidad Biológica. Esto puede implicar la creación de un comité directivo, la realización de un estudio de referencia, una amplia consulta con las partes interesadas y adoptar un enfoque de todo el gobierno en el diseño y la aplicación

Consulte los recursos disponibles sobre la elaboración de un PNA sobre BHR de las siguientes organizaciones:

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights* (2016)

El Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR) y la Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa (ICAR): *National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit* (2017)

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), DIHR e ICAR: *Los derechos del niño en los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos* (2015)

DIHR, *Planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos*, <https://globalnaps.org/>



Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights

UN Working Group on Business and Human Rights

“Las empresas no son actores neutrales en situaciones de conflicto... Incluso si las empresas no toman partido en el conflicto, el impacto de sus operaciones influirá necesariamente en la dinámica del mismo.”

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales “Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia una acción reforzada” 21 de julio de 2020, A/75/212

¿Qué dicen los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos sobre la protección y el respeto de los derechos humanos frente a los impactos adversos relacionados con las empresas en contextos de conflicto?

En las situaciones de conflicto, la probabilidad y la gravedad de las violaciones de los derechos humanos es considerablemente mayor que en las situaciones sin conflicto, y los grupos vulnerables sufrirán inevitablemente de forma desproporcionada las consecuencias negativas de los conflictos.

El Estado y las empresas tienen papeles complementarios:

1. Los Estados de origen y de acogida deben utilizar sus principales herramientas políticas y palancas para garantizar que las empresas ejerzan una debida diligencia reforzada y sensible al conflicto cuando operen en zonas afectadas por el mismo.
2. Las empresas, por su parte, tendrán que adoptar prácticas mejoradas de HRDD e incorporar principios clave de sensibilidad al conflicto

El papel de los Estados:

En virtud del **Principio Rector 7**, los PRNU establecen que los Estados deben ayudar a garantizar que las empresas que operan en esos contextos de conflicto no estén implicadas en abusos, de las siguientes maneras:

- A. Comprometerse lo antes posible con las empresas para ayudarlas a identificar, prevenir y mitigar los riesgos relacionados con los derechos humanos de sus actividades y relaciones comerciales
- B. Proporcionar una asistencia adecuada a las empresas para evaluar y abordar los mayores riesgos de abusos, prestando especial atención a la violencia de género y sexual
- C. Negar el acceso a las ayudas y servicios públicos a las empresas que estén implicadas en graves violaciones de los derechos humanos y se nieguen a cooperar para hacer frente a la situación
- D. Garantizar que sus políticas, legislación, reglamentos y medidas de aplicación actuales son eficaces para abordar el riesgo de participación de las empresas en graves violaciones de los derechos humanos

El comentario al Principio 12 aclara además que el alcance de la responsabilidad empresarial de respetar puede ser más amplio en contextos de conflicto, ya que "en situaciones de conflicto armado las empresas deben respetar las normas del derecho internacional humanitario."

¿Cuándo deben los Estados exigir a las empresas una mayor debida diligencia?

Un informe del UNWG, "Las empresas, los derechos humanos y las regiones afectadas por los conflictos: hacia una acción reforzada" (disponible en undocs.org/en/A/75/212), establece que los Estados y las empresas deben identificar los desencadenantes de los conflictos y planificar en consecuencia.⁴

Los factores desencadenantes son:

1. La presencia de conflictos armados y otras formas de inestabilidad
2. La debilidad o ausencia de estructuras estatales
3. Registro de violaciones graves del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho humanitario
4. Señales de advertencia, incluyendo:
 - a. la adopción de medidas encaminadas a la violencia masiva, incluido el acopio de armas y armamento
 - b. la imposición de leyes de emergencia o medidas de seguridad extraordinarias
 - c. la suspensión de las instituciones vitales del Estado o la interferencia en las mismas
 - d. el aumento de la politización de la identidad y
 - e. el aumento de la retórica incendiaria o del discurso del odio



Cuestionario

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar las diapositivas para las siguientes preguntas accediendo a la presentación en línea de la Parte I - Módulo 3, Sesión 1. La página también está disponible escaneando este código QR



¿Cuál de las siguientes opciones ayudará al Estado a cumplir con su deber de proteger a los titulares de derechos contra los abusos de los derechos humanos por parte de los actores empresariales, según los PRNU?

Elaborar una legislación que regule o elimine las comisiones de contratación que se cobran a los trabajadores inmigrantes: ¿ESTÁ DE ACUERDO/NO ESTÁ DE ACUERDO?

Respuesta correcta: Los participantes deben estar **de acuerdo**, ya que las tarifas de contratación exorbitantes conducen a condiciones que favorecen el trabajo forzado o en régimen de servidumbre.

Crear un grupo de trabajo para identificar las lagunas en la regulación de las evaluaciones de impacto ambiental (EIA): ¿ESTÁ DE ACUERDO/NO ESTÁ DE ACUERDO?

Respuesta correcta: Los participantes deberían estar **de acuerdo**, ya que las EIA son fundamentales para proteger, entre otras cosas, los medios de vida, la salud, los derechos sobre la tierra, los derechos culturales y los derechos de los pueblos indígenas.

4 Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales: "Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia una acción reforzada", 21 de julio de 2020, A/75/212






Pedir al gobierno local que participe en la elaboración de un plan para abordar los problemas de derechos sobre la tierra: ¿ESTÁ DE ACUERDO/NO ESTÁ DE ACUERDO?

Respuesta correcta: Los participantes deben estar **de acuerdo**, ya que el gobierno local también debe comprometerse a proteger los derechos sobre la tierra de la extralimitación de algunas empresas.

Desarrollar leyes y políticas que disuadan a todas las empresas de operar en entornos conflictivos para no verse involucradas en estos contextos de alto riesgo: ¿ESTÁ DE ACUERDO/NO ESTÁ DE ACUERDO?

Respuesta correcta: Los participantes probablemente estén en **desacuerdo**. Los PRNU no aconsejan que las empresas eviten todos los contextos de conflicto, ya que puede haber ocasiones en las que no sea aconsejable o incluso posible hacerlo. En cambio, los PRNU establecen que los Estados deben colaborar lo antes posible con las empresas para ayudarlas a identificar, prevenir y mitigar los riesgos relacionados con los derechos humanos de sus actividades y relaciones comerciales.

Sesión 2: Pilar 2 - Obligación de las empresas de respetar (Principios 11 a 24)

	50 minutos
	Al final de esta sesión, los participantes comprenderán mejor qué pueden hacer las empresas para mostrar respeto por los derechos humanos, objeto del Pilar 2.
	Lectura seguida de un cuestionario.
	Con esta sección, seguimos ofreciendo una visión general de los PRNU, pero centrándonos en el Pilar 2. Esta sección sirve de introducción al Pilar 2, y abarca los principios en los que se basa la política de derechos humanos, la HRDD y el remedio.
	<ol style="list-style-type: none">1. Explique que durante esta sesión presentaremos el segundo pilar de los PRNU y los principios subyacentes que impulsan la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos.2. Informar a la audiencia de que esta sesión pretende ser sólo una visión general.3. Diga a los participantes que la sesión durará 50 minutos y que al final habrá una prueba de grupo.4. Presente el material de la siguiente manera.

¿Cómo pueden las empresas mostrar respeto por los derechos humanos?

El pilar 2 establece que: “Las empresas deben respetar los derechos humanos. Esto significa que deben evitar infringir los derechos humanos de los demás y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos en los que estén involucradas.” - Principio 11.

Más concretamente, los PRNU indican que las empresas deben mostrar respeto mediante:

1. Incorporar su responsabilidad de respetar los derechos humanos estableciendo un compromiso político (Principio 16)
2. Llevar a cabo la HRDD (Principios 17 a 21 y 24), que es un proceso para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos sobre los derechos humanos
3. RRemediar los impactos adversos sobre los derechos humanos que ya se han producido (Principio 22)

Estos tres puntos se analizarán con más detalle en las próximas sesiones. Por ahora, es importante descubrir algunos de los principios subyacentes que se tratan en los dos segmentos siguientes.

¿Qué tipo de empresas deben dar prioridad al respeto de los derechos humanos?

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operativo, propiedad y estructura (Principio 14).

No obstante, la escala y la complejidad de los medios a través de los cuales las empresas cumplen con esa responsabilidad pueden variar en función de estos factores y de la gravedad de los impactos adversos de la empresa sobre los derechos humanos (Principio 14).

La responsabilidad de respetar los derechos humanos se extiende a todas las operaciones de una empresa e incluye todas sus relaciones comerciales a lo largo de su cadena de valor. Esto implica también que es responsable de los impactos de todos los servicios y productos que ofrece a los usuarios finales (Principio 13). Los PRNU piden a las empresas que aborden los impactos sobre los derechos humanos más allá de su “esfera de influencia”

¿Cuáles son algunas de las consideraciones fundamentales que las empresas deben tener en cuenta antes de emprender esfuerzos para demostrar el respeto de los derechos humanos?

Cuando los PRNU dicen que hay que prevenir y mitigar los riesgos, se refieren a los riesgos para los derechos humanos; el segundo pilar no se ocupa de los riesgos para la empresa (como la rentabilidad).

Las empresas no pueden compensar los impactos negativos sobre las personas “haciendo el bien”, a través de lo que solemos llamar RSC. Por ejemplo, una empresa no puede compensar el hecho de que se utilice mano de obra infantil en sus cadenas de suministro construyendo una escuela (véase el comentario al Principio 11).

Cuando sea difícil abordar todos los riesgos o impactos sobre los derechos humanos identificados, las empresas deben tratar primero de prevenir y mitigar aquellos que sean más graves o cuando una respuesta tardía los haga irremediables (Principio 24).

El cumplimiento de las leyes locales puede no ser suficiente para satisfacer las expectativas de los Principios Rectores (véase el comentario al Principio 13).

Para las empresas que trabajan en zonas afectadas por conflictos, los enfoques de mitigación de riesgos se intensificarían necesariamente, y de hecho se elevarían al nivel de cumplimiento legal (Principio 23).



Cuestionario

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar las diapositivas para las siguientes preguntas accediendo a la presentación en línea de la **Parte I - Módulo 3 Sesión 2**. La página también está disponible escaneando este código QR:



¿Cuáles son las tres cosas que los PRNU dicen que las empresas deben hacer para mostrar respeto por los derechos humanos?

- A. Desarrollar una política de derechos humanos, llevar a cabo una HRDD y, conceder subvenciones a las organizaciones de la sociedad civil (OSC)
- B. Llevar a cabo la HRDD, conceder subvenciones a las OSC y proporcionar reparación a las víctimas cuando sea necesario
- C. Llevar a cabo una HRDD, desarrollar una política de derechos humanos y, en caso necesario, ofrecer reparación a las víctimas de abusos
- D. Desarrollar una política de derechos humanos, desinvertir en empresas que no tengan una política de derechos humanos y ofrecer reparación cuando sea necesario

La respuesta es **C**. Los PRNU no prescriben la concesión de subvenciones a las OSC en el marco del Pilar 2, por muy importante que sea para alcanzar los objetivos en materia de derechos humanos. Además, los PRNU no abogan por la desinversión en empresas que no tienen una política de derechos humanos.






La responsabilidad de respetar los derechos humanos sólo se aplica a las grandes empresas de titularidad pública en sectores en los que los riesgos de abusos de los derechos humanos son bien conocidos. ¿VERDADERO o FALSO?

FALSO. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a TODAS las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operativo propiedad y estructura (Principio 14). Sin embargo, los medios a través de los cuales las empresas cumplen con esa responsabilidad pueden variar según el tamaño de la empresa, la complejidad de los problemas y la gravedad de los riesgos para los derechos humanos (Principio 14).

Los PRNU establecen que puede ser necesario considerar un equilibrio entre los riesgos y las oportunidades. Así, los riesgos deben entenderse como riesgos para los seres humanos Y el riesgo para la rentabilidad de las empresas. ¿VERDADERO o FALSO?

FALSO. Cuando los PRNU dicen que hay que prevenir y mitigar los riesgos, se refieren a los riesgos para los derechos humanos; el Pilar 2 no se ocupa de los riesgos para la empresa (como la rentabilidad). Sin embargo, es posible que la mitigación de la exposición al riesgo de los derechos humanos de una empresa conlleve menos problemas de reputación y operativos.

Sesión 3: Política de Derechos Humanos (Principio 16)

	50 minutos
	Al final de esta sesión, los participantes comprenderán mejor qué pueden hacer las empresas para mostrar respeto por los derechos humanos, tema del Pilar 2.
	Conferencia seguida de una revisión de las políticas de derechos humanos existentes y un cuestionario.
	Con esta sección, seguimos ofreciendo una visión general de los PRNU, centrándonos aquí en la elaboración de políticas de derechos humanos. Sin embargo, esta sección no entra en gran detalle.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diga a los participantes que la sesión durará 50 minutos y que habrá un debate facilitado al final. 2. Informe además a los participantes de que, durante esta sesión, desarrollaremos nuestra comprensión de lo que supone desarrollar una política de derechos humanos. 3. Informar a los asistentes de que esta sesión sólo pretende ser una visión general. 4. Presente el material de la siguiente manera.

¿Por qué y cómo redacta una empresa una política o declaración de derechos humanos? - Principio 16

Una declaración de política es un componente crítico de la implementación de la responsabilidad de respetar los derechos humanos, ya que sirve como base para integrar los procesos y políticas relacionados en todas las operaciones y su cadena de valor.

Aunque las empresas deben respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, algunas empresas estarán más expuestas que otras a una clase o tipo de riesgo relacionado con los derechos humanos. Sería poco práctico y poco manejable para los lectores digerir una política de derechos humanos basada en el detalle de las respuestas a todos los derechos humanos posibles. Por lo tanto, como primer paso en la redacción de una política de derechos humanos, hay que trazar un mapa de las cuestiones más destacadas de la empresa en materia de derechos humanos o comenzar con una cuestión concreta de derechos humanos que haya surgido en relación con las operaciones de la empresa. La relevancia es la primera característica de una política de derechos humanos creíble que invita a la adhesión de todas las partes interesadas, incluidos los empleados. Por ejemplo:

- + Una empresa de tecnologías de la información y la comunicación (ICT) puede querer centrarse en los derechos de privacidad
- + Una empresa de alimentación y bebidas puede querer abordar las cuestiones laborales y territoriales


La política de derechos humanos también puede integrarse en una política de sostenibilidad más amplia o en un código de conducta.

- + Política de derechos humanos de la ANA disponible en: www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights_e.pdf
- + Política de Coca Cola disponible en: www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/california-transparency-in-supply-chain-act/human-rights-policy-pdf-english.pdf
- + Política de derechos humanos de Cargill disponible en: www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill-commitment-on-human-rights.pdf

ANA Group Policy on Human Rights

At the ANA Group, we understand that we must respect the human rights of all persons affected by our business activities, and we will make every effort to safeguard their dignity and to show them respect.

- 1. Stance**
The ANA Group hereby establishes a Human Rights Policy ("the Policy") based on the International Bill of Rights (the Universal Declaration of Human Rights and the two International Covenants), the International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Ten Principles of the United Nations Global Compact, and the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and will promote efforts for the respect of human rights. The Policy also articulates ANA's commitment to respect human rights in accordance with ANA's Mission Statement, Management Vision, and Code of Conduct (ANA's Way).
- 2. Scope of Application**
The Policy will apply to all offices and employees of the ANA Group (all staff including executives, permanent staff and contract staff). The ANA Group will also continuously encourage its business partners and suppliers not only to support the Policy but also to adopt a similar policy, and will cooperate with its business partners and suppliers in promoting respect for human rights.
- 3. Responsibility to Respect Human Rights**
The ANA Group will fulfill its responsibility to respect human rights by ensuring that its business activities do not result in violations of human rights, and by responding appropriately to correct any adverse impact our business activities may have on human rights. In the event our business partners or suppliers have an adverse impact on human rights, we will use our influence to encourage them to take appropriate measures. The ANA Group will name one person responsible (Chief CSR Promotion Officer) for overseeing implementation of, and monitoring adherence to, this Policy.
- 4. Compliance with Applicable Laws and Regulations**
The ANA Group will comply with the laws and regulations of all countries where it conducts its business activities. It will also respect international human rights standards to the maximum extent possible, and actively promote these standards.
- 5. Training and Education**
The ANA Group will provide appropriate training and education for its executives and employees.



The Coca-Cola Company Human Rights Policy

Respect for Human Rights

Respect for human rights is a fundamental value of The Coca-Cola Company. We strive to respect and promote human rights in accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in our relationships with our employees, suppliers and independent bottlers. Our aim is to help increase the enjoyment of human rights within the communities in which we operate.


This Policy is guided by international human rights principles encompassed by the Universal Declaration of Human Rights, including those contained within the International Bill of Rights and the International Labor Organization's 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

This policy applies to The Coca-Cola Company, the entities that we own, the entities in which we hold a majority interest and the facilities that we manage. The Company also expects independent bottlers and suppliers to uphold these principles and urges them to adopt similar policies within their own businesses.

We use due diligence as a means to identify and prevent human rights risks to people in our business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our business activities, we are committed to provide for or cooperate in, their fair and equitable remediation. We seek to promote access to remediation where we are linked to or involved in those adverse impacts through our relationships with third parties.

The Human Rights Policy is overseen by The Coca-Cola Company's Board of Directors, incl

Col
We
cor
to v
pac
dial
but
Wh
righ
cha
hur



Cargill Commitment on Human Rights

Our Commitment

Cargill is committed to treating people with dignity and respect in the workplace and in the communities where we do business. We promote and respect human rights as outlined in the Universal Declaration of Human Rights and the UN Sustainable Development Goals. We are a participant in the UN Global Compact. We take guidance from the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labour Organisation Fundamental Principles and Rights at Work. These frameworks call on us to engage in due diligence and take action to remedy issues where identified in our workplaces, supply chains and extended communities.

Cargill's purpose is to nourish the world in a safe, responsible and sustainable way. We aspire to be the most trusted source of products and services across the agricultural, food, industrial and financial markets we serve. As a result of the diverse regions and industries we operate in, we aim to operationalize this Commitment in three key areas: at work, in our supply chains, and in our extended communities.

This Commitment contains overarching principles that we embed into our policies and systems. Material impacts are further outlined and addressed through specific supply chain commitments.

Promotion of an equitable, safe and supportive workplace

Cargill's people are our greatest asset. We provide an equitable, safe and supportive workplace. We value the unique contributions of our global team, enabling those who support Cargill's goals to achieve their own individual potential.

Our Code of Conduct serves as the foundation for the behaviors expected from all our employees. Every employee receives an introduction to Cargill's Code of Conduct and Guiding Principles, which is followed by regular training to help ensure that employees' actions align with the Company's commitments on business conduct, the environment, people and communities.

Safe: A key measure of our success is sending every employee and contractor home safe every day. We are committed to conducting all our business activities in a manner that protects the health and safety of our people. Cargill's commitment to safety includes protecting personal data, and we have global rules for the lawful and proper handling of this data.

Equitable: We apply equitable hiring practices, offer competitive compensation for our employees, and meet or exceed all applicable laws regarding working conditions. We respect the freedom of association and employees' right to choose to form or voluntarily join trade unions and collectively bargain. We have committed to achieving gender parity at the executive level by 2030.

February 2019

REFERENCIA DE ALTO NIVEL	Una breve referencia a los derechos humanos en la misión de la empresa, la declaración de valores u otro documento general
DECLARACIÓN POLÍTICA	Una declaración más elaborada que describa las expectativas de la empresa y las estructuras de responsabilidad con respecto a los derechos humanos, ya sea en una política independiente o integrada en una política de sostenibilidad más amplia o en un código de conducta
ORIENTACIÓN OPERATIVA	Orientaciones detalladas en áreas funcionales o geográficas, que indican a los directivos y otras personas lo que deben hacer específicamente en su trabajo diario; a menudo se integran en las políticas operativas existentes

Una declaración política puede incluir los siguientes niveles de compromisos.

Fuente: Shift, Oxfam y Global Compact Network Netherlands. Doing Business with Respect for Human Rights: Una herramienta de orientación para las empresas (2016). Disponible en aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

Un posible segundo paso es solicitar la opinión de los empleados. Según Shift, una empresa de asesoramiento en materia de BHR, "la participación de [los empleados] puede mejorar no sólo el contenido de la política, sino que también puede ayudar a generar una mayor aceptación una vez que se adopte formalmente..."⁵

Lo que es cierto para los empleados también lo es para las partes interesadas externas. El compromiso con las partes interesadas puede llevar mucho tiempo, pero en un entorno operativo en el que la confianza es escasa o los riesgos de violación de los derechos humanos son significativos, la incorporación de las opiniones de los actores externos **puede infundir vida, propósito y utilidad a una política de derechos humanos.**

El compromiso con las partes interesadas externas en una política de derechos humanos también puede mejorar las capacidades y estrategias de gestión interna. Como señala twentyfifty, otra empresa asesora en materia de derechos humanos, "la capacidad de interactuar con una amplia gama de partes interesadas en la sociedad se está convirtiendo en una competencia esencial para los directores generales y los consejeros delegados y en una de las claves del rendimiento empresarial a largo plazo y de la capacidad de recuperación en un entorno empresarial en constante cambio...". Global Compact Network Germany y twentyfifty. Participación de las partes interesadas en la debida diligencia en materia de derechos humanos (2014).

Report (2015)

Guide on How to Develop a Human Rights Policy

Provides instruction on how businesses can develop and implement a human rights policy within their companies. The second edition of How to Develop a Human Rights Policy was designed by Human Rights and Labour Working Group member Ernst & Young - Japan.

Access Resource

- A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy (English)
- A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy (Spanish)

Resource Author
United Nations Global Compact

Los recursos del Global Compact están disponibles en www.unglobalcompact.org/library/22

5 Shift, Oxfam y Global Compact Network Netherlands. Hacer negocios respetando los derechos humanos: Una herramienta de orientación para las empresas (2016). Disponible en aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

¿Cuáles son las características esenciales de todo compromiso creíble en materia de derechos humanos?

Los PRNU sostienen que las políticas de derechos humanos creíbles deben:

- + Estipular las expectativas de la empresa en materia de derechos humanos para el personal, los socios comerciales y otras partes directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios
- + Ser aprobado por el nivel más alto de la empresa
- + Estar informada por los conocimientos internos y/o externos pertinentes
- + Estar disponible públicamente y ser comunicada interna y externamente a todo el personal, socios comerciales y otras partes relevantes
- + Estar reflejadas en las políticas y procedimientos operativos necesarios para integrarlas en toda la empresa.



Debate facilitado

Pregunta si alguien de la audiencia ha redactado una política de derechos humanos o de sostenibilidad. ¿Cuáles fueron sus experiencias?

Utilizando los enlaces anteriores, lee algunos pasajes clave de una política de derechos humanos como demostración más clara de los componentes de una política. Pregunte a los asistentes si ven que falta algo. Pregunte a los asistentes si les gustaría incluir más.



Cuestionario

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar las diapositivas para las siguientes preguntas accediendo a la presentación de la Parte I - Módulo 3 Sesión 3 en línea. La página también está disponible escaneando este código QR








¿Cuál de las siguientes respuestas NO es cierta?

Las políticas de derechos humanos son más sólidas cuando:

- A. La política se basa en las opiniones de los empleados, para garantizar su aceptación.
- B. La política es lo más amplia posible y cubre áreas que pueden ir más allá del ámbito de las operaciones de la empresa, para impactar en el mayor número de personas.
- C. La política se aprueba en los niveles más altos, para fomentar su adopción en todos los niveles de la empresa.
- D. La política es lo suficientemente detallada como para incorporarla a las políticas y procedimientos operativos.

La respuesta correcta es **B**. La política es más sólida cuando es relevante para la empresa y su huella operativa. Si una política es demasiado amplia, puede ser difícil conseguir la aceptación de los empleados. También puede dificultar la incorporación del compromiso con los derechos humanos en las políticas y procedimientos operativos.

Session 4: Human Rights Due Diligence (Principle 17 to 21)

	50 minutos
	Al final de esta sesión, los participantes comprenderán mejor qué pueden hacer las empresas para mostrar respeto por los derechos humanos, objeto del Pilar 2.
	Lectura seguida de un cuestionario.
	Esta sesión no entra en detalles sobre cómo llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos. La formación detallada se encuentra en la Parte 2 de esta guía de facilitación de la formación. El facilitador debe familiarizarse con los PRNU antes de la formación en sí, incluyendo el Comentario y la Guía de Preguntas Frecuentes proporcionada por la OHCHR (disponible en ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinesshr.pdf) to ensure that they can answer any questions.
	<ol style="list-style-type: none">1. Explique que, durante esta sesión, presentaremos la práctica de la HRDD que se encuentra en el Pilar 2 de los PRNU.2. Informar a la audiencia de que esta sesión no pretende ofrecer una inmersión profunda en la debida diligencia en materia de derechos humanos. Esa formación se reserva para la segunda parte.3. Diga a los participantes que la sesión durará 50 minutos y que habrá un cuestionario de grupo al final.4. Presente el material como se indica a continuación.

¿Qué dicen los PRNU sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos (HRDD)?

Los PRNU proporcionan el nivel más alto de normas acordadas en el mundo para llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos. Estas normas se encuentran en los PRNU en los Principios 17 a 21. A veces se habla de la HRDD como un proceso de “conocer y mostrar”: un medio para conocer los riesgos de una empresa en materia de derechos humanos y mostrar lo que la empresa está haciendo al respecto.

Los PRNU establecen que las empresas deben prevenir y dar cuenta de cómo abordan sus impactos adversos sobre los derechos humanos. Para ello, las empresas deben aplicar la “debida diligencia”, que implica cuatro pasos:

1. Identificar y evaluar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos
2. Integrar los resultados y actuar en consecuencia
3. Seguir y verificar la eficacia de las respuestas
4. Comunicar y dar cuenta de cómo se abordan los impactos y los resultados

Cuando una empresa lleva a cabo una HRDD e identifica que ya se han producido impactos sobre los derechos humanos, la empresa también debe remediar esos impactos reales (Principio 22).

¿Cuáles son algunas de las principales consideraciones para llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos?

La HRDD debe cubrir los impactos que la empresa ha causado o a los que ha contribuido a través de sus propias actividades, o que pueden estar directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales (Principios 17a y 19).

La debida diligencia debe ser continua, ya que los riesgos y los impactos cambian a lo largo del tiempo, al igual que los contextos operativos (Principio 17c).

Es importante que la debida diligencia implique la participación de múltiples partes interesadas (Principio 18). Para evaluar con precisión los impactos sobre los derechos humanos, las empresas deben tratar de comprender las preocupaciones de las partes interesadas consultándolas directamente

Las empresas deben **integrar** las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en todas las funciones y procesos (Principio 19). Esto puede implicar la asignación de responsabilidades a individuos y unidades, al tiempo que se integran otras consideraciones en:

- + Procesos de toma de decisiones
- + Presupuestos para el cumplimiento, la mitigación y la reparación
- + Supervisión y cumplimiento de las recomendaciones de la evaluación de impacto

Con el fin de verificar si se están abordando los impactos adversos sobre los derechos humanos, las empresas también deben hacer un seguimiento de la **eficacia** de su respuesta (Principio 20).

El seguimiento debe:

- + Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados
- + Aprovechar los comentarios de fuentes internas y externas, incluidas las partes interesadas

Las empresas deben estar preparadas para **comunicar** cómo van a evaluar sus impactos sobre los derechos humanos en el exterior, especialmente cuando las partes interesadas afectadas planteen sus preocupaciones o lo hagan en su nombre (Principio 21).

2. Trazar un mapa de los principales actores del conflicto y de sus motivos, capacidades y oportunidades para infligir violencia
3. Identificar y anticipar las formas en que las propias operaciones, productos o servicios de las empresas repercuten en las tensiones sociales existentes y en las relaciones entre los distintos grupos, y/o crean nuevas tensiones o conflictos

¿En situaciones de conflicto, ¿cómo prioriza una empresa los impactos y riesgos que debe abordar en primer lugar?

En situaciones de conflicto, la priorización pide a las empresas que piensen en la probabilidad y las consecuencias del conflicto como un elemento crucial:

1. ¿Qué probabilidad hay de que el problema cree o exacerbe el conflicto?
2. ¿Cuál es la gravedad de las implicaciones para los derechos humanos de los riesgos de conflicto identificados?



Debate facilitado

¿Cuáles considera que son algunos obstáculos para conocer y mostrar respeto por los derechos humanos?

¿Qué obstáculos ve para el cumplimiento de las disposiciones del pilar 2?



Cuestionario

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar las diapositivas para las siguientes preguntas accediendo a la presentación en línea de la Parte I - Módulo 3 Sesión 4. La página también está disponible escaneando este código QR:



¿Cuál de las siguientes opciones NO está incluida como forma en que las empresas pueden mostrar respeto por los derechos humanos en el marco del Pilar 2 de los PRNU?

- A. Articular un compromiso con los derechos humanos a través de una política en este ámbito
- B. Desarrollar planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos
- C. Desarrollar procesos para identificar y abordar los riesgos para los derechos humanos
- D. Cumplir estrictamente las leyes locales






La respuesta correcta es la **B**. Los planes de acción nacionales son instrumentos gubernamentales, aunque se elaboran mediante consultas a múltiples partes interesadas. Algunos participantes pueden responder que la respuesta D tampoco es suficiente para mostrar respeto, lo cual puede ser cierto. Aun así, la respuesta B es la más acertada a la pregunta planteada. Ver a continuación.

¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la menos acertada?

- A. Es importante que las empresas comuniquen al público lo que la empresa ha hecho para respetar los derechos humanos.
- B. Las empresas deben ofrecer un remedio para los abusos de los derechos humanos que hayan causado o a los que hayan contribuido.
- C. Cuando las empresas siguen de cerca las leyes nacionales, pueden estar seguras de que se respetarán los derechos humanos.
- D. Las políticas de derechos humanos deben ser aprobadas por los niveles más altos de la empresa.

La respuesta correcta es **C**. Seguir las leyes nacionales puede no ser suficiente para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos.

Sesión 5: Pilar 3 - Estado y empresas - Acceso a los recursos (Principios 25 a 28)

	50 minutos
	Los participantes comprenderán mejor el alcance del pilar 3.
	Conferencia seguida de un debate facilitado.
	Esta sección proporciona a los participantes una comprensión general del pilar 3. No entra en detalles sobre la forma de proporcionar reparación o sobre los mecanismos de reclamación. El facilitador debe familiarizarse con los PRNU antes de la formación propiamente dicha, incluyendo el Comentario y la guía de Preguntas Frecuentes proporcionada por la OACNUDH (disponible en www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf) para asegurarse de que puede responder a cualquier pregunta.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicar que, durante esta sesión, presentaremos el Pilar 3 de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que tiene que ver con el “remedio” 2. Informar a los participantes de que la sesión durará 50 minutos y que habrá un debate facilitado al final. 3. Explicar que esta sesión sobre el acceso a los recursos es la última sesión de la Parte I de la formación. Recuerde a los asistentes que esta sesión se limita a ofrecer una visión general de los PRNU. 4. Presentar el material de la siguiente manera.

¿Qué es el acceso a la reparación?

El acceso a la reparación de los abusos de los derechos humanos es un requisito previo para el pleno disfrute de los derechos humanos.

Un remedio para los abusos puede incluir disculpas, **restitución, rehabilitación, compensación financiera o no financiera y sanciones punitivas**, así como esfuerzos iniciados para prevenir futuros daños a través de, por ejemplo, mandatos o garantías de no repetición.

A continuación, se incluye una declaración de Coca-Cola sobre su trabajo de acceso a la reparación: “Cuando identificamos que hemos causado o contribuido a impactos adversos sobre los derechos humanos, nos comprometemos a proporcionar o cooperar en la reparación. Nuestros mecanismos no obstruyen el acceso a otros procedimientos de remediación”.



Fuente: Informe de Derechos Humanos de Coca Cola disponible en www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf

La página web de derechos humanos de PepsiCo afirma: “Reconocemos que nuestras políticas y programas pueden no prevenir todos los impactos adversos en nuestra cadena de valor, y nos proponemos ofrecer una solución efectiva cuando hayamos causado o contribuido a esos impactos y utilizar nuestra influencia para alentar a nuestros proveedores o socios a ofrecer una solución cuando encontremos impactos directamente relacionados con nuestras operaciones comerciales, bienes o servicios”.

La Declaración de Derechos Humanos de Unilever afirma: “Damos importancia a la provisión de un remedio efectivo dondequiera que se produzcan impactos sobre los derechos humanos a través de mecanismos de reclamación basados en la empresa”.

¿Quién tiene la obligación de facilitar acceso a los recursos?

El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos ha afirmado que las víctimas “deben poder buscar, obtener y aplicar un conjunto de recursos”. (Principios 25 - 31)

Este ramillete incluye mecanismos no judiciales, incluidos los mecanismos de reclamación a nivel operativo.

Lo fundamental es que tanto los mecanismos judiciales como los no judiciales sean capaces de “proporcionar recursos efectivos

En los PRNU, la disposición sobre recursos es aplicable tanto al Estado como a las empresas:

La obligación del Estado de proteger los derechos humanos a través de los recursos se recoge en los Principios 25 a 28.

La responsabilidad de las empresas de facilitar el acceso a los recursos se encuentra en los Principios 29 y 30.

Los criterios de eficacia para todos los recursos del pilar 3 de los PRNU se enumeran en el principio 31.

en la práctica”.

El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos reconoce que algunos procesos no judiciales pueden mejorar la elección, la autodeterminación y la autonomía de los denunciantes y darles la oportunidad de configurar los tipos de recursos que reciben.

¿Qué es una disposición de recurso basada en el Estado?

El comentario que figura en el Principio 25 establece que “a menos que los Estados tomen las medidas adecuadas para investigar, castigar y reparar los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas cuando se produzcan, el deber

de protección del Estado puede quedar debilitado o incluso carecer de sentido”.

Los Estados deben proporcionar recursos a través de “medios judiciales, administrativos, legislativos u otros medios apropiados” (Principio 25). Esto significa que los Estados tienen varios tipos de mecanismos a su disposición para garantizar la reparación estatal. Estos mecanismos estatales pueden dividirse en dos categorías generales:

- + Mecanismos judiciales basados en el Estado (por ejemplo, los tribunales)
- + Mecanismos de reclamación no judiciales basados en el Estado (por ejemplo, tribunales dentro de un ministerio o Instituciones Nacionales de Derechos Humanos)

El Principio 27 establece que los Estados deben adoptar las medidas adecuadas para garantizar que sus tribunales sean eficaces a la hora de abordar los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas. A este respecto, los Estados deben considerar también la forma de reducir los obstáculos jurídicos, prácticos y de otra índole que puedan conducir a la denegación del acceso a los recursos.

Además, los Estados deben establecer también mecanismos no judiciales que complementen a los tribunales. El Principio 27 establece que “los Estados deben establecer mecanismos no

Estudio de caso

4. Peerapol Mining Co. Ltd v Khao Khuha Community Rights Network (Thailand)

Los miembros de la Red de Derechos de la Comunidad de Khao Khuha (KKCRN) [“demandados”] protestaron contra las operaciones de la empresa minera Peerapol en la zona de Khao Khuha, en Tailandia, alegando que estas operaciones habían provocado un exceso de polvo y otros daños medioambientales para su comunidad. La comunidad también envió una carta al Primer Ministro solicitando la suspensión de la concesión/permiso de la empresa y presentó casos contra funcionarios públicos ante la Oficina del Defensor del Pueblo.

Como resultado, en 2011, Peerapol Mining Co. presentó cargos por difamación ante el tribunal local en virtud de la Ley de Agravios contra nueve miembros de la KKCRN, solicitando 64.000.000 de baht tailandeses (más de 2 millones de dólares estadounidenses) por daños y perjuicios. La empresa retiró el caso antes de que pudiera ir a juicio. Posteriormente, los miembros de la comunidad presentaron y ganaron una contrademanda contra la empresa ante el Tribunal Supremo, solicitando una indemnización por daños y perjuicios a su reputación y dignidad. El Tribunal Supremo falló a favor de los miembros de la KKCRN, afirmando su derecho a protestar y a presentar quejas oficiales contra la empresa. El tribunal señaló además que los residentes se limitaban a ejercer sus derechos, y que la demanda presentada por Peerapol Mining era un comportamiento perjudicial, no realizado de buena fe, y condenó a la empresa a pagar por los daños a la reputación causados, así como por los “daños mentales” y a la salud.

Fuente: Peerapol Mining Co. Ltd contra nueve miembros de la Red de Derechos Comunitarios de Khao Khuha (2013), disponible en: business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf

En un caso judicial contra una empresa minera para obtener reparación, el Tribunal Supremo tailandés falló a favor de los miembros de la Red de Derechos Comunitarios de Khao Khuha, afirmando su derecho a protestar y a presentar denuncias oficiales contra la empresa. El tribunal señaló además que los residentes se limitaban a ejercer sus derechos, y que la contrademanda por difamación era un comportamiento perjudicial no llevado a cabo de buena fe, y condenó a la empresa a pagar por el daño a la reputación causado, así como por los daños a la salud y “mentales”.

Fuente: BHRRC. Defending Defenders, Challenging Malicious Lawsuits in SE Asia (2020), disponible en media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf

judiciales de reclamación eficaces y apropiados... como parte de un sistema estatal global para la reparación de los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas”.

La reparación puede adoptar diversas formas, como una combinación de disculpas, restitución, rehabilitación, compensación económica, sanciones punitivas y/o garantías de no repetición.

¿Cuáles son algunos ejemplos de mecanismos judiciales?

- + Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH)
- + Puntos Nacionales de Contacto (PNC) de la OCDE
- + Agencias gubernamentales
- + Organismos independientes
- + Tribunales laborales

Estudio de caso: Mecanismo estatal no judicial

6. CONCLUSIÓN

El 24 de abril de 2013 se derrumbó el edificio Rana Plaza en Dhaka (Bangladesh). El edificio albergaba una serie de fabricantes textiles, entre ellos New Wave Style, proveedor de la demandada, PWT Group A/S. En el derrumbe murieron 1.138 personas y más de 2.000 resultaron heridas.

A raíz de este suceso, Clean Clothes Campaign (CCCCK) y Aktive For-brugere (AF) presentaron un reclamo ante el PNC, afirmando que el Grupo PWT no había actuado con la debida diligencia para asegurar que New Wave Style cumpliera con su obligación de garantizar condiciones de trabajo justas y favorables, así como la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. El demandante ha afirmado que el Grupo PWT actuó en violación de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales al no llevar a cabo la debida diligencia para evitar el derrumbe del edificio. El Grupo PWT rechaza esta queja, haciendo referencia a los sistemas de toma de decisiones y de riesgos de la empresa, que han evaluado regularmente las condiciones de New Wave Style y han garantizado que el proveedor tuviera unas condiciones ordenadas para sus empleados. El Grupo PWT afirma que, en relación con sus inspecciones del New Wave Style, no se dio ninguna circunstancia.

7. RECOMENDACIONES

El PNC recomienda que el responsable, el Grupo PWT, revise sus sistemas de gestión y evaluación de riesgos a fin de implementar procesos que permitan a la empresa cumplir con el requisito de debida diligencia en relación con sus proveedores, de conformidad con el capítulo II de las Directrices de la OCDE.

El Grupo PWT también debería asegurarse de que la política de RSC de la empresa cumple con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, especialmente en lo que respecta a los derechos humanos y laborales fundamentales. Se recomienda al Grupo PWT que revise las autoevaluaciones de sus proveedores en conjunción con un análisis de los riesgos del sector y del país y, sobre esta base, seleccione qué circunstancias deben ser inspeccionadas. El PNC recomienda que el Grupo PWT informe y comunique sobre estos resultados y sobre las medidas llevadas a cabo por el proveedor para prevenir los riesgos potenciales; véanse las Directrices de la OCDE, capítulo II, párrafo 10, y capítulo IV, párrafo 5, y el comentario asociado nº 45.

El PNC recomienda que el Grupo PWT siga esforzándose por incorporar sistemáticamente el Código de Conducta de la empresa en los sistemas de gestión y riesgo.

Sucesos como el de Rana Plaza demuestran que las empresas no pueden dar por sentado que las inspecciones de seguridad de los edificios son llevadas a cabo por las autoridades locales, ni por sus propios empleados, sin que haya un control especial.

Tras el derrumbe del edificio Rana Plaza en Bangladesh, las organizaciones de la sociedad civil presentaron quejas ante el Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE en Dinamarca, alegando que un comprador no había llevado a cabo la HRDD de acuerdo con las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Al fallar en contra de la empresa, el PNC recomendó la revisión de los sistemas de gestión del comprador y la autoevaluación de los proveedores, entre otras acciones.

Fuente: Declaración final del Punto Nacional de Contacto de Dinamarca ante la OCDE sobre un “caso específico notificado por Clean Clothes Campaign Denmark y Active Consumers en relación con las actividades del Grupo PWT” disponible en businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf

- + Defensores del Pueblo
- + Oficinas de reclamaciones del gobierno

¿Cómo son las soluciones?

- + Mejora de las condiciones de las víctimas de los abusos empresariales
- + Mejora directa de las condiciones de las víctimas de los abusos empresariales
- + Restitución y/o compensación (no) financiera por daños
- + Sanciones punitivas
- + Garantías de no repetición
- + Una declaración (idealmente por parte de la empresa, potencialmente por parte de los administradores del mecanismo de reclamación) en la que se reconozca la infracción

¿Cuáles son algunos de los retos para lograr soluciones?

- + El conocimiento público de estos mecanismos puede ser escaso
- + La accesibilidad está limitada por los costes y los requisitos de procedimiento
- + Falta apoyo financiero y de expertos
- + El desequilibrio de poder es demasiado grande entre las partes
- + Los tribunales u otros mecanismos de reclamación (como los PNC) están mal equipados
- + Las demandas estratégicas contra la participación pública (SLAPP) socavan los recursos
- + Las INDH disponen de mecanismos de reclamación, pero la carga de casos es grande
- + Las demandas colectivas no están permitidas en algunos contextos
- + Pueden existir barreras extraterritoriales para los demandantes fuera del estado de domicilio

¿Qué aspecto tiene la provisión de recursos por parte de las empresas?

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos a través de la reparación se describe en los Principios 29 a 31.

Los PRNU establecen que las empresas y los grupos industriales deben establecer o participar en mecanismos de reclamación a nivel operativo para hacer frente a los impactos sobre los derechos humanos (Principios 29 a 30).

Según los PRNU, un agravio es una injusticia percibida que evoca el sentimiento de derecho de un individuo o de un grupo, que puede basarse en la ley, en un contrato, en promesas explícitas o implícitas, en la práctica consuetudinaria o en las nociones generales de equidad de las comunidades agraviadas.

Informes y tipos de reclamaciones		Unidad: Número de informes		
Tipos de reclamaciones	2017	2018	2019	
Condiciones de trabajo	3,894	4,467	4,015	
Entorno de trabajo	4,403	4,165	2,941	
Relaciones interpersonales	2,414	2,362	2,910	
Salud y seguridad	1,755	1,184	1,350	
Cambio en el trabajo	550	440	456	
Cambio organizativo	139	115	71	
Acoso	64	63	68	
Discriminación	36	18	17	
Total	13,255	12,814	11,828	

Arriba, desglose de las disputas llevadas a los mecanismos de reclamación de Samsung 2016-2019. Samsung Electronics, Informe de sostenibilidad, 2020 disponible en images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability_report_2020_en_F.pdf

Se fomenta que los mecanismos de reclamación a nivel de empresa funcionen mediante el diálogo y el compromiso, en lugar de que la empresa actúe como árbitro de sus propias acciones.

¿Cuáles son las ventajas y los retos de los mecanismos de la empresa?

Los mecanismos operativos de reclamación apoyan la identificación de los impactos adversos sobre los derechos humanos como parte de la debida diligencia en materia de derechos humanos de una empresa.

Los mecanismos de reclamación hacen posible que, una vez identificados, los agravios se aborden y que los impactos adversos sean remediados temprana y directamente por la empresa, evitando así que los daños se agraven y los agravios aumenten.

Desafíos:

- + Son difíciles de mantener, especialmente para las empresas más pequeñas
- + Se reciben muchas quejas que no están relacionadas con cuestiones de derechos humanos
- + Pueden socavar el papel de los sindicatos en la resolución de conflictos laborales

¿Cuáles son los componentes de los mecanismos de reclamación no judiciales eficaces?

Como se establece en el Principio 31, los mecanismos a nivel operativo deben basarse en el compromiso y el diálogo. Los grupos de interés que puedan verse afectados por las operaciones empresariales deben participar en el diseño de estos mecanismos de reclamación. Además, deben ser:

- + Legítimos: permitir la confianza de los grupos de interés a los que van destinados y rendir cuentas sobre el desarrollo justo de los procesos de reclamación
- + Accesibles: que sean conocidos por todos los grupos de interesados a los que se destinan, y que ofrezcan una asistencia adecuada a aquellos que puedan enfrentarse a obstáculos particulares para acceder a ellos

- + Previsible: proporcionar un procedimiento claro y conocido con un calendario indicativo para cada etapa, y claridad en los tipos de proceso y resultados disponibles y medios de control de la aplicación
- + Equitativo: procurar que las partes agraviadas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos necesarios para participar en un proceso de reclamación en condiciones justas, informadas y respetuosas
- + Transparente: mantener a las partes de una reclamación informadas sobre su progreso, y proporcionar suficiente información sobre el funcionamiento del mecanismo para crear confianza en su eficacia y satisfacer cualquier interés público en juego
- + Compatible con los derechos: garantizar que los resultados y las soluciones sean acordes con los derechos humanos reconocidos internacionalmente
- + Una fuente de aprendizaje continuo: aprovechar las medidas pertinentes para identificar las lecciones para mejorar el mecanismo y prevenir futuros agravios y daños



Debate facilitado

¿Cuáles han sido sus experiencias con los mecanismos de nivel operativo o los mecanismos de reclamación no judiciales?

¿Cómo mejoraría el acceso de las partes interesadas a los recursos?

PARTE II: DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

—

Visión general

1.1 Introducción

La Parte II de la *Guía de facilitación de la formación en debida diligencia en materia de derechos humanos* se centra principalmente en los Principios 17 a 21 del Pilar 2 de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU). La formación también abarca los Principios 22 a 24, que incluyen la reparación, la debida diligencia reforzada y la priorización.

La Parte II sigue a la Parte I de la guía de formación, que abarca el contenido de los PRNU de forma más amplia. Una vez más, **el objetivo de los módulos de formación de la Parte II es aclarar los elementos básicos de la debida diligencia en materia de derechos humanos, ajustándose a los principios acordados internacionalmente y a una terminología ampliamente comprendida.** El módulo de formación, que emplea un enfoque gradual, permite a las empresas emprender la debida diligencia en materia de derechos humanos como un esfuerzo independiente o como parte de un proceso de evaluación o cumplimiento preexistente.

1.2 Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos

Aprobados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos en 2011, los PRNU son ampliamente reconocidos como el **marco normativo más autorizado del mundo para abordar los impactos adversos** de las operaciones empresariales sobre los derechos humanos. Los PRNU "aclaran los deberes y responsabilidades de proteger y respetar los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales y de garantizar el acceso a un recurso efectivo a las personas y grupos afectados por dichas actividades".⁹ Compuestos por 31 principios, los PRNU se dividen en tres "pilares" que consisten en:

1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos
2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos
3. El requisito de que los Estados y las empresas garanticen el acceso a un recurso efectivo para las víctimas de abusos relacionados con las empresas

Muchos expertos citan la aparición de los PRNU como el desarrollo más importante que ha impulsado las prácticas empresariales responsables en los últimos 20 años. Sin embargo, es importante destacar que los **PRNU no introducen nuevas leyes o reglamentos.** Los PRNU, en cambio, proponen enfoques inclusivos, coherencia política, normas mínimas y una **secuencia lógica para evaluar y abordar los riesgos en materia de derechos humanos.**

1.3 Organización de la Guía para la facilitación de la formación, Parte II

Objetivo

El objetivo general de la Parte II de esta guía de formación es que las empresas estén informadas de **cómo se lleva a cabo la HRDD** según las normas internacionales establecidas por los PRNU.

Para conseguirlo, la formación también:

- + Proporcionar una comprensión introductoria de los PRNU
- + Ayudar a las empresas a entender cómo identificar y priorizar los riesgos para los derechos humanos
- + Esbozar las formas en que las empresas pueden integrar los derechos humanos en sus procesos de gestión

Destinatarios

Esta guía proporciona a los facilitadores una herramienta para formar a los **empresarios** que trabajan en una variedad de capacidades diferentes, ya sea en puestos de liderazgo de alto nivel o de gestión media, o con responsabilidades funcionales en ventas, gestión de la cadena de suministro, legal y de cumplimiento, o de sostenibilidad. Sin embargo, la formación no está dirigida exclusivamente a personas del sector empresarial. La formación también es valiosa para aquellos que quieren aprender más sobre los PRNU en general, y más específicamente sobre las responsabilidades que las empresas tienen hacia los derechos humanos. El PNUD anima a los usuarios de esta guía de facilitación de la formación a que adapten sus formaciones a las necesidades de sus participantes y a sus limitaciones de tiempo: por lo tanto, a que utilicen los módulos o sesiones que sean necesarios.

Organización

La Parte II de la Guía de facilitación de la formación **está organizada en dos módulos:**

Módulo 1: Introducción a la HRDD

Módulo 2: Desarrollar los cuatro pasos de la debida diligencia en materia de derechos humanos

El módulo 2 de la formación ofrece una revisión de los principales componentes de la debida diligencia en materia de derechos humanos:

1. Identificación y evaluación de los riesgos adversos para los derechos humanos
2. Integrar las conclusiones y actuar en consecuencia
3. Seguimiento de la eficacia de las respuestas
4. Comunicar cómo se abordan los impactos

⁹ Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACNUDH). Preguntas frecuentes sobre los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (2012).

Metodología

Al tratarse de una formación centrada en el contenido, la Guía de Facilitación de la Formación en HRDD se basa principalmente en conferencias. Para guiar al facilitador en la impartición del material, cada módulo y sección contiene una guía paso a paso, material de referencia, estudios de casos, imágenes y títulos de temas en forma de preguntas. Estos “títulos de las preguntas” marcados por el facilitador también sirven como títulos de las diapositivas que acompañan al paquete de diapositivas.

La formación también se basa en un software de encuestas para realizar cuestionarios, trabajos en grupo y otras herramientas para mejorar la interactividad y ayudar a los participantes a comprender mejor los temas tratados.

Los detalles, las notas y los componentes interactivos están marcados en la guía como tales:

	Componente interactivo
	Tiempo
	Objetivo de aprendizaje
	Metodología
	Notas del facilitador
	Procedimiento

Como se ha señalado anteriormente, la Guía de facilitación de la formación en HRDD va acompañada de un paquete de diapositivas que corresponde al material que se presenta a continuación y que ayuda a facilitar un evento en vivo. Además, se **complementa con la “Herramienta de formación para la autoevaluación de los derechos humanos”** (tanto el paquete de diapositivas como la herramienta están disponibles únicamente para el personal del PNUD).

Módulo 1: Introducción a la debida diligencia en materia de derechos humanos



120 minutos (2 horas)



Los participantes deben salir de este módulo con una amplia comprensión de lo que abarcará la formación, incluyendo lo que se requiere de la práctica de la debida diligencia en materia de derechos humanos.



Este módulo se divide en un ejercicio introductorio para romper el hielo, seguido de dos sesiones. La primera sesión se centra en los principios fundamentales del Pilar 2, mientras que la segunda sesión presenta los cuatro pasos de la HRDD. A continuación, el módulo 2 desglosa en detalle los cuatro elementos operativos de la HRDD.



Algunos participantes pueden estar ya sometidos a importantes requisitos de auditoría medioambiental y social por parte de sus socios comerciales o clientes. Por lo tanto, pueden ser cautelosos con respecto a los requisitos potenciales de tiempo y recursos de la HRDD. Otros participantes pueden estar entusiasmados con la práctica de la HRDD, pero preocupados por conseguir la aceptación de sus colegas en las unidades de gestión, compras o recursos humanos. Para aliviar estas preocupaciones, es importante que el material sea sencillo y directo. También es útil informar a los participantes de vez en cuando de que los PRNU, incluyendo el Pilar 2 y el proceso de HRDD, se desarrollaron en consulta con las empresas. En otras palabras, el material que cubre la Guía de Facilitación de la Formación ha sido preevaluado por la comunidad empresarial y se ha considerado que implica un enfoque eficaz y justo.

Si percibe que todavía hay mucha aprensión o incluso escepticismo entre los participantes, considere la posibilidad de llevar a cabo la sesión de la *Parte I, Módulo 1. El caso empresarial*, si no lo ha hecho ya.



1. Presentarse como formador o facilitador.
2. Informar a los participantes de que, al final de este módulo, adquirirán una sólida comprensión de lo que se exige a las empresas que llevan a cabo la HRDD.
3. Explique que los PRNU proporcionan los estándares normativos más autorizados del mundo para llevar a cabo la debida diligencia. Estas normas han sido adoptadas por empresas, asociaciones empresariales y organizaciones multilaterales como la OCDE.
4. Diga a la audiencia que quiere empezar la formación comprendiendo los diferentes tipos de expectativas que pueden tener de la formación.
5. Presente la pregunta para romper el hielo que aparece a continuación en una diapositiva para que los participantes la repasen.



Actividad para romper el hielo

Considere la posibilidad de utilizar Mentimeter, Kahoot, SurveyMonkey u otro software de encuestas “en vivo” para recoger las respuestas a las preguntas y otros ejercicios. Sin embargo, no es necesario tener acceso a un proyector de vídeo ni a la funcionalidad de un smartphone. Las preguntas se pueden formular y responder sin registrar las respuestas en una aplicación informática.

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar las diapositivas de las dos preguntas siguientes accediendo a la presentación de la *Parte II - Módulo 1 en línea*. La página también está disponible escaneando este código QR:



• Pregunta 1: ¿Qué quiere de esta formación hoy?

- A. Ser un experto en HRDD
- B. Obtener una visión general en profundidad de HRDD para poder ayudar a mi empresa a ponerse en marcha
- C. Entender los fundamentos de HRDD para que cuando mis colegas me hablen de ello, entienda lo que dicen
- D. Obtener la licencia de experto en HRDD

Si el número de asistentes es lo suficientemente pequeño, pida a cada participante que se presente y dé una respuesta a la pregunta.

Si hay 20 o más personas en la formación, prepárate para realizar la encuesta en línea. Comparta la información con los participantes sobre cómo acceder a la encuesta en línea y pídale que respondan a las preguntas utilizando sus ordenadores portátiles o teléfonos inteligentes.

Suponiendo que el grupo disponga de acceso a Internet y/o a la funcionalidad de los teléfonos inteligentes, comparte los resultados consolidados con los asistentes para que reflexionen.

Si la gente elige la **respuesta D**, informe a todos de que no se trata de un programa de licencias. Sin embargo, si todos los módulos se completan con éxito con un formador del PNUD, los participantes recibirán un certificado de finalización.

Después de este ejercicio, pida a los participantes que compartan una cosa que temen al entrar en la formación, utilizando de nuevo las preguntas y las respuestas que figuran a continuación.

Pregunta 2: ¿Qué preocupaciones tiene sobre la formación de hoy?

- A. Me preocupa que el material sea demasiado complicado.
- B. Me preocupa que el material no sea relevante.
- C. Me preocupa que el material no sea lo suficientemente interactivo y me aburra.
- D. Me preocupa que me distraiga con mi smartphone y me pierda información importante.

Comparta los resultados consolidados con el grupo.

Asegurar a los participantes que se trata de una formación introductoria, y que el material se apoyará en estudios de casos y otros materiales pertinentes. Así, a los que hayan elegido la **respuesta A**, asegúrales que el material no será demasiado complicado y se basará en estudios de casos fáciles de entender.






A algunos les puede preocupar que el material no sea relevante o adecuado para las empresas y elijan la **respuesta B**. En este caso, informe a los participantes de que el proceso de la HRDD, tal y como se describe en los PRNU y se detalla a continuación, ha sido examinado y respaldado por numerosas asociaciones empresariales, como la Cámara de Comercio Internacional y la Organización Internacional de Empleadores.

Para aquellos que temen quedarse dormidos por aburrimiento, **respuesta C**, informe a los participantes de que hay una serie de elementos interactivos -cuestionarios y encuestas, debates facilitados y ejercicios de trabajo en grupo- al final de cada sesión para mantener la formación animada.

Es de esperar que al menos una persona del público haya elegido la **respuesta D** anterior. Esto puede incitarle a pedir, de forma desenfadada, que los participantes en la sala pongan sus smartphones boca abajo hasta que se les pida que los recojan durante cualquier ejercicio de grupo. Si los participantes necesitan comunicarse con sus oficinas, pídeles amablemente que salgan de la sala para realizar las llamadas o enviar mensajes para no distraer a los demás. Agradezca a los que hayan elegido la respuesta D por su honestidad.

Si procede, informe al grupo de que, debido a **las normas de distanciamiento social, la formación no se centrará en el trabajo en grupo habitual en muchos talleres**. En su lugar, habrá períodos de debate facilitado y breves pruebas y juegos para poner a prueba los conocimientos recién adquiridos.

Sesión 1: Introducción a la debida diligencia en materia de derechos humanos - Parte A

	50 minutos
	Los participantes obtendrán una comprensión introductoria de los principios fundamentales que informan el proceso de la HRDD.
	Esta sesión comienza como una conferencia -una revisión de los PRNU- y termina con dos debates facilitados. El primer debate facilitado es un breve ejercicio sobre la participación de las partes interesadas para provocar el debate. El segundo ejercicio se refiere a los posibles desafíos. Estos debates facilitados sobre la participación de múltiples partes interesadas tienen por objeto reforzar la importancia de la participación de las partes interesadas en la HRDD. Sin embargo, si el tiempo no lo permite, estos ejercicios pueden saltarse.
	Esta sesión comenzará presentando a los participantes los Principios Rectores de las Naciones Unidas (si no han realizado la primera parte de esta formación) o para refrescar su comprensión. También hay una breve sección sobre qué son los derechos humanos. Ambas secciones pueden omitirse dependiendo de la sofisticación de la audiencia.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informe al público de que esta sesión tendrá una duración de 50 minutos.2. Explique que esta sesión y la siguiente son sesiones introductorias que exploran los principios y elementos operativos de la HRDD.3. Explique además que, antes de continuar, resumirá rápidamente lo aprendido durante la primera parte de la formación, Introducción a las empresas y los derechos humanos.4. Presente el material de la siguiente manera.

Breve repaso de la Parte I de la formación sobre la HRDD

Tal y como se ha comentado en la Parte I de esta formación, el Pilar 1 de los PRNU implica el deber del Estado de proteger los derechos humanos en el contexto de las operaciones empresariales. El pilar 2 se refiere a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y el pilar 3 se refiere a las funciones y/o responsabilidades del Estado y de las empresas para garantizar el acceso a la reparación de las personas perjudicadas.

En el Pilar 1, aprendimos que **los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos** en el contexto de las operaciones empresariales:

- + Los Estados deben tomar las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas, leyes, reglamentos y adjudicaciones eficaces (Principio 1)

En el marco del Pilar 2, aprendimos que **las empresas deben demostrar respeto por los derechos humanos**:

- + Las empresas deben "evitar infringir los derechos humanos de los demás y deben abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos en los que estén involucradas" (Principio 11)

En el marco del Pilar 3, aprendimos que el **acceso a la reparación** es un deber del Estado, pero que las empresas también tienen responsabilidades:

- + Los Estados deben adoptar las medidas adecuadas para garantizar que, cuando se produzcan violaciones de los derechos humanos, los afectados tengan acceso a un recurso efectivo (Principio 25)
- + Además, las empresas deben establecer o participar en mecanismos efectivos de reclamación a nivel operativo para las personas y comunidades que puedan verse afectadas negativamente (Principio 29)

¿Qué son los derechos humanos?

Los derechos humanos suelen estar expresados y garantizados por la ley, incluso en tratados y convenios. En el centro de nuestra comprensión de los derechos humanos está la noción de que las personas tienen derecho a ser tratadas con dignidad por el hecho de ser humanas. Todo individuo tiene derecho a disfrutar de los derechos humanos sin discriminación. Todos estos derechos están relacionados entre sí, son interdependientes e indivisibles.

Aunque la Declaración Universal de Derechos Humanos se considera la piedra angular de los derechos humanos internacionales, estos derechos están codificados en:

- + El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- + El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En conjunto, los tres documentos se conocen como la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Los derechos laborales están consagrados en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que incluye cuatro categorías de principios y derechos:

- + La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
- + La eliminación del trabajo forzoso
- + La abolición del trabajo infantil
- + La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Estos derechos se recogen en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

¿Cómo demuestra una empresa que respeta los derechos humanos?

Una empresa puede demostrar que respeta los derechos humanos incorporando y aplicando políticas y procesos que ayuden a prevenir y abordar los abusos de los derechos

humanos en sus operaciones y en otras de su cadena de valor. Los compromisos de las empresas pueden articularse en políticas de derechos humanos, expresadas a través de la práctica de la debida diligencia en materia de derechos humanos y demostradas en la provisión de remedios a quienes han sufrido impactos adversos sobre los derechos humanos.

- + Compromiso con los derechos humanos - Desarrollar una política de derechos humanos, hacerla pública y compartirla con los empleados, los proveedores y las partes interesadas externas
- + Debida diligencia en materia de derechos humanos - Seguir el proceso de cuatro pasos articulado por los PRNU
- + Proporcionar un remedio a los titulares de derechos cuando se descubran abusos contra los derechos humanos

¿Qué dice el pilar 2 de los PRNU sobre la realización de la HRDD?

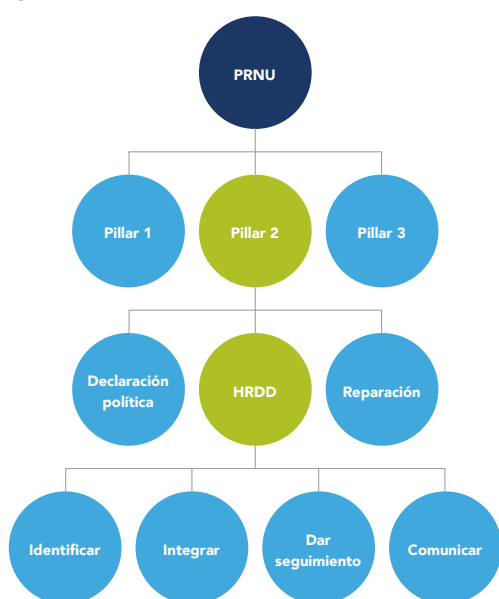
En el marco del **Principio 17**, los PRNU establecen que para hacer frente a los impactos sobre los derechos humanos es necesario que las empresas lleven a cabo una HRDD para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los abusos contra los derechos humanos.

Para cumplir con la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, los PRNU ofrecen una serie de principios con los que abordar la HRDD, al tiempo que esbozan un proceso de cuatro pasos.

El proceso de cuatro pasos para llevar a cabo la HRDD requiere que las empresas:

1. Identificar y evaluar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos
2. Integrar los resultados y actuar en consecuencia
3. Seguimiento de las respuestas
4. Comunicar cómo se abordan los impactos

El siguiente gráfico muestra el lugar que ocupa la HRDD en los PRNU.



¿Cuáles son algunos de los principios fundamentales que guían la práctica de la HRDD?

El proceso de HRDD se basa en los siguientes principios fundamentales:

Las empresas sólo son responsables de los impactos que puedan causar o a los que contribuyan a través de sus propias actividades o que estén directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales¹⁰ (Principio 17a).

No existe un enfoque "estándar" para la HRDD; los enfoques variarán según la complejidad de las operaciones, el contexto del país, los factores de producción y el entorno propicio. La práctica de la HRDD también variará en complejidad según el tamaño de la empresa y la gravedad de los riesgos planteados a las partes interesadas (Principio 17b).

La HRDD debe llevarse a cabo de forma continua, al igual que las revisiones de seguridad y salud laboral, para demostrar el compromiso de toda la organización y de los consumidores (Principio 17c).

- + Rara vez se justifica la realización de la debida diligencia sobre los riesgos para los derechos humanos de forma puntual, ya que las operaciones empresariales cambian constantemente al responder a los cambios en las condiciones del mercado y los métodos de producción
- + Llevar a cabo la HRDD durante los diferentes periodos del ciclo de vida de un proyecto puede ser especialmente importante: diseño y planificación, financiación, construcción, producción, durante los cambios en las operaciones y el cierre.¹¹ Esto incluye también los periodos en los que se producen ampliaciones, fusiones y adquisiciones de proyectos

La HRDD debe recurrir a la experiencia interna o externa independiente en materia de derechos humanos, para comprender los problemas y las mejores prácticas en el trabajo con grupos vulnerables (Principio 18a).

La HRDD debe estar informado por el compromiso de las partes interesadas. También es necesario involucrar a las partes interesadas de diferentes orígenes e intereses en el proceso de HRDD para obtener una visión completa y precisa de los riesgos para los derechos humanos que plantea la empresa (Principio 18b). Es importante que el concepto de "partes interesadas" incluya el subsegmento de "titulares de derechos", que requieren una atención adicional, ya que sus derechos humanos son la principal preocupación a la hora de realizar la HRDD. Los titulares de derechos son especialmente importantes para el paso 1 del ciclo de la HRDD (identificar y evaluar los impactos).

El minorista de ropa, H&M, expresó su compromiso de llevar a cabo la HRDD de la siguiente manera: "Nuestra HRDD es un proceso continuo que supervisa la práctica y el respeto de los derechos humanos en todo el grupo H&M. Llevamos a cabo esta debida diligencia... durante los procesos de evaluación pertinentes, incluyendo, por ejemplo, los procesos de gestión de riesgos, la debida diligencia de los socios comerciales, el compromiso de las partes interesadas, la gestión de las quejas y toda la formación interna". H&M actualiza anualmente su lista de riesgos prioritarios en materia de derechos humanos".

10 Ver OACNUDH. Responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos: Una guía interpretativa (2012), p. 33.

11 Ver OACNUDH. Responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos: Una guía interpretativa (2012), pg. 37.

Obsérvese el número de principios anteriores que se incluyen en esta declaración

Respect for human rights is fundamental to any successful business. As our human rights policy states, we work to integrate this respect across all operations and relevant activities. To do this, we must both understand the risks and impacts on human rights in our value chain and seek ways to prevent, mitigate and remediate these risks and impacts.

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Our human rights due diligence is an ongoing process that monitors the practice of and respect for human rights throughout H&M group. We conduct this due diligence systematically during relevant assessment processes including, for example, risk management processes, business partner due diligence, stakeholder engagement, grievance handling and all internal training. Each assessment process contains a clear component that enables us to identify, address and report on any risks or impacts that relate to human rights.

H&M ve los riesgos en todas sus operaciones y actividades.



Debate facilitado

El facilitador explica a los participantes que han escuchado o escucharán mucho sobre las partes interesadas y su importancia para llevar a cabo la HRDD durante esta formación. Pide a los participantes que ayuden a aclarar el término para avivar la conversación.

“¿Qué es una parte interesada?” Una posible respuesta del público: Un miembro de un grupo sin cuyo apoyo la organización dejaría de existir.

“¿Cuáles son algunos ejemplos de partes interesadas?” Explique a los participantes que es difícil elaborar una lista completa de partes interesadas, ya que son numerosas, pero en general podrían ser:

- + Trabajadores o empleados
- + Trabajadores de los socios de la cadena de suministro
- + Consumidores
- + Accionistas e inversores
- + Contratistas de servicios
- + Comunidades cercanas a una fábrica o plantación, o que se encuentran aguas abajo de la misma
- + Actores de la sociedad civil
- + Profesionales del transporte
- + Otros grupos vulnerables, como mujeres y niñas, personas con discapacidades y pueblos indígenas

“¿Qué es un titular de derechos y en qué se diferencia de una parte interesada?” Una posible respuesta: los titulares de derechos son aquellos cuyos derechos pueden ser vulnerados por las operaciones empresariales. “Partes interesadas” es una agrupación más amplia que puede incluir a funcionarios del gobierno o miembros de la alta dirección de una empresa. Los titulares de derechos suelen ser miembros de grupos vulnerables, pero no necesariamente.

¿Qué son las consultas multipartitas y por qué son importantes?

Las consultas multipartitas suelen ser procesos estructurados que se utilizan para garantizar la participación en una cuestión específica y se basan en un conjunto de principios, a menudo inspirados en el enfoque del desarrollo basado en los derechos.

Las consultas con múltiples partes interesadas tienen como objetivo garantizar la participación, la responsabilidad y la transparencia, y desarrollar asociaciones y redes entre las diferentes partes interesadas.

Las consultas pueden inspirar confianza entre los diferentes actores, plantear puntos de vista, informar a las empresas de los problemas y facilitar soluciones y situaciones beneficiosas para todos.

Las consultas significativas con las partes interesadas serán adecuadas al tamaño de la empresa y a la naturaleza y el contexto de la operación (Principio 18b).

Para ayudar a sus empresas miembros, la Responsible Business Alliance adopta el siguiente enfoque para la participación de las partes interesadas:

With regard to the core processes of supply chain due diligence, the RBA's stakeholder engagement efforts help members:

- Catalogue responsible business conduct standards, issues and regulations (core process 1)
- Complete data gaps in supply chain risk identification (core process 2)
- Develop long-term, credible solutions by incorporating stakeholder feedback into mitigation actions (core process 3)
- Engage with stakeholders on expectations of effective due diligence and ways to improve the due diligence process (core process 4)
- Develop best-in-class reporting for specific risks, for example the Responsible Minerals Initiative's (RMI) collaboration with the Global Reporting Initiative (GRI) on a reporting tool (core process 5)
- Understand and explore appropriate remediation actions in collaboration with stakeholders (core process 6)

Ver Responsible Business Alliance. Guía práctica para implementar la debida diligencia de la conducta empresarial responsable en las cadenas de suministro (junio de 2018), disponible en responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf

¿Cuáles son algunos de los retos a la hora de llevar a cabo consultas con múltiples partes interesadas?

No siempre es fácil para una empresa realizar consultas directas con los titulares de derechos potencialmente afectados. El compromiso con algunos grupos puede requerir socios locales competentes, que pueden no estar fácilmente disponibles. Llevar a cabo consultas verdaderamente representativas requiere una inversión relativamente grande en términos de tiempo y presupuesto. A veces, es difícil entender qué ONG y otros tipos de partes interesadas deben ser consultados en el contexto local y quién es un representante legítimo de un grupo potencialmente afectado. En algunas circunstancias, no es posible realizar consultas por separado con las mujeres.

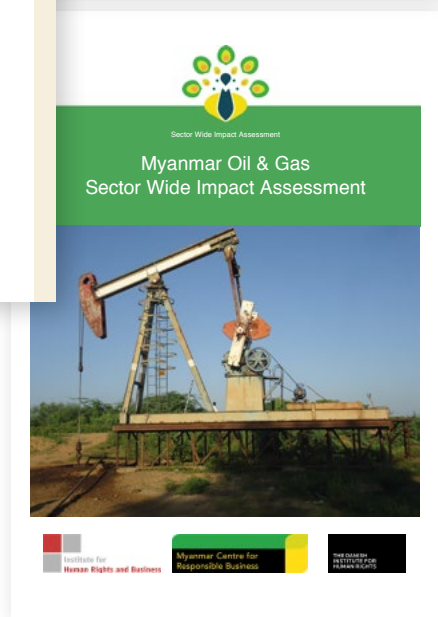
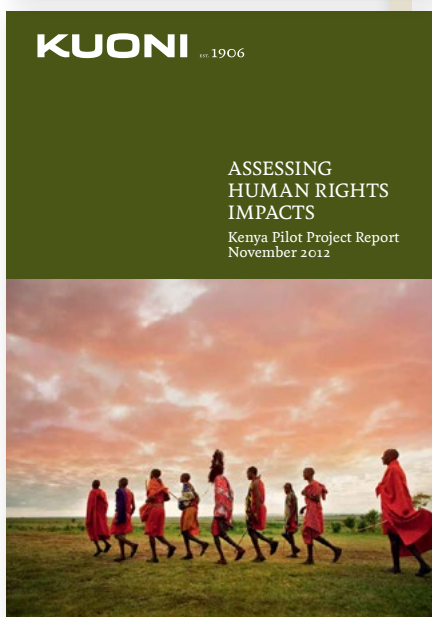
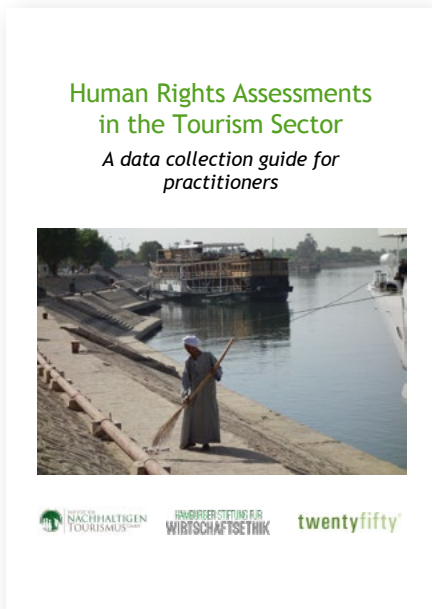
Para hacer frente a los retos de la participación de las partes interesadas, las empresas suelen recurrir a expertos externos para localizar a las partes interesadas legítimas y de difícil acceso. Las empresas deben pedir ayuda a sus socios potenciales. Por ejemplo,

Las entidades de las Naciones Unidas y las ONG internacionales y nacionales bien establecidas tienen una gran experiencia y orientación a la hora de manejar las sensibilidades a nivel de grupo.

Las Evaluaciones de Impacto sobre los Derechos Humanos (HRIA) son un medio importante para comprender el valor y los desafíos de llevar a cabo consultas con múltiples partes interesadas. Las llevan a cabo grupos asesores de empresas y derechos humanos, empresas, asociaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil y algunas instituciones nacionales de derechos humanos. Ver las extensas orientaciones sobre la realización de HRIA elaboradas por el DIHR en: www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox. A continuación, se ofrecen ejemplos de HRIA.






Debate facilitado

Los facilitadores deben preguntar a los participantes si alguien ha realizado antes una consulta a múltiples partes interesadas sobre derechos humanos, cuestiones de uso de la tierra, reasentamiento o evaluaciones de impacto ambiental. ¿Cuáles fueron sus retos? ¿Qué hicieron para superar estos retos?



HRIAs conducted by twentyfifty, focusright and DIHR.

Sesión 2: Introducción a la debida diligencia en materia de derechos humanos - Parte B

	50 minutos
	Los participantes comprenderán los fundamentos de las cuatro partes o pasos que componen la realización de la HRDD.
	Esta sesión comienza como una conferencia, con preguntas hacia el final para provocar el debate.
	Esta sesión es la primera en la que se profundiza en la HRDD. Sin embargo, se ofrecerán más detalles sobre cada paso de los componentes en el Módulo 2 más adelante.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informe a los participantes de que la sesión durará 50 minutos.2. Explique que esta sesión ofrece un breve resumen de cada paso del proceso de la HRDD. Estos pasos se desarrollarán con más detalle en sesiones posteriores, a partir del Módulo 2.3. Informe a los participantes de que, en primer lugar, ofrecerá un breve repaso de la última sesión. A continuación, discuta la diferencia entre la debida diligencia, la auditoría y otros procesos de cumplimiento.4. Presente los materiales como se indica a continuación.

Un rápido repaso a la introducción de la HRDD

Hemos aprendido que una empresa es responsable de los abusos que causa o a los que contribuye a través de sus propias actividades o que están directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales.

Una empresa puede abordar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos adoptando políticas y procesos que ayuden a prevenir y abordar los abusos contra los derechos humanos en sus propias operaciones y en otras de su cadena de valor. Una empresa también puede abordar los impactos a través de procesos de remediación.

Aprendimos que la HRDD implica un enfoque sistemático compuesto por cuatro pasos. El proceso implica la identificación y evaluación de los impactos reales y potenciales en todas las operaciones de la empresa, la integración y la actuación en función de las conclusiones, el seguimiento de la eficacia de las respuestas a los esfuerzos y la comunicación de cómo se abordan los impactos.

Por último, también aprendimos que la HRDD debe llevarse a cabo de forma continuada y estar informado por la participación de las partes interesadas.

¿En qué se diferencia la HRDD de otros ejercicios de gestión de riesgos y auditoría que emplean las empresas?

Las auditorías, la debida diligencia basada en el cumplimiento y las prácticas de gestión de riesgos buscan todas ellas conocer las operaciones de una empresa. Sin embargo, existen importantes distinciones:

- + Las formas más convencionales de debida diligencia suelen implicar la investigación o el ejercicio de la diligencia que se espera que una empresa o persona razonable tenga antes de celebrar un acuerdo o contrato con otra parte. Es una forma de gestión de riesgos. En este caso, la debida diligencia tiene como objetivo principal proteger los intereses de la empresa.
- + La debida diligencia en materia de derechos humanos, en cambio, se entiende como la atención prestada para garantizar la prevención y mitigación de los riesgos en materia de derechos humanos y los impactos de las operaciones y la cadena de suministro de una empresa. La debida diligencia en materia de derechos humanos se centra en la protección de alguien más, una persona o comunidad que no necesariamente participa en una transacción con la empresa. **La HRDD se centra en los riesgos e impactos para las personas y no en los riesgos para la empresa.**

La auditoría implica la revisión de las declaraciones de la empresa para ver si esas declaraciones son una visión verdadera y justa de las prácticas, las finanzas y el rendimiento de una empresa. La práctica de la HRDD puede implicar una auditoría para verificar que las conclusiones de la HRDD se integran y se comunican. Sin embargo, la HRDD requiere una serie de pasos más proactivos.

La gestión de riesgos es el proceso de evaluación, gestión y mitigación de las amenazas para la empresa. La gestión de riesgos no financieros suele centrarse en identificar y reducir el potencial de accidentes, pérdidas y catástrofes. La HRDD es un tipo de gestión de riesgos, pero implica la gestión de las amenazas e impactos sobre los derechos humanos.

La debida diligencia en materia de derechos humanos puede implicar tanto la gestión del riesgo y prácticas de auditoría, por ejemplo, cuando:

- + Asegurarse de que un proveedor tiene una política de derechos humanos
- + Garantizar la no discriminación en las prácticas de contratación, como se indica en el informe de auditoría
- + Preguntar a los empleados si una fábrica está pagando salarios justos de forma puntual
- + Garantizar que, tras una crisis de salud pública localizada, una filial disponga de directrices ejecutables sobre la eliminación de residuos
- + Aprovechar la relación comercial para introducir cambios en las políticas y prácticas operativas de un socio comercial para mitigar la responsabilidad legal y los riesgos para la reputación

“La debida diligencia [en materia de derechos humanos] implica algo más que una simple evaluación de los riesgos para la empresa; el propósito es comprender y abordar los riesgos y abusos que las actividades de la empresa suponen para los titulares de derechos, incluso en su cadena de suministro y a través de sus otras relaciones comerciales.”

Cómo utilizar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos en la investigación y la defensa de la empresa: Una guía para las organizaciones de la sociedad civil

¿Cuáles son los cuatro pasos para llevar a cabo la HRDD?

Los PRNU dividen la debida diligencia en materia de derechos humanos en cuatro pasos:

1. Identificar y evaluar - para calibrar los tipos y la gravedad de los riesgos (Principio 18)
2. Integrar los resultados y actuar en consecuencia - para prevenir y mitigar los impactos adversos (Principio 19)
3. Seguimiento de la eficacia - para verificar si se están evaluando los riesgos (Principio 20)
4. Comunicar la acción - para dar cuenta de cómo la empresa aborda sus impactos (Principio 21)

Cada uno de estos pasos requiere tener en cuenta las circunstancias en las que opera la empresa. Estas pueden incluir consideraciones especiales para:

- + Región geográfica
- + Industria o sector de operaciones
- + La estructura empresarial única empleada por la empresa
- + La naturaleza de los vínculos entre la empresa matriz y sus filiales, subagentes y socios de la cadena de suministro

¿Qué requiere la identificación y la evaluación?

El primer paso para llevar a cabo la HRDD es la identificación y evaluación, que permite a una empresa comprender el alcance de su impacto y priorizar los riesgos sobre los que actuar.

Se trata de responder: “¿Cuáles son los impactos específicos sobre personas concretas en un área específica de operaciones?”

- + Responder a esta pregunta exige que las empresas mapeen sus actividades y sus relaciones comerciales
- + También exige que las empresas realicen consultas significativas con los grupos potencialmente afectados

El paso de identificar y evaluar los impactos adversos también puede realizarse a través de las EIDH y otros enfoques de evaluación, como las auditorías, o mediante la integración de los derechos humanos en las evaluaciones de impacto social, o en las evaluaciones de impacto ambiental y social.

¿Qué implica la integración y la actuación sobre los resultados?

Integrar y actuar sobre los hallazgos significa tomar la información basada en los riesgos y abusos que han sido identificados y evaluados, y asegurar que se planifiquen o tomen medidas o adoptadas en todas las funciones y procesos internos (Principio 19). En particular:

- + La responsabilidad de la acción debe asignarse al nivel y la función adecuados dentro de la empresa
- + La toma de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión deben calibrarse para permitir respuestas eficaces a los riesgos e impactos

La acción variará en función de si la empresa ha causado o contribuido a un impacto adverso, o si se ha visto implicada sólo porque el impacto estaba directamente vinculado a sus operaciones, productos o servicios por una relación comercial. En esta última categoría, la acción también variará en función de la influencia que la empresa tenga sobre sus socios comerciales.

¿Qué significa el seguimiento de la eficacia?

El tercer paso de la HRDD consiste en evaluar si los esfuerzos por integrar los resultados se han llevado a cabo de forma eficaz.

- + Requiere que el seguimiento se base en indicadores cualitativos y cuantitativos
- + Se basa en los comentarios de las partes interesadas externas e internas, incluidas las afectadas

¿A qué se refiere la comunicación de la acción?

La comunicación es el cuarto y último paso del proceso de la HRDD. La comunicación requiere informar sobre los riesgos e impactos que una empresa plantea, y sobre las medidas que la empresa está tomando para prevenir, mitigar y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos.

- + La comunicación puede reforzar el compromiso con las partes interesadas y mejorar la transparencia de la empresa
- + Debe ser suficiente para evaluar la idoneidad de cualquier respuesta a los impactos sobre los derechos humanos que se produzcan
- + No debe suponer riesgos para las partes interesadas afectadas



Cuestionario

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar las diapositivas de las siguientes dos preguntas accediendo a la presentación de la [Parte II – Módulo 1 Sesión 1](#) en línea. La página también está disponible escaneando este código QR:



¿Cuál de las siguientes opciones es más probable que forme parte de la HRDD? Elija la respuesta más acertada:

- A. Pedir a un proveedor que presente sus certificaciones de salud y seguridad
- B. Preparar una evaluación de los pasivos financieros de una empresa
- C. Examinar el contexto del país en relación con los recientes acontecimientos políticos en el período previo a unas elecciones muy disputadas
- D. Preparar protocolos de comunicación para cualquier interrupción de las juntas de accionistas
- E. Ninguno de ellos está ni remotamente relacionado con la HRDD






La respuesta correcta es **C**. En el período previo a las elecciones, la capacidad de los trabajadores -en particular los representados por los sindicatos- para reunirse puede verse limitada. El contexto político puede determinar el grado de libertad de los trabajadores para reunirse, expresar sus opiniones y negociar con fines colectivos.

¿Cuáles son los cuatro pasos específicos de la HRDD en el orden correcto, tal y como lo definen los PRNU?






- A. Identificar, Integrar, Auditar, Comunicar
- B. Identificar, Integrar, Comunicar, Seguir
- C. Identificar, Integrar, Rastrear, Comunicar
- D. Integrar, Identificar, Seguir, Comunicar
- E. Ninguno de los pasos anteriores está en el orden correcto

La respuesta correcta es **C**. La selección "A" es incorrecta ya que "auditar" no es un paso en el proceso de la HRDD. La selección "B" es incorrecta ya que "comunicar" es el último paso. La selección "D" es incorrecta ya que el primer paso es identificar, no integrar.

Módulo 2: Desarrollar los cuatro pasos de la debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos

	Más de seis horas y media (seis sesiones de 50 minutos cada una. Y una séptima sesión para concluir y recoger los comentarios).
	Después de este módulo de formación, los participantes tendrán una gran familiaridad con los cuatro pasos de la HRDD: 1) identificar y evaluar, 2) integrar y actuar en función de los resultados, 3) hacer un seguimiento de la eficacia y 4) comunicar.
	Este módulo consta de siete sesiones, basadas principalmente en conferencias, que abarcan los cuatro pasos de la HRDD. El primero de los cuatro pasos, identificar y evaluar, se desglosará en tres sesiones distintas. Una de estas tres sesiones se centrará en el uso de la <i>Herramienta de Formación para la Autoevaluación de los Derechos Humanos</i> .
	El moderador debe informar a la audiencia de que en las siguientes sesiones se desglosará cada uno de los cuatro pasos de la HRDD. Pregunte a la audiencia si hay alguna pregunta antes de continuar. Si las preguntas apuntan a una respuesta detallada relacionada con la HRDD, explique que estas preguntas se responderán en las siguientes sesiones.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar a los participantes de que el módulo consta de 6 secciones importantes de 50 minutos cada una, que abarcan los 4 pasos de la HRDD: 1) identificar y evaluar, 2) integrar y actuar en función de los resultados, 3) hacer un seguimiento de la eficacia y 4) comunicar. 2. Explicar que el primer paso, "identificar y evaluar", se dividirá en tres sesiones distintas. 3. Informar a los participantes de que, tras identificar y evaluar, la cuarta sesión consistirá en "integrar y actuar en función de los resultados". La quinta sesión abarcará el "seguimiento de la eficacia" y la sexta se centrará en "comunicar el impacto".

Sesión 1: Identificar y evaluar (Parte 1)

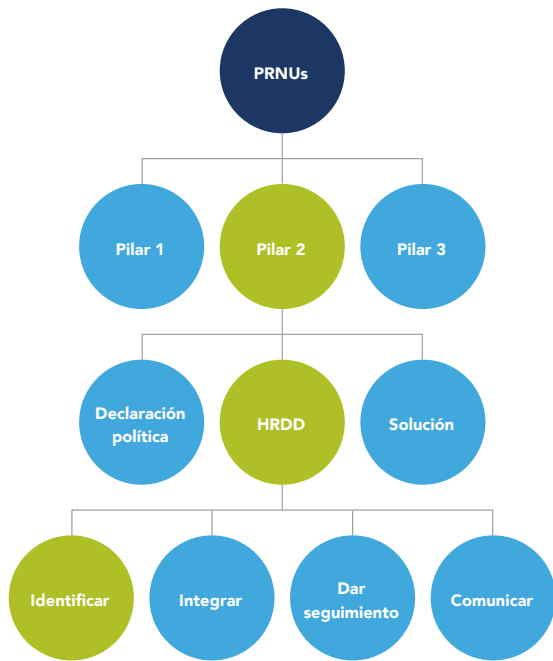
	50 minutos
	Los participantes comprenderán algunas de las mejores prácticas en la identificación de los riesgos para los derechos humanos, el primero de los cuatro componentes de la metodología de la HRDD descrita en los PRNU.
	Esta sesión comienza como una conferencia y conduce a un ejercicio de grupo.
	Esta sesión es una de las más importantes de los cursos de formación de la HRDD, ya que introduce a los participantes en el primer paso de la HRDD, y cada paso del proceso de cuatro etapas se basa en los resultados del paso anterior.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar a los participantes de que esta sección durará 50 minutos. 2. Explicar que esta es la primera de tres sesiones sobre identificar y evaluar los riesgos en materia de derechos humanos. 3. Explique además que la segunda sesión tratará sobre cómo priorizar los riesgos, mientras que en la tercera sesión se presentará la Herramienta de Formación para la Autoevaluación de los Derechos Humanos del UNDP. 4. Presentar los materiales como se indica a continuación. 5. Introduce the materials as follows below.

¿Cómo comienza una empresa el proceso de realizar la HRDD?

Para prevenir y abordar eficazmente los impactos, una empresa primero debe conocer los tipos y el alcance de sus impactos reales y potenciales. El Principio 18 establece que "las empresas deben identificar y evaluar cualquier impacto adverso real o potencial sobre los derechos humanos en el que puedan verse involucradas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales".

Para comprender los riesgos, los PRNU establecen que las empresas deben (a) recurrir a expertos internos y/o externos independientes en materia de derechos humanos y (b) realizar consultas significativas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas

La identificación en el marco de la HRDD suele implicar cuatro pasos:



1. Trazar las actividades de las operaciones y las operaciones de los proveedores y otras relaciones comerciales
2. Comprender el contexto operativo
3. Identificar los impactos potenciales y reales
4. Identificar a las partes interesadas/titulares de derechos potencialmente afectados.

Al comenzar el proceso de HRDD con una “cadena de valor genérica”, una empresa puede identificar categorías de riesgo más amplias y, a continuación, profundizar más fácilmente en áreas de riesgo específicas.

¿Cuáles son algunas maneras de entender el contexto?

La identificación de los riesgos e impactos sobre los derechos humanos requiere que primero realicemos una amplia revisión de las cuestiones de derechos humanos antes de una exploración más profunda. Las empresas deben:

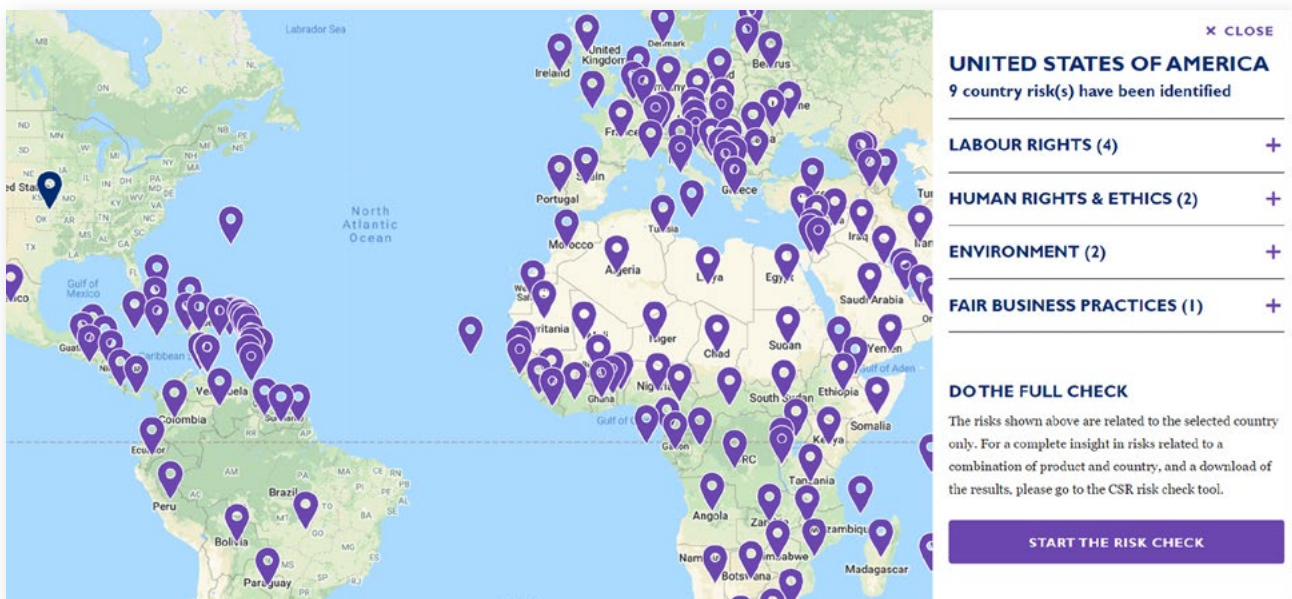
- + Identificar los países o regiones de un país en los que operan y que presentan los mayores riesgos en materia de derechos humanos
- + Identificar las cuestiones de derechos humanos en riesgo en una industria o sector.

Estudio de caso

Antes de poner en marcha un programa de HRDD, una empresa minera multinacional decidió examinar primero las zonas geográficas de mayor riesgo. Para ayudarle a establecer prioridades, la empresa llevó a cabo un análisis de riesgos utilizando 12 índices de riesgo por país disponibles públicamente, entre los que se encontraban el Índice de Percepción de la Corrupción y el Índice de Estados Frágiles. Los resultados confirmaron la propia percepción de la empresa sobre dónde se encuentran sus lugares de alto riesgo.

Fuente: Global Compact Network Germany, German Institute for Human Rights & twentyfifty, Evaluación de los riesgos e impactos de los derechos humanos: Perspectivas de la práctica empresarial (2016), accesible en www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

Los recursos en línea, como el sitio web RSE Risk Check (disponible en www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap), el Índice de Percepción de la Corrupción (disponible en transparency.org/en/cpi) o el Índice de Estados Frágiles (disponible en fragilestatesindex.org), pueden ayudar a resaltar los riesgos que pueden encontrarse en varios países según el número de informes que se presentan en ellos.



RSE Risk Check - Mapa mundial, con los riesgos en los Estados Unidos de América a la derecha del mapa, 2021.

¿Cuáles son algunas formas de empezar a identificar a las partes interesadas que podrían verse afectadas negativamente por las operaciones de la empresa?

Considerar la posibilidad de reproducir el vídeo sobre cómo las organizaciones de la sociedad civil trabajan con las empresas para entender a las partes interesadas. “El desarrollo sostenible significa que las comunidades y las personas pueden estar juntas para los negocios”

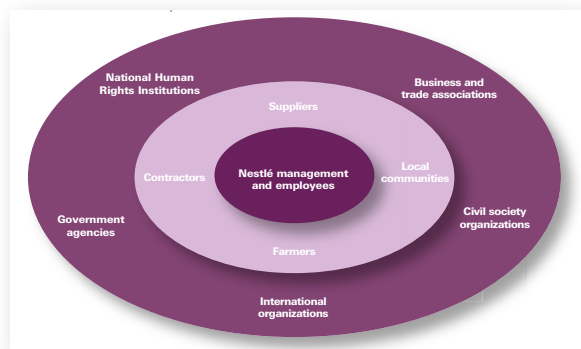


youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc

Los representantes de organizaciones de la sociedad civil, como Khun Sor en el vídeo de arriba, pueden ser valiosos para hacer aportaciones como partes interesadas, pero también como intermediarios con grupos de difícil acceso. Su organización, Community Resource Center, ofrece servicios de mediación y aportaciones de la comunidad a las Evaluaciones de Impacto Ambiental.

Para llegar a las partes interesadas, primero hay que desarrollar un plan y priorizar grupos de interés.

- + Realizar un mapeo de las partes interesadas internas y externas
 - Las partes interesadas internas incluyen: empleados, accionistas, alta dirección, inversores y, en algunos casos, contratistas y/o trabajadores temporales
 - Las partes interesadas externas pueden ser: ONGs, grupos comunitarios, grupos religiosos, sindicatos, Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH), agencias de la ONU, academia, expertos individuales en la materia, asociaciones de la industria y compañeros de la empresa.
- + Prestar atención a los grupos que puedan tener un mayor



Mapa de partes interesadas facilitado por Nestlé, Talking the Human Rights Walk, consultado en [nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf](https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf)

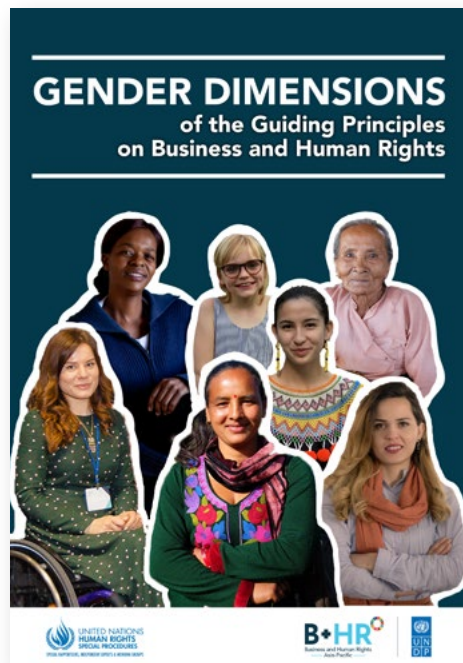
riesgo de vulnerabilidad; prestar atención a los titulares de derechos.

- + Consultar con expertos externos para facilitar los debates
- + Revisar las quejas presentadas a través de los mecanismos de reclamación de la empresa.

A partir de esta información, se puede elaborar una lista de los impactos específicos sobre los derechos humanos que podrían experimentar los grupos de interés. Tenga en cuenta los diferentes riesgos a los que pueden enfrentarse las mujeres, los niños, los pueblos indígenas, los miembros de las comunidades LGBTI, las personas con discapacidad, los defensores de los derechos humanos, etc. Por ejemplo:

- + Las candidatas a un puesto de trabajo deben someterse a pruebas de embarazo como condición para la contratación
- + Las trabajadoras pueden ser más vulnerables a la violencia o el acoso sexual en el lugar de trabajo, y es menos probable que lo denuncien por miedo a perder su empleo.
- + Las trabajadoras cobran menos que los hombres o se ven obligadas a aceptar deducciones poco razonables de su salario.
- + Las trabajadoras solo tienen acceso a trabajos poco cualificados y mal pagados, o a trabajos con pocas posibilidades de promoción.
- + Las trabajadoras embarazadas y/o lactantes están expuestas a riesgos indebidos de salud reproductiva en el trabajo

En la publicación *Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* se ofrece orientación sobre los riesgos y las medidas de mitigación



“Las empresas deben considerar siempre el acoso sexual y la violencia de género como riesgos de graves impactos sobre los derechos humanos. Deben tener una tolerancia cero con estos impactos en todas sus operaciones”.

– Fuente: Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights) (2019), p. 29, disponible en www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html

¿Qué implica el mapeo de las operaciones?

El mapeo de las actividades y las relaciones comerciales también revela los riesgos en materia de derechos humanos. El mapeo también puede servir de base para las conversaciones con los proveedores y otras partes interesadas.

Hay muchas formas de realizar un mapeo, por lo que no se ofrecen detalles aquí. Sin embargo, todo ejercicio de mapeo sólido implica un examen de:

- + Todas las actividades relevantes de la empresa y los socios comerciales en la cadena de suministro.
- + Las partes anteriores y posteriores de la cadena de valor, incluidos el transporte y los servicios contractuales, como el catering y la limpieza.
- + Todas las unidades funcionales, incluidas las de investigación y desarrollo, los equipos de materiales funcionales y los equipos de marketing y ventas.



Mapeo de las funciones empresariales clave que pueden estar implicadas en el tratamiento de las brechas.

Fuente: twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2015), p. 21, disponible en www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/

La elaboración de un mapa de actividades y relaciones no requiere necesariamente que se investiguen todos los niveles y funciones. Sin embargo, las aportaciones de las siguientes unidades o equipos suelen revelar vacíos.

- + Equipos de RSE/sostenibilidad
- + Unidades de gestión de riesgos
- + Legal/Cumplimiento
- + Compras
- + Recursos humanos
- + Gobierno/Asuntos Públicos
- + Funciones de seguridad
- + Ventas
- + Marketing
- + Contratación responsable, incluida la gestión de la cadena de adquisiciones y suministros
- + Seguridad de los datos/TI



Debate moderado

¿Cómo pueden los distintos departamentos ayudarnos a mapear los riesgos en materia de derechos humanos? Por ejemplo, ¿cómo pueden los recursos humanos localizar temas sensibles para incluirlos en nuestro ejercicio de mapeo?

¿Cómo pueden los equipos de compras o de RSE ayudar a clarificar los riesgos?



Las funciones de algunas unidades pueden ser menos evidentes. Aconseje a los participantes que se pongan en contacto con las unidades de gobierno y de asuntos públicos, y con las unidades de gestión de riesgos, para que las analicen con más detalle.

Las unidades de gobierno y asuntos públicos proporcionan una visión de cómo los riesgos para los derechos humanos han sido o podrían ser aumentados por acciones estatales o reguladoras.

Las unidades de gestión de riesgos pueden aportar su experiencia a los procesos de evaluación del impacto de los derechos humanos e integrar los derechos humanos en el proceso de gestión de riesgos existente

Según la organización asesora de BHR, Shift, "los informes internos de las empresas también pueden proporcionar información útil, como los informes sobre el uso de políticas de denuncia y mecanismos de reclamación, las autoevaluaciones de los proveedores o de las unidades de negocio, los informes de gestión de las funciones pertinentes (por ejemplo, recursos humanos, cumplimiento, RSE/ sostenibilidad), así como los informes de los consejos de trabajadores y otros órganos de representación de los trabajadores".

Fuente: Shift, Hacer negocios respetando los derechos humanos: herramienta guía para empresas (2016), p. 49.

¿Cuáles son algunas formas de entender los riesgos que presentan mis proveedores?

Solicitar a los proveedores de nivel 1 información sobre los riesgos para los derechos humanos puede no ser sencillo. Algunos proveedores están muy solicitados y pueden negarse a que se les pida que examinen y compartan información sobre los riesgos e impactos de sus operaciones sobre los derechos humanos. Los proveedores de nivel 2 e inferior pueden ser desconocidos o ilusorios.

Las formas de entender los riesgos para los derechos humanos de los proveedores pueden implicar:

- + Examinar las Evaluaciones de Impacto sobre los Derechos Humanos, las Evaluaciones de Impacto Ambiental y las

- + investigaciones de la industria publicadas
- + Consultar los recursos disponibles en el sitio web del Centro de Recursos sobre Empresas y Derechos Humanos para reunir información y casos sobre la empresa y los proveedores en cuestión.
- + Revisar los recursos de evaluación comparativa que clasifican a las empresas según su desempeño en materia de derechos humanos, como los que se encuentran en la Evaluación comparativa de los derechos humanos de las empresas (Corporate Human Rights Benchmark).
- + Hablar con otras partes interesadas, incluidas las comunidades que podrían verse afectadas por las actividades empresariales de los proveedores, y/o las organizaciones de la sociedad civil, como las organizaciones de vigilancia
- + Centrar su investigación principalmente en los proveedores de "alto riesgo".
- + Revisión de los resultados de las auditorías de los proveedores.

¿Qué impactos sobre los derechos humanos deben incluirse?

Los PRNU establecen que, si bien el análisis del riesgo del país y las opiniones de las partes interesadas son fundamentales, todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente deben tenerse en cuenta a la hora de identificar y evaluar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos.

Como mínimo, esto significa considerar los derechos establecidos en:

- + La Declaración Universal de los Derechos Humanos (disponible en www.un.org/en/universal-declaration-human-rights)
- + Los dos Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos (disponibles en www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx) y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (disponibles en www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx)
- + La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales de el trabajo (disponible en www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm), y los ocho convenios fundamentales de la OIT.

Deben tenerse en cuenta otras normas internacionales cuando se identifiquen grupos específicos como vulnerables, por ejemplo, la Convención sobre los Derechos del Niño (disponible en ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx) cuando los derechos de los niños estén implicados en las actividades empresariales. Otros ejemplos podrían ser el Convenio 169 de la OIT, el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales (disponible en www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N0::P12100_INSTRUMENT_ID:312314).

Esta visión expansiva puede llevar a un número explosivo de riesgos e impactos potenciales. Para empezar, será necesario consultar a las partes interesadas y adoptar un enfoque metódico para establecer las prioridades. Esto se tratará más adelante en la sesión 2. Véase la siguiente ilustración de algunos de los riesgos identificados por las grandes empresas multinacionales.

Tabla: Ejemplos de cuestiones destacadas identificadas por las empresas que utilizan el marco de información de los UNGP

Empresa	Sector	Cuestiones destacadas de DD.HH. identificadas	Fuente
ABN AMRO	Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> • Privacidad • Discriminación • Derechos Laborales • Derechos humanos relacionados con la tierra 	Anual (integrado) Reporte 2015 ⁵
Ericsson	ICT	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la intimidad • Libertad de expresión • Derechos laborales 	Informe de sostenibilidad y responsabilidad empresarial 2015 ⁵
H&M	Vestido	<ul style="list-style-type: none"> • Salario justo y digno • Salud y seguridad • Trabajos forzados • Discriminación y acoso • Trabajo infantil • Libertad de asociación y negociación colectiva • Seguridad social • Derechos de la tierra • Horas de trabajo • Acceso al agua 	Informe de sostenibilidad 2015 ⁵
Total	Energía	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos forzados • Trabajo infantil • Discriminación • Condiciones de trabajo y seguridad justas y favorables • Acceso a la tierra • Derecho a la salud y a un nivel de vida adecuado • Riesgo de uso indebido de la fuerza 	Documento informativo sobre derechos humanos, julio de 2016 ⁶
Unilever	Alimentos y Bebidas	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación • Salarios justos • Trabajos forzados • Libertad de asociación • Acoso • Salud y seguridad • Derechos de la tierra • Horas de trabajo 	"Mejorar los medios de vida, promover los derechos humanos". Informe sobre los derechos humanos 2015 ⁵

Riesgos comunes en materia de derechos humanos identificados por las grandes empresas multinacionales

Fuente: Shift, Hacer negocios respetando los derechos humanos: herramienta guía para empresas (2016), p. 58, disponible en aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf



Debate moderado: Identificación de los riesgos relevantes para su negocio o industria

Para abrir este Debate moderado, explique que la lista no exhaustiva de riesgos que figura a continuación puede utilizarse para identificar los riesgos potenciales de su sector. Presente lo siguiente en una diapositiva:

Lista no exhaustiva de riesgos para los derechos humanos por categoría:

- + Trabajo - salarios justos, trabajo forzado, trabajo infantil, salud y seguridad en el trabajo, y estigmatización y discriminación
- + Medio ambiente y tierra: impacto de los tóxicos y contaminantes, derechos de la tierra y regulación del uso de la tierra
- + Voz - libertad de asociación, negociación colectiva y afiliación sindical
- + Género - acoso sexual, discriminación y violencia contra las mujeres
- + Marketing y publicidad: estereotipos de género, estereotipos de minorías, insensibilidad hacia grupos que han sufrido legados de marginación.
- + Desarrollo y uso de productos: tecnología de vigilancia, productos de doble uso y seguridad
- + Relaciones gubernamentales y seguridad – corrupción, intimidación y abuso por parte de las fuerzas de seguridad privadas
- + Pueblos indígenas - Consentimiento libre, previo e informado Consentimiento y preservación de la cultura y las formas de vida
- + Derechos digitales y seguridad - derecho a la intimidad, discurso de odio, intimidación y acoso, protección de la infancia

Basándose en las anteriores categorías generales de riesgos, el moderador pide a los participantes que identifiquen todos los riesgos mencionados que sean relevantes para su empresa o sector. Para recoger los resultados, utilice Mentimeter, Kahoots u otro programa de encuestas.

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar la siguiente diapositiva accediendo a la presentación en línea de la [Parte II – Módulo 2, Sesión 1](#). La página también está disponible escaneando este código QR:



Si no se dispone de un programa de votación, se puede pedir que se levante la mano para cada riesgo. Si incluso ese ejercicio resulta engorroso o inadecuado para las circunstancias simplemente pida a un voluntario del público que reflexione sobre los riesgos que podrían ser relevantes para su empresa o su sector.

Esta actividad pretende ayudar al moderador a adaptar conversaciones sobre el riesgo para satisfacer el interés de la audiencia.

Por ejemplo, una sala de profesionales de la industria minera podría identificar más riesgos en la categoría de gobierno y seguridad que los del sector turístico.

Una vez finalizado el sondeo, destaque las tres principales categorías de riesgos que se identificaron como los riesgos más comunes de interés en la sala. Explique que en la próxima sesión sobre la identificación y la evaluación de los riesgos, se explicarán las formas de priorizar los distintos riesgos identificados.

Antes de continuar, explique que ahora realizará un ejercicio de trabajo en grupo sobre la identificación de riesgos.

La empresa XYZ, que opera en 13 países de todo el mundo,



Trabajo en grupo: Ejercicio de identificación de riesgos hipotéticos

ha decidido integrar las consideraciones relativas a los derechos humanos en sus sistemas de gestión de riesgos y de cumplimiento normativo. Aunque no está segura de por dónde empezar, especialmente como organización altamente descentralizada, ha recibido mucha mala prensa a causa de una planta de laminación de aluminio en el país A. La operación está situada en una zona rural y no se puede utilizar una planta de laminación de aluminio en el país A. La operación está situada en una zona rural que sufre continuas deficiencias de gobernanza. Los periódicos de la capital de la provincia informan de que los habitantes de un pueblo situado a 10 kilómetros de distancia padecen enfermedades respiratorias inexplicables. Los trabajadores de la planta de laminación afirman tener problemas de salud similares, aunque más agudos. Los trabajadores, la mayoría de los cuales son inmigrantes, también afirman que no pueden salir de las estrechas instalaciones de los dormitorios en sus días libres para ir a la clínica, ya que temen ser detenidos por la policía local sin la documentación adecuada. Un auditor observó en conversaciones informales que los guardias de seguridad que trabajan en la fábrica y en la mina son intimidantes y parecen dispuestos a hacer cumplir las normas tácitas que impiden salir de las instalaciones.

En pequeños grupos de seis o más responda estas preguntas:

Pregunta 1: ¿Cómo debe iniciar la empresa el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos?

- + Indicar a los participantes que aporten ideas detalladas y que estén preparados para informar a la sala
- + Para poner en marcha el proceso, sugiera a los participantes que empiecen por construir una "cadena de valor genérica para la empresa A: logística de entrada, operaciones, distribución, marketing y ventas, y servicio
- + Pida a los participantes que enumeren los recursos que utilizarían para comprender los riesgos a lo largo de su cadena de valor y con qué unidades funcionales y partes interesadas externas hablarían.

Pregunta 2: ¿Cuáles son algunos de los riesgos para los derechos humanos que podrían descubrirse?

- + Indicar a los participantes que proporcionen detalles sobre los riesgos, no sobre los daños reales
- + Infórmeles de que la presencia de un riesgo puede significar que hay otros relacionados con él que pueden requerir una investigación

- + Considerar la posibilidad de pedir a los participantes que enumeren el grupo potencialmente afectado en cada segmento de la cadena de valor genérica

Vuelva a convocar al grupo después de 15 minutos. Pida a los voluntarios que respondan a la primera pregunta. Pida a los demás que respondan a la primera pregunta.

Las respuestas a la primera pregunta probablemente incluirán lo siguiente:

- + Ir a los recursos en línea e identificar los riesgos del país
- + Leer el artículo del periódico para entender mejor las quejas
- + Hablar con la comunidad local y los trabajadores sobre sus problemas de salud
- + Ponerse en contacto con representantes de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil o grupos de vigilancia.

Entre las respuestas menos evidentes que debería compartir se encuentran:

- + Contratar a un experto u organización externa para que realice una evaluación de los riesgos de la operación integrada
- + Mantener una conversación extraoficial con el reportero del periódico para hablar de los problemas que han descubierto para entender qué (y no quién) impulsa las quejas y si han visto otros problemas como éste en otros lugares
- + Hablar con las organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses de las mujeres para ver si esto les afecta a ellas, a sus familias o a sus comunidades.

Las respuestas a la segunda pregunta podrían ser:

- + Se está negando la salud de los trabajadores
- + Se niega el acceso a la salud de los trabajadores
- + Las tarjetas de identificación de los trabajadores son retenidas por el empleador.
- + Los guardias de seguridad parecen dispuestos a ejercer la violencia física contra los trabajadores

Entre las respuestas menos evidentes que debería compartir se encuentran:

- + Los trabajadores migrantes en las instalaciones no son trabajadores estacionales, por lo que pueden estar acompañados por familias; las personas a su cargo pueden no tener acceso a los servicios de salud y educación
- + Las enfermedades respiratorias están a veces relacionadas con las partículas de polvo emitidas por los grandes vehículos de transporte; las carreteras y otras actividades de transporte pueden estar demasiado cerca de las comunidades.
- + Las condiciones de los dormitorios pueden ser inadecuadas para ser habitados; las enfermedades respiratorias pueden estar relacionadas con la propagación de virus en los dormitorios
- + La convivencia entre la policía y los guardias de seguridad para impedir que los migrantes salgan de las instalaciones puede estar restringiendo los derechos de los trabajadores migrantes a la libre circulación.
- + Si se deniega la atención sanitaria, pueden denegarse otros derechos, lo que da lugar a condiciones que permiten el trabajo forzado

- + Si los trabajadores necesitan acudir a los periódicos para obtener una solución, es posible que los mecanismos de reclamación de la empresa no funcionen o que los directivos locales no respondan.



Debate moderado

¿Cómo puedo presentar mi ejercicio de mapeo a las partes interesadas internas y externas?

Un ejercicio de mapeo puede parecerse a la siguiente tabla, basada en el trabajo de una empresa que vende aceites esenciales. Los aceites se compran a intermediarios de todo el mundo antes de ser refinados en Europa y comercializados. En colaboración con el grupo asesor de BHR, twentyfifty, la empresa de aceites esenciales elaboró el siguiente mapa de riesgos.








El moderador puede presentar la siguiente tabla para ilustrar el resultado de un proceso de mapeo, demostrando cómo se catalogan los impactos potenciales. Repase las distintas columnas y filas y solicite los puntos de vista de los participantes.

	Cadena de suministro	Operaciones	Ventas y uso final
Área de impacto potencial sobre los derechos humanos	Posibles condiciones de trabajo peligrosas y trabajo infantil en algunos países de origen	Discriminación de los empleados con responsabilidades familiares	Seguridad de los productos
	Problemas de salud y seguridad en las refinerías	Seguridad de los datos de los empleados	Comercialización poco ética
	Efectos del uso de plaguicidas sobre la salud de los trabajadores y las comunidades agrícolas	Riesgos de contaminación y gestión de residuos	
	Impactos en los medios de subsistencia: agua potable/acceso a la tierra		
	Condiciones laborales del transporte en los buques		
Grupos potencialmente afectados	Los trabajadores, las comunidades en las granjas y refinerías	Empleados	Subcontratistas
	Empleados intermediarios	Personal de los socios comerciales	Proveedores de servicios
	Proveedores de logística		Consumidores finales
Grupos con riesgo especial	Trabajadores migrantes en barcos y granjas		
	Niños		
	Trabajadoras en algunos países		
Funciones empresariales relevantes	Compras	Equipo de gestión de calidad	Equipo de gestión de calidad
	Equipo de gestión de calidad	Equipo de salud y seguridad	Marketing y ventas
	Logística	Recursos humanos	Atención al cliente
		Auditorías internas	Agentes de ventas externos
Relaciones empresariales relevantes	Intermediarios	Proveedores de envases	Agentes de ventas externos
	Proveedores de logística	Proveedores de servicios (limpieza, etc.)	
	Proveedores de material de oficina	Personal de seguridad	
	Proveedores de equipos de TI	Proveedores de TI	
		Agencias de empleo temporales	

Fuente: twentyfifty, Cinco pasos hacia la gestión del impacto en DD.HH de los negocios (5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business) (2017), pp. 18–19, disponible en www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business

Sesión 2: Identificar y evaluar (Parte 2)

	50 minutos
	Los participantes comprenderán cómo evaluar y priorizar los riesgos que han identificado.
	Esta sesión comienza con una conferencia, que incluye breves referencias a casos prácticos, y termina con un cuestionario.
	Los participantes pueden tener ahora una buena idea de cómo identificar sistemáticamente los riesgos. Sin embargo, evaluar o priorizar estos riesgos para la acción requiere una metodología específica. En la siguiente sesión se presentará la <i>Herramienta de Formación para la Autoevaluación de los Derechos Humanos</i> de los UNDP. Esta herramienta es el centro de esta parte de la formación, dada su funcionalidad.
	<ol style="list-style-type: none">1. Explicar que esta sesión durará 50 minutos.2. Comenzar con un breve comentario del último ejercicio sobre la situación hipotética de la planta de laminación de aluminio. Destacar cómo el ejercicio de identificación mostró que podría haber un gran número de derechos humanos en riesgo por cualquier operación empresarial3. Explicar que evaluar y priorizar los riesgos es importante en un mundo de recursos limitados y restricciones de tiempo.4. Presentar el material de la siguiente manera.

¿Qué aspectos debo tener en cuenta antes de priorizar los riesgos?

Dado el número de riesgos para los derechos humanos que puede plantear una actividad empresarial, es importante priorizar y abordar primero los problemas más importantes. El principio 24 de los PRNU ofrece una metodología sistemática.

Los principios clave a tener en cuenta cuando una empresa se embarca en la priorización de los riesgos e impactos sobre los derechos humanos incluyen:

- + La debida diligencia en materia de derechos humanos se refiere a los riesgos para las personas, no para la empresa.
- + En el derecho internacional de los derechos humanos, no existe una jerarquía de derechos humanos. Ningún derecho humano se reconoce como más importante que otro. Sin embargo, se puede dar prioridad a uno sobre otro en el contexto de las operaciones empresariales, debido a la gravedad del daño implicado y a las restricciones de los recursos limitados.
- + Las empresas deben abordar primero los abusos más graves de los derechos humanos. Sin embargo, la presencia de impactos graves y prioritarios sobre los derechos humanos no significa que los impactos de baja gravedad deban quedar sin abordar. Algunos riesgos de baja prioridad serán

relativamente fáciles de abordar, o requerirán pocos recursos adicionales, y no hay razón para que las empresas no se ocupen de ellos. Los riesgos de alta y baja prioridad pueden abordarse conjuntamente.

- + La gravedad del impacto de las operaciones sobre los derechos humanos es el factor más importante para determinar el tamaño y la complejidad del proceso de debida diligencia empleado por la empresa.

¿En qué consiste el proceso para priorizar riesgos?

Priorizar significa juzgar la gravedad del riesgo y la probabilidad de que se produzca. Es una prueba de dos partes.

Pero, ¿cómo juzgamos la gravedad del riesgo? Los PRNU orientan que la gravedad se entiende según tres medidas: 1) escala, 2) alcance e 3) irremediabilidad.

La probabilidad, en cambio, es más sencilla. Es la medida de la posibilidad de que el riesgo pueda provocar un daño. Para medir la probabilidad hay que tener en cuenta los contextos operativos de la empresa y la capacidad de las distintas relaciones comerciales de la empresa para gestionar eficazmente los riesgos relacionados con los derechos humanos. La probabilidad tampoco se considera un factor preponderante: solo puede aumentar la calificación de la gravedad, no disminuirla.

En el Principio 24, el comentario explicativo establece que “A falta de orientación jurídica específica, si es necesario establecer un orden de prioridades, las empresas deben empezar por los impactos sobre los derechos humanos que sean más graves, reconociendo que una respuesta tardía puede afectar a la posibilidad de reparación. La gravedad no es un concepto absoluto en este contexto, sino que es relativa a los demás impactos sobre los derechos humanos que la empresa haya identificado.”

❁ ¿Cómo se mide la gravedad de una empresa?

La medición de la gravedad requiere desglosar los siguientes tres elementos:

- + Escala: equivale a la gravedad o seriedad del impacto
- + Alcance: se refiere al número de personas afectadas
- + Irremediabilidad: se refiere a cualquier límite en la capacidad de devolver a los afectados a una situación al menos igual o equivalente a la que tenían antes del impacto adverso.

❁ ¿Cómo asignar un valor a la escala?

La escala mide un conjunto de circunstancias que incluyen 1) la naturaleza y el contexto del abuso o el tratamiento, 2) la forma de ejecución del abuso y 3) la condición de la víctima. La medición de la "escala" dista mucho de ser una ciencia exacta.

La naturaleza del abuso infligido podría implicar consideraciones de los siguientes factores:

- + Impacto físico, por ejemplo, si implica la pérdida de la vida o el debilitamiento físico de por vida.
- + Impacto mental o emocional, por ejemplo, si conduce a una enfermedad mental permanente o implica una experiencia temporal de humillación
- + La medida en que afecta a las relaciones familiares y comunitarias.

La forma de ejecución del abuso podría implicar los siguientes factores:

- + Duración del abuso
- + Duración de la angustia mental y física
- + Si la persona física y/o los bienes se ven afectados
- + Si se destruyen o mitigan los medios de subsistencia
- + Si las personas se ven desplazadas por la fuerza y/o se ven obligadas a aceptar una indemnización inadecuada
- + Si se trata de un objetivo intencionado o de un desprecio flagrante por la dignidad humana.

La condición de la víctima puede afectar a la forma de medir el impacto:

- + Género: hombre, mujer, no binario o transgénero
- + Edad: adulto o niño
- + Estado de salud, incluida la salud mental de la víctima
- + Estado de discapacidad
- + Orientación sexual: lesbiana, gay, bisexual o transexual.
- + Condición de minoría o de clase baja
- + Si la vulnerabilidad se ve agravada por un historial de abusos sufridos como grupo.

El abuso también puede clasificarse en diferentes niveles de impacto:

- + Alto: el abuso implica un impacto severo en el bienestar físico, mental y/o emocional de una persona y/o comunidades; la comunidad objetivo se considera especialmente vulnerable.

- + Medio: el abuso implica un impacto moderado en el bienestar físico, mental y/o emocional de las personas y/o comunidades
- + Bajo: el abuso no tiene un efecto a largo plazo o considerable en la vida de las víctimas y no se dirige a poblaciones vulnerables.

❁ ¿Cómo medir el alcance

El alcance es una medida del número de personas implicadas. A menudo implica una estimación del tamaño del grupo afectado. Sin embargo, también puede incluir una estimación del tamaño de la comunidad afectada. Es necesario tener en cuenta el número de miembros de la comunidad afectados cuando hablamos de riesgos relacionados con el medio ambiente, los derechos de la tierra y la salud pública. Utilizaremos lo siguiente para definir el "alcance" en nuestro ejercicio posterior a esta conferencia.

- + Alto: un gran número de personas afectadas, que pueden incluir la mano de obra, las familias o los trabajadores y las comunidades circundantes.
- + Medio: un número moderadamente grande de personas afectadas.
- + Bajo: un número reducido de personas afectadas.

❁ ¿Qué significa la irremediabilidad y cómo se mide?

La irremediabilidad es una medida de la capacidad de restaurar los derechos de alguien. A menudo implica una estimación de la "prontitud de la acción requerida" para restaurar los derechos del individuo afectado al mismo nivel anterior a las operaciones comerciales que lo afectaron. Utilizaremos lo siguiente para definir la "irremediabilidad" en nuestro ejercicio posterior a esta conferencia.

- + Alto: a menos que se tomen medidas inmediatamente, el impacto de los abusos de los derechos humanos nunca podrá ser remediado.
- + Medio: a menos que se tomen medidas pronto, el impacto de los abusos de los derechos humanos probablemente no se remediará.
- + Bajo: no es necesario actuar inmediatamente para remediar el abuso de los derechos humanos en su totalidad.



Tómese un respiro y haga un rápido repaso. La escala, el alcance y la irremediabilidad son tres medios para llegar a una conclusión sobre la gravedad.

Para ayudarnos a visualizar: ESCALA + ALCANCE + IRREMIEDIABILIDAD = GRAVEDAD

El siguiente paso tras la evaluación de la gravedad es combinar una medida de la gravedad con una estimación de la probabilidad.

¿Cómo medir la probabilidad?

Además de la gravedad, las empresas deben tener en cuenta la probabilidad de que el suceso que ha provocado el impacto se repita en el futuro. Cuanto más probable sea que el riesgo provoque un daño, mayor será la medida y más urgente será la adopción de medidas.

- + **Alto:** el suceso ha ocurrido en la operación (o en el sector) varias veces al año, y es muy probable que vuelva a ocurrir
- + **Medio:** el suceso se ha producido en la operación varias veces, y ha ocurrido en el sector en el pasado
- + **Bajo:** el suceso no se ha producido nunca en la operación, pero es posible que se haya producido en el sector en el pasado

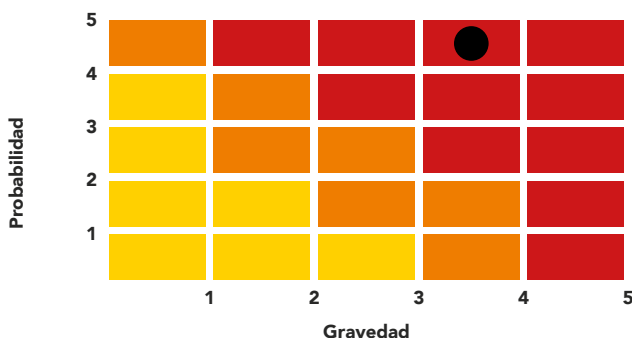
Para ilustrar aún más:

- + ESCALA + ALCANCE + IRREMEDIABILIDAD = GRAVEDAD
- + GRAVEDAD + PROBABILIDAD = PRIORIDAD

Los mapas de calor que se muestran a continuación pueden ilustrar mejor cómo el trazado de las medidas de gravedad y probabilidad puede ayudar a evaluar la prioridad. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que el uso de mapas de calor es una herramienta de análisis imperfecta y debe considerarse sólo una de las diversas formas de asignar prioridades. De hecho, los Principios Rectores sugieren que los riesgos de alta gravedad siempre deben ser priorizados en primer lugar, incluso cuando la probabilidad de que se produzcan es insignificante.



En este ejemplo anterior, después de que la empresa juzgara la probabilidad del riesgo como moderada (entre 2 y 3), y la gravedad del riesgo como moderada (2 y 3), se asignó al riesgo que planteaba la empresa una prioridad de nivel medio, en relación con otros.



En este caso, el riesgo planteado por la empresa implicada se consideró muy probable (entre 4 y 5) y la gravedad también se consideró moderada-alta (3 a 4). Por lo tanto, el riesgo se califica como de alta prioridad.



Cuestionario

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar la siguiente diapositiva con las preguntas que aparecen a continuación accediendo a la presentación en línea de la **Parte II – Módulo 2, Sesión 2**. La página también está disponible escaneando este código QR:



Para que las empresas prioricen los riesgos relacionados con los derechos humanos, deben medir la gravedad del riesgo y compararla con el riesgo para la reputación o las operaciones de la empresa. ¿Verdadero o falso?

Respuesta: **¡Falso!** El DDH se ocupa del riesgo para las personas, no las operaciones, la reputación o la rentabilidad de la empresa.

Para que las empresas PRIORICEN los riesgos para los derechos humanos, deben medir la PROBABILIDAD de que se produzca el daño y la ESCALA del mismo. ¿Verdadero o falso?

Respuesta: **¡Falso!** La escala es una de las tres medidas que nos permiten pensar en la SEVERIDAD. La escala implica la intensidad del daño cometido, pero no el número de personas que se verán afectadas ni la irremediabilidad del daño causado.






Los riesgos más graves para los derechos humanos deben priorizarse detrás de los riesgos menos graves, ya que siempre se recomienda reflexionar sobre los riesgos menores antes de actuar sobre los grandes problemas. ¿Verdadero o falso?

Respuesta: **¡Falso!** Los riesgos más graves deben abordarse en primer lugar. Sin embargo, los riesgos de baja prioridad no deben tratarse necesariamente en último lugar, especialmente si pueden abordarse rápidamente y sin mucha planificación.



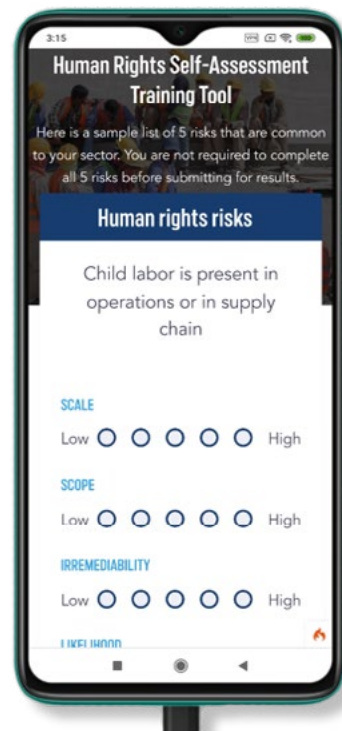
Tras el cuestionario, pregunte a los participantes si tienen alguna duda. Explique que llevará a la audiencia a través de un ejercicio para ayudarles a identificar y priorizar los riesgos en su industria utilizando la *Herramienta de Formación para la Autoevaluación de los Derechos Humanos*.

Sesión 3: Identificar y evaluar (Parte 3)






	50 minutos
	Los participantes profundizarán en su comprensión de cómo priorizar los riesgos a través de un ejercicio interactivo con la <i>Herramienta de Autoevaluación de los Derechos Humanos (HRSA) del PNUD</i>
	Esta sesión es totalmente un ejercicio de grupo con un mínimo de orientación.
	Los participantes deben estar preparados para utilizar su conocimiento básico de las calificaciones de gravedad y probabilidad para proceder con el ejercicio con muy poca orientación. Deje tiempo para que los participantes reflexionen sobre el ejercicio y pedir a otros participantes, si es razonable, que compartan y expliquen sus resultados.
	<p>1. Explique que la herramienta de la HRSA nos ayuda a llevar a cabo la HRDD en un área muy definida: la identificación y la evaluación.</p> <div data-bbox="229 936 753 1702" data-label="Diagram"> <pre> graph TD PRNU((PRNU)) --- Pilar1((Pilar 1)) PRNU --- Pilar2((Pilar 2)) PRNU --- Pilar3((Pilar 3)) Pilar2 --- DP((Declaración de Política)) Pilar2 --- HRDD((HRDD)) Pilar2 --- Reparacion((Reparación)) HRDD --- Identificar((Identificar)) HRDD --- Integrar((Integrar)) HRDD --- HacerSeguimiento((Hacer seguimiento)) HRDD --- Comunicar((Comunicar)) Identificar --- HRSA((Herramienta HRSA)) </pre> </div> <p>2. Explique que la herramienta ayuda a los participantes a crear su propio mapa de calor para ayudar a priorizar los riesgos.</p> <p>3. Explique que se trata únicamente de una herramienta de formación y que no es adecuada para evaluar los impactos adversos sobre el terreno.</p> <p>4. Proyecte el código QR para la herramienta de formación interactiva basada en la web de la HRSA.</p>



- Explique que, al utilizar el software, los participantes asignarán un “valor de gravedad” bajo, medio o alto y un “valor de probabilidad” bajo, medio o alto a los riesgos identificados en el ejercicio anterior. Esto generará un mapa de calor que demuestra la priorización de los riesgos.
- Continúe con la HRSA y pida a los asistentes que califiquen los cinco riesgos identificados en ella. Recorra la sala y pregunte si se necesita ayuda. Si se trata de un seminario web, demuestre en el modo de pantalla compartida cómo utilizaría la herramienta
- Una vez que los participantes hayan indicado que han calificado todos los riesgos, pida comentarios y preguntas. En la pantalla proyectada, muestre los mapas de calor y comparta sus conclusiones sobre los riesgos.
- Explique a los participantes que las próximas sesiones se centrarán en los pasos adicionales que deben considerar una vez identificados los riesgos. Es importante señalar que, para muchas empresas, sus riesgos más importantes en materia de derechos humanos pueden estar relacionados con sus relaciones comerciales y no con sus propias actividades.



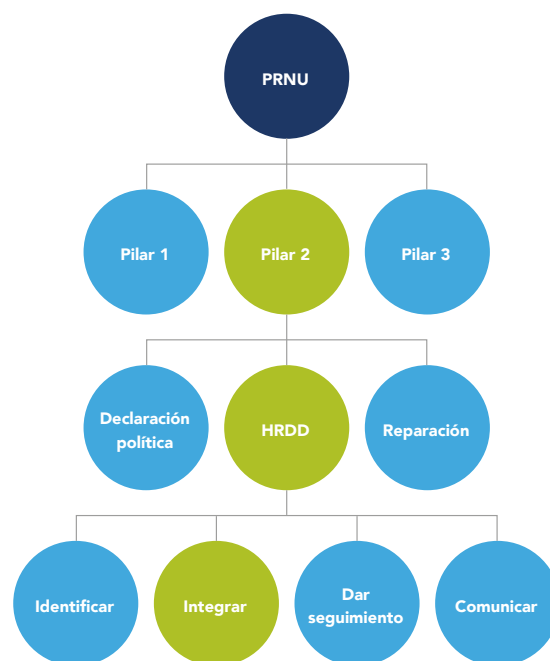
Sesión 4: Integrar los resultados y actuar en consecuencia

	50 minutos
	Los participantes comprenderán cómo integrar las respuestas en sus empresas para abordar los riesgos prioritarios identificados y actuar en consecuencia.
	Esta sesión comienza con una conferencia, que incluye breves referencias a casos prácticos, y termina con un cuestionario.
	<p>Los participantes ya saben cómo evaluar los riesgos de forma sistemática, pero ¿qué sigue? Las empresas deben ser capaces de integrar estas conclusiones en sus procesos corporativos y asignar funciones y responsabilidades. El grado de reacción de la empresa depende de la relación que tenga con el incidente o el riesgo.</p> <p>Una advertencia: esta sección de la formación puede resultar confusa para los participantes. Por ejemplo, puede ser difícil para los participantes entender si una empresa ha causado o contribuido al impacto. El ejercicio que se ofrece después de esta parte de la sesión debería ayudar a aclarar esto.</p> <p>La última sección de la sesión se refiere a la cuestión del apalancamiento. Si un proveedor o socio comercial está involucrado, ¿cuál es el grado de influencia de la empresa sobre el proveedor o socio comercial?</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe a los participantes de que esta sesión sobre la integración y la actuación de los hallazgos tendrá una duración de 50 minutos e implicará un breve ejercicio al final. 2. Informe a los participantes que comenzará con un breve repaso del primer paso del proceso del DRH (como se indica a continuación). 3. Explique que la sesión abarcará entonces dos cuestiones principales 1) lo que puede requerir la integración de los hallazgos, y 2) qué grado de acción en respuesta a los riesgos o impactos sobre los derechos humanos es necesario 4. Explique que el ejercicio que se realizará al final de la formación nos pedirá que consideremos los vínculos entre la culpabilidad (causada, contribuida o vinculada) y la acción necesaria. 5. Presente el material de la siguiente manera.

Breve repaso de la sesión anterior sobre la identificación y evaluación de los riesgos para los derechos humanos

Hemos aprendido que para identificar los riesgos para los derechos humanos, debemos entender el contexto, consultar con las partes interesadas y trazar un mapa de las operaciones. Después de catalogar los riesgos relevantes para los derechos humanos, evaluamos estos riesgos para priorizarlos. La priorización requiere que hagamos juicios sobre la gravedad y la probabilidad de los riesgos. Esta primera categoría de acciones podría considerarse como medidas basadas en el riesgo para prevenir / mitigar los impactos sobre los derechos humanos. La segunda categoría de acciones podría considerarse como medidas orientadas al proceso para integrar el DDH en la empresa.

En efecto, después de identificar las cuestiones prioritarias en materia de derechos humanos, tenemos que integrar los planes de acción en nuestros procesos empresariales. Esto implica integrar nuestras conclusiones en las funciones y procesos internos pertinentes (Principio Rector 19).



¿Qué requiere el integrar y actuar sobre los hallazgos

Según el Principio 19, para prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos, las empresas deben:

- + Integrar las conclusiones de sus evaluaciones de riesgos en materia de derechos humanos en todas las funciones y procesos internos pertinentes
- + Adoptar las medidas oportunas

La integración, a su vez, requiere dos cosas:

- + Asignar la responsabilidad de abordar los riesgos e impactos a la unidad apropiada dentro de la empresa comercial
- + Garantizar que los esfuerzos para abordar los riesgos e impactos son:
 - Respaldados por asignaciones presupuestarias
 - Sujeto a medidas de supervisión y cumplimiento
 - Alineados con los procesos internos de toma de decisiones

La integración puede producirse de forma más natural en las pequeñas empresas que no tienen muchos departamentos, unidades o procesos. Las grandes empresas necesitarán un enfoque más sistemático. Esto puede requerir:

- + Colaboración entre departamentos
 - Ejemplo 1: recursos humanos trabaja con el departamento jurídico en asuntos relacionados con los contratos con las agencias de contratación
 - Ejemplo 2: la unidad de RSC/sostenibilidad trabaja con los equipos de desarrollo que participan en las inversiones de campo verde
- + Desarrollar requisitos de información claros, organizar interacciones periódicas con expertos externos y potenciar la acción colectiva con asociaciones industriales y departamentos gubernamentales
- + Crear incentivos para que los proveedores y otras empresas también respeten los derechos humanos
 - Ejemplo 1: redactar contratos que minimicen la probabilidad de riesgos para los derechos humanos
 - Ejemplo 2: realizar formaciones con los proveedores sobre las expectativas en torno al respeto de los derechos humanos

Case de estudio

Tras concluir los esfuerzos por identificar y evaluar los riesgos para los derechos humanos, una empresa minera descubrió que planteaba riesgos para el derecho al agua, a un nivel de vida adecuado y a un medio ambiente sano, así como para la libertad de asociación. Además, descubrieron que la empresa no ofrecía acceso a mecanismos de reclamación adecuados.

La empresa integró respuestas a estos riesgos a través de las siguientes medidas 1) ajustes específicos en las directrices y los procesos corporativos, incluidos los procesos de licitación y contratación, para garantizar la no discriminación; 2) encargo de estudios más exhaustivos sobre las repercusiones de la afluencia de trabajadores en los derechos de las comunidades locales; 3) más formación y suministro de información, para mejorar la profesionalidad del personal de seguridad en los emplazamientos; 4) formación para las comunidades locales sobre los posibles impactos medioambientales; 5) mejoras en los controles de los proveedores y proyectos específicos sobre aspectos individuales de los derechos humanos, como la prevención de la violencia sexual y; 6) se propusieron mejoras en el acceso a los mecanismos de reclamación.

Fuente: Global Compact Network Germany, German Institute for Human Rights & twentyfifty, Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from corporate practice, (2016), accesible en: www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

¿Qué grado de acción se requiere una vez que se ha presentado un impacto adverso sobre los derechos humanos?

Los PRNU establecen que la respuesta o acción adecuada variará en función de:

- + Si la empresa causa o contribuye a un impacto adverso, o si está implicada porque el impacto está directamente vinculado a sus operaciones, productos o servicios por una relación comercial
- + El grado de su influencia para hacer frente al impacto adverso

Hay tres formas en las que una empresa puede estar implicada en los impactos adversos sobre los derechos humanos:

- + Puede causar el impacto a través de sus propias actividades
- + Puede contribuir al impacto a través de sus propias actividades, ya sea directamente o a través de alguna entidad externa
- + Puede no causar ni contribuir, pero estar directamente relacionada con el impacto

¿Qué significa que una empresa CAUSA un impacto sobre los derechos humanos?

Una actividad empresarial es una causa cuando es directamente responsable por sí misma del impacto adverso. Ejemplos de actividades empresariales que causan impactos sobre los derechos humanos:

- + Discriminación rutinaria por parte de un restaurante en el trato a los clientes
- + Exposición de los trabajadores de una fábrica a condiciones de trabajo peligrosas
- + Realización de operaciones de tala en tierras reservadas para el disfrute de los pueblos indígenas

Cuando una empresa cause o pueda causar un impacto negativo sobre los derechos humanos, debe tomar las medidas necesarias para poner fin o prevenir el impacto.

¿Qué significa que una empresa CONTRIBUYE a un impacto sobre los derechos humanos?

La empresa contribuye en una de estas dos circunstancias:

- + Cuando la actividad empresarial tiene un impacto directo sobre los derechos humanos de alguien, pero junto a otras entidades
- + Cuando la actividad empresarial tiene un impacto indirecto a través de otras entidades

Ejemplos de empresas que contribuyen a un impacto adverso sobre los derechos humanos:

- + Proporcionar datos sobre los usuarios de los servicios de Internet a un gobierno que los utiliza para rastrear y perseguir a los disidentes políticos
- + Dirigir la comercialización de alimentos y bebidas con alto contenido de azúcar a los niños, lo que probablemente conducirá a la obesidad infantil
- + Cambiar los requisitos de los productos para los proveedores repetidamente y sin ajustar los plazos de producción y los precios, empujando así a los proveedores a incumplir las normas laborales para poder cumplir

¿Qué significa que una empresa está RELACIONADA con un impacto sobre los derechos humanos?

Una empresa puede no causar ni contribuir al impacto, pero estar involucrada porque el impacto es causado por una entidad con la que tiene una relación comercial y está vinculado a sus propias operaciones, productos o servicios.

En esta circunstancia, una empresa está vinculada al impacto adverso sobre los derechos humanos.

Ejemplos de empresas vinculadas a las repercusiones negativas sobre los derechos humanos:

- + La concesión de préstamos financieros a una empresa para actividades comerciales que, incumpliendo las normas acordadas, provocan el desalojo de una comunidad
- + Bordados en los productos de ropa de una empresa minorista que el proveedor subcontrata a trabajadores infantiles en los hogares, en contra de las obligaciones contractuales



Cuestionario

¿Causa, contribución o vínculo? Se pide a los participantes que trabajen en grupos para debatir si una empresa ha causado, contribuido o está vinculada a un determinado riesgo para los derechos humanos y por qué.

Lea el siguiente modelo de hechos. Asigne a los participantes a pequeños grupos para que lean el modelo de hechos e informen al resto del grupo. O, como alternativa, introduzca las preguntas que figuran a continuación en un programa informático de encuestas para evaluar las respuestas.

Después de cada respuesta, asegúrate de preguntar si hay desacuerdo o si los participantes tienen algo más que añadir.

Si los participantes están en grupos de trabajo, deben permanecer en los mismos grupos para la siguiente sesión, que abarca el seguimiento de la eficacia.

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar las siguientes diapositivas con las preguntas que aparecen a continuación accediendo a la presentación en línea de la Parte II – Módulo 2, Sesión 4. La página también está disponible escaneando este código QR:



Lea en voz alta el siguiente patrón de hechos¹² y proporcione copias en papel si el evento es en persona (y no en línea).

El incendio de la fábrica:

International Clothing Retailer (ICR) firmó el año pasado un contrato con Reliable Clothing Suppliers (RCS). RCS acordó suministrar el material de ICR para las próximas colecciones de primavera, verano, otoño e invierno. RCS colaboró con Factory Owners Inc (FOI) en el alquiler de las fábricas. La Agencia de Contratación de Personal (WRA) suministró la mano de obra para la operación.

Como las tendencias de la moda experimentaban cambios cíclicos rápidos y más cortos, la relación de ICR con RCS se resintió. ICR trató de imponer cambios frecuentes en los pedidos realizados a RCS.

Tras una auditoría realizada varios meses después del contrato, ICR descubrió que WRA había utilizado información engañosa para conseguir los contratos de trabajo de 300 mujeres. Estas mujeres creían que trabajarían en instalaciones de última generación, que cumplían con las normas internacionales en materia de seguridad laboral. Muchos meses después, la fábrica sufrió un tremendo incendio y cientos de personas, la mayoría mujeres jóvenes, murieron.

Según las noticias, el número de víctimas mortales se vio agravado por las malas condiciones de seguridad e higiene de la fábrica, que incluían un grave hacinamiento y la falta de escaleras de incendios. Y lo que es peor, algunas salidas de incendios parecían haber sido bloqueadas deliberadamente por la dirección de la fábrica.

Según los investigadores que trabajaron en el lugar de los hechos, los empleados de la fábrica se dedicaban a la confección de prendas de vestir para varias marcas conocidas, incluidas las marcas propiedad de ICR.

¿Qué empresa ha provocado probablemente los impactos negativos sobre los derechos humanos? Seleccione la respuesta más acertada.

- A. El minorista de ropa, ICR, porque hizo una auditoría y debería haber sabido que la fábrica era insegura
- B. El proveedor de ropa, RCS, porque tenía el control de las instalaciones y había bloqueado las salidas de incendios
- C. Propietarios de la fábrica, FOI, porque eran los dueños de la fábrica y eran responsables de sus condiciones
- D. RCS y FOI porque estas dos entidades eran directamente responsables de la seguridad estructural y de la seguridad en el lugar de trabajo

La respuesta correcta es **D**. RCS y FOI eran directamente responsables de la seguridad estructural y de la seguridad laboral.

12 Este modelo de hechos se ha inspirado en el material preparado por la Asociación Internacional de Abogados en www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Chapter-2.aspx

¿Qué empresa **CONTRIBUYÓ** a los impactos negativos sobre los derechos humanos? **Seleccione la respuesta más acertada**

- A. La empresa de venta de ropa, ICR, porque hizo pedidos a RSC cuando no debía hacerlo, basándose en las conclusiones de la auditoría
- B. La agencia de contratación, WRA, porque utilizó tácticas engañosas para conseguir que las mujeres trabajaran en la fábrica en primer lugar
- C. Los propietarios de la fábrica, FOI, porque eran los dueños de la fábrica y cualquier cosa mala que ocurra en sus instalaciones es algo a lo que han contribuido
- D. WRA y posiblemente ICR

La respuesta más acertada es **D**. La agencia de contratación, WRA, porque en primer lugar utilizó tácticas engañosas para que las mujeres trabajaran en una fábrica insegura. ICR también podría haber contribuido si se puede decir que su falta de acción después de su auditoría permitió que el negocio siguiera como siempre. Además, ICR puede haber contribuido si los frecuentes cambios de pedidos de ICR dieron lugar a prácticas de explotación, peligrosas o abusivas en el lugar de trabajo.

¿Qué empresas están directamente **RELACIONADAS** con los impactos negativos sobre los derechos humanos?

- A. RCS porque contrataba desde fuera del país
- B. RCS e ICR en virtud de sus acuerdos de suministro y subcontratación
- C. WRA porque tenía los contratos con los trabajadores que perdieron la vida
- D. FOI porque sólo eran los propietarios de la fábrica, no la empresa que empleaba a las trabajadoras

La respuesta más acertada es la **B**, en virtud de sus relaciones comerciales y de los acuerdos de suministro y subcontratación que empleaban.

¿Qué es el “**apalancamiento**” y por qué es importante?

Cuando la empresa ha contribuido o está vinculada a un impacto adverso sobre los derechos humanos, debe utilizar su apalancamiento para mitigar cualquier impacto restante en la mayor medida posible. Según la *Guía interpretativa de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos de la OACNUDH*, “se considera que existe apalancamiento cuando la empresa tiene la capacidad de modificar las prácticas ilícitas de una entidad que causa un daño”.

Hay muchas formas de medir el apalancamiento:

- + Si existe un grado de control directo de la empresa sobre la entidad
- + Los términos del contrato entre la empresa y la entidad
- + La proporción de negocio que la empresa representa para la entidad

- + La capacidad de la empresa de incentivar a la entidad para que mejore su actuación en materia de derechos humanos en términos de futuros negocios, ventajas para su reputación, asistencia para el desarrollo de capacidades, etc.
- + Los beneficios de trabajar con la empresa para la reputación de la entidad y el daño a su reputación si se retira esa relación
- + La capacidad de la empresa para incentivar a otras empresas u organizaciones a mejorar su propia actuación en materia de derechos humanos, incluso a través de asociaciones empresariales e iniciativas de múltiples partes interesadas
- + La capacidad de la empresa para hacer que el gobierno local o central exija a la entidad que mejore su actuación en materia de derechos humanos mediante la aplicación de reglamentos, controles, sanciones, etc.

¿Cómo se aprovecha la influencia de los proveedores y otros cuando sus productos o servicios son tan importantes para la empresa?

Está claro que las relaciones con los proveedores son fundamentales para la competitividad, la productividad y la rentabilidad. Por ello, las empresas no son partidarias de utilizar el apalancamiento para conseguir que los proveedores cambien su comportamiento sin una cuidadosa consideración. En algunos casos, especialmente con proveedores muy demandados, el apalancamiento no es fácil de conseguir.






Los Principios Rectores reconocen estas circunstancias y sugieren un doble enfoque:

- + **Con las relaciones comerciales no cruciales:** Utilizar el apalancamiento para mitigar los riesgos. Si no tiene éxito, ponga fin a la relación.
- + **Con las relaciones que son cruciales para la empresa:** Utilizar el apalancamiento para mitigar el riesgo. Si no tiene éxito, considere la posibilidad de poner fin a la relación o demuestre los esfuerzos realizados para mitigar el abuso, reconociendo las posibles consecuencias de quedarse.

Si no hay apalancamiento, explorar las opciones para aumentar el apalancamiento para mitigar el riesgo que continúa. Si es posible y práctico, aumentar el apalancamiento a través de medios colectivos, asociándose con otros compradores para tener más apalancamiento colectivo. Esto también puede implicar unirse a iniciativas de múltiples partes interesadas o de la industria para influir en la política y en la aplicación de la normativa.

Si todos estos esfuerzos no conducen a nada, busque terminar la relación de manera responsable.

Session 5: Tracking effectiveness

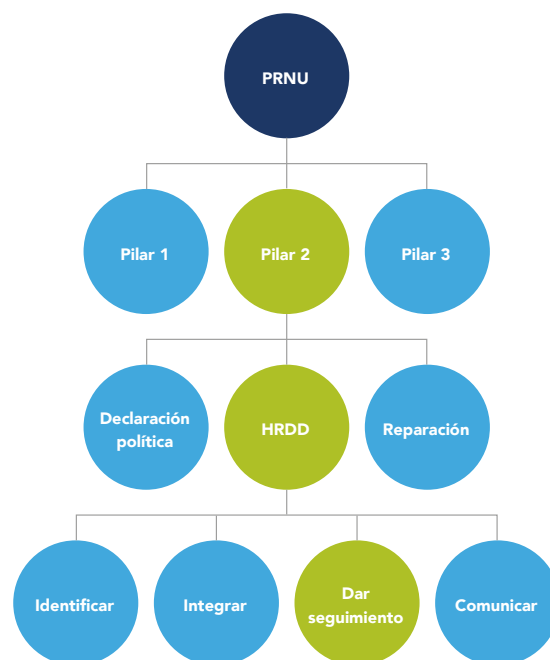
	50 minutos
	Los participantes comprenderán cómo hacer un seguimiento de la eficacia de sus respuestas a los riesgos e impactos de los derechos humanos.
	Esta sección comienza como una conferencia, incluyendo breves referencias a estudios de casos, y termina con un cuestionario..
	A estas alturas de la formación, los participantes habrán estado expuestos a una gran cantidad de material sobre la HRDD. Para ayudar a los participantes a asimilar el material, será importante que el facilitador se remita a los conceptos tratados en sesiones anteriores. Traiga estudios de casos antiguos o patrones de hechos para explicar el material sobre seguimiento que sigue.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe a los participantes de que esta sesión sobre la eficacia del seguimiento tendrá una duración de 50 minutos e incluirá un breve ejercicio al final. 2. Explique que el seguimiento de la eficacia es el tercero de los cuatro pasos de la HRDD. 3. Informe a los participantes de que comenzará con un breve repaso de la última sesión sobre integración. 4. Introduce the material as follows.

Breve revisión de la sesión anterior sobre la integración de los riesgos para los derechos humano

Hemos aprendido que, para integrar las respuestas a los riesgos e impactos sobre los derechos humanos, debemos incorporar las conclusiones de las evaluaciones de riesgos sobre los derechos humanos en todas las funciones y procesos internos pertinentes. Esto implica asignar la responsabilidad de abordar los riesgos e impactos a la unidad apropiada dentro de la empresa y proporcionar el apoyo necesario a esas funciones. Si se profundiza en esta cuestión, se podría encargar a la unidad la elaboración de planes de acción con objetivos claros, medidas, responsabilidades concretas, indicadores clave de rendimiento, plazos, etc.

También hemos aprendido que la acción que deben emprender estas unidades depende de si la empresa causó, contribuyó o está vinculada a cualquier impacto adverso sobre los derechos humanos. Ejercer nuestra influencia es importante cuando estamos vinculados a abusos de los derechos humanos a través de nuestras relaciones comerciales.

Ahora, después de identificar e integrar las respuestas en relación con los riesgos e impactos sobre los derechos humanos, tenemos que verificar si se están abordando de manera efectiva. Los PRNU establecen que, como tercer paso en la realización del DDH, debemos hacer un **seguimiento** de la eficacia de nuestros esfuerzos (Principio Rector 20).



¿Por qué es importante el seguimiento de la eficacia?

El seguimiento de la eficacia de los esfuerzos es esencial para que el personal pueda dar cuenta de su éxito en el respeto de los derechos humanos y aprender de las posibles deficiencias. El seguimiento de los problemas y las respuestas en materia de derechos humanos también ayuda a la empresa a identificar tendencias y patrones y a delinear los desafíos sistémicos. El seguimiento también puede permitir identificar las mejores prácticas y ayudar a mejorar el rendimiento de la empresa. Sobre todo, el seguimiento es fundamental para prevenir o mitigar la continuación o repetición de los abusos de los derechos humanos.

¿Qué requiere el seguimiento de la eficacia?

Según el Principio 20 de los PRNU, el seguimiento requiere:

- + Desarrollar indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados
- + Aprovechar la información de fuentes internas y externas

Aunque se requieren aportaciones cuantitativas y cualitativas, los esfuerzos de seguimiento deben ser sencillos. El seguimiento no es más que el proceso de revisión de la respuesta de la empresa a los impactos potenciales identificados.

Es importante señalar que no hay una forma predeterminada de hacer un seguimiento de la eficacia, sino que el proceso tiene sentido en relación con los sistemas y la cultura más amplios de la empresa. Las empresas pueden buscar orientación en otros sistemas internos de información y seguimiento ya existentes, por ejemplo, en materia de salud y seguridad en el trabajo. Integrar los sistemas de seguimiento centrados en los derechos humanos en los esfuerzos, herramientas o modelos de seguimiento preexistentes puede ayudar a normalizar o incorporar una mayor concienciación y respeto por los derechos humanos. Esto también podría incluir la incorporación de indicadores en:

- + Los informes de rendimiento de los contratos
- + Encuestas y auditorías
- + Enfoques de cuadro de mando integral
- + Información sobre mecanismos de reclamación
- + Procesos de garantía interna

Lo ideal es que el seguimiento se lleve a cabo después de la implantación de una política de derechos humanos para garantizar su aceptación y concienciación. La política puede reforzar un plan de supervisión y seguimiento que requiere aportaciones de diversas unidades funcionales o departamentos. Las responsabilidades de seguimiento deben asignarse a personas y/o departamentos específicos.

¿Cómo es un plan de seguimiento?

Un plan de seguimiento exitoso contará con el apoyo de la alta dirección, la aceptación de los empleados y las aportaciones de las comunidades afectadas. La dirección debe asignar objetivos de rendimiento relacionados con la HRDD, para aumentar los incentivos de rendimiento. Al diseñar un plan de seguimiento, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- + Garantizar que los esfuerzos para hacer un seguimiento de la eficacia sean comprendidos por los más altos directivos para mejorar la colaboración y cooperación de las distintas unidades de negocio.
- + Aumentar la relevancia de los esfuerzos realizados basando el plan de seguimiento en las prioridades de los riesgos para los derechos humanos identificados durante el primer paso del proceso de DDH. Es de esperar que estos riesgos en materia de derechos humanos se hayan identificado con diversas aportaciones de las partes interesadas internas y externas, asegurando su aceptación.
- + Elaborar indicadores basados en las prioridades establecidas. Buscar la opinión de expertos internos y externos. Considerar la posibilidad de compartirlos con las partes interesadas externas, incluidas las comunidades afectadas, para que hagan sus aportaciones.
- + Recopilar información para rellenar estos indicadores a partir de los mecanismos de reclamación existentes, las encuestas a los empleados, las opiniones de los representantes sindicales y los procesos de auditoría. Consultar los informes elaborados por los directores de país o las oficinas regionales para obtener información relevante sobre la situación nacional de los derechos humanos y su conexión con la empresa. Consultar más a los grupos vulnerables. Garantizar que se escuchen las voces de las mujeres durante las consultas.

La Comisión Europea ofrece las siguientes orientaciones a las agencias de empleo y contratación para que realicen un seguimiento de los resultados en materia de derechos humanos:

Por dónde empezar

Para las empresas que acaban de empezar a centrarse en el seguimiento de su actuación en materia de derechos humanos, a continuación se indican algunos pasos preliminares que deben tenerse en cuenta:

Considere si tiene procesos existentes que puedan proporcionar información que le ayude a hacer un seguimiento del desempeño en materia de derechos humanos y a identificar cualquier riesgo de derechos humanos que no cubran.

En el caso de las empresas más grandes, considere qué es lo que mejor puede seguirse a nivel de sucursal y qué debe captarse a nivel corporativo o de la sede central, y cómo podría conectar ambas cosas.

Busque en el GRI y en otras fuentes relevantes algunos indicadores iniciales que sean viables y significativos. Considere cómo podría probar su valor con otras personas dentro o fuera de la empresa.

Identifique cómo podría obtener información genuina de las partes interesadas afectadas, y qué información o perspectivas le ayudarían a interpretar los datos cuantitativos que tiene.

Deducciones de la evaluación de los derechos laborales y humanos				
	Violaciones Fundamentales	Violaciones	Incumplimientos Administrativos	Deducciones Totales
🕒 Horas laborables	- 0.1	- 3.4	- 0.4	- 3.9
💰 Salario, beneficios y contrato	-	- 3.3	- 0.2	- 3.5
🛡️ Prevención de trabajo involuntario	< 0.1	- 0.6	- 0.6	- 1.2
👤 Clase protegida	-	- 0.6	< 0.1	- 0.6
⚖️ Anti-Discriminación	-	- 0.2	- 0.3	- 0.5
🔧 Mecanismo de reclamación	-	- 0.3	- 0.1	- 0.4
🦋 Antiacoso y abuso	-	< 0.1	- 0.2	- 0.2
👶 Prevención del trabajo de menores	< 0.1	< 0.1	- 0.1	- 0.2
🤝 Libertad de asociación y a negociación colectiva	-	< 0.1	< 0.1	- 0.1

Promedio puntaje total: **89**

Ejemplo de seguimiento, que se encuentra en el informe de responsabilidad de los proveedores de Apple, disponible en www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_Report.pdf

¿Qué indicadores son importantes?

Hay muchos indicadores útiles e importantes y muchas fuentes diferentes para obtenerlos. El factor más importante es la relevancia de los mismos para la empresa. Los indicadores pueden agruparse en indicadores de proceso/insumos o indicadores de incidencia/impacto. A continuación, se presentan ejemplos de cada tipo:

Indicadores de proceso/ingreso:

Durante un periodo de ## meses

- + Porcentaje de trabajadores formados en la política de derechos humanos
- + Porcentaje de trabajadores que tienen acceso a mecanismos de reclamación operativos
- + Número de evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos realizadas

Incidentes/indicadores de impacto:

Durante un periodo de #meses

- + Número de incidentes de acoso sexual identificados
- + Número de casos en los que los datos de los usuarios de Internet se transmitieron a los gobiernos y sobre qué base
- + Número de lesiones de empleados
- + Número de casos de trabajo infantil denunciados
- + Porcentaje de casos presentados por los empleados, desglosados por sexo, con el mecanismo de reclamación operativo
- + Número de violaciones de los derechos sobre la tierra comunicadas al gobierno local donde opera el proveedor

Hay una serie de publicaciones que ofrecen ejemplos de indicadores de organizaciones internacionales. Por ejemplo:

- + Shift y Mazars, "Marco de información de los Principios Rectores de la ONU"
- + 'Normas de presentación de informes de sostenibilidad de la GRI'
- + Instituto Danés de Derechos Humanos, "Human Rights Indicators for Business"
- + Instituto Danés de Derechos Humanos, "Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos"

Indicadores clave de rendimiento

FORMACIÓN Y SEGURIDAD

	2017	2018	2019
Horas de formación sobre derechos humanos (número)	7,805	10,653	25,845
Presencial	52	164	108
A distancia	7,753	10,489	25,737
Asistentes a cursos de formación sobre derechos humanos	2,084	10,557	44,396
Empleados formados en derechos humanos	1,360	8,512	19,745
Empleados formados en derechos humanos ^(a)	(%) 74	91	97
Personal de seguridad formado en derechos humanos ^(b)	308	73	696
Personal de seguridad (área profesional) formado en derechos humanos ^(c)	(%) 88	96	92

(a) Este porcentaje se calcula como la relación entre el número de empleados registrados que han completado un curso de formación sobre el número total de empleados registrados.
 (b) The Las variaciones del KPI Recursos de seguridad formados en derechos humanos, en algunos casos también significativas, que pueden detectarse entre un año y otro, están vinculadas a las diferentes características de los proyectos de formación y a las contingencias operativas.
 (c) Este dato es un porcentaje de un valor acumulado. La variación respecto a 2018 (96%) se debe a un cambio en el ámbito de consolidación, por la inclusión de nuevos recursos a formar y la salida de recursos ya formados.

Eni lanzó una campaña masiva de derechos humanos entre 2016 y 2017, y en 2018 y 2019 el programa de derechos humanos continuó con seguimientos temáticos.

Ver el Informe de ENI sobre Derechos Humanos para entender cómo utilizar los Indicadores Clave de Rendimiento para medir los avances en la concienciación sobre los derechos humanos, disponible en eni.com/assets/documents/eni-report-human-rights.pdf

¿Por qué son importantes los indicadores cualitativos?

Para aumentar la credibilidad y la utilidad del seguimiento, los indicadores cualitativos son especialmente importantes. Pueden requerir aportaciones tanto de observadores expertos como de grupos de interesados afectados, lo que permite apreciar con mayor precisión el significado de las cifras cuantitativas. De hecho, la participación de las partes interesadas podría emplearse en las primeras etapas de la planificación del seguimiento, incluyendo las aportaciones a la forma de los propios indicadores. Integrar a las partes interesadas, en particular a los grupos vulnerables, en el seguimiento de la eficacia ofrece la oportunidad de que los titulares de derechos y los titulares de obligaciones aprendan del proceso de la HRDD.

¿Qué debe ocurrir, desde el punto de vista de la supervisión y el seguimiento, cuando se detecta un impacto?

Siempre que se detecte una repercusión negativa sobre los derechos humanos, la empresa debe emprender un análisis de las causas profundas o un proceso equivalente para comprender cómo y por qué se ha producido.

Un análisis de las causas profundas puede determinar qué acciones, relacionadas con la empresa, desempeñaron un papel en la generación del impacto y cómo. Una mejor comprensión de las causas profundas también puede revelar los incentivos y desincentivos del respeto de los derechos humanos.



Cuestionario

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar la siguiente diapositiva con la pregunta que aparece a continuación accediendo a la presentación en línea de la [Parte II – Módulo 2, Sesión 5](#). La página también está disponible escaneando este código QR:



¿Cuál de las siguientes **NO** se considera una razón por la que se considera importante la eficacia del seguimiento?

- A. Para dar cuenta del éxito en el respeto de los derechos humanos y aprender de las posibles deficiencias
- B. Para ayudar a identificar y evaluar los riesgos para los derechos humanos
- C. Identificar tendencias y patrones, y ayudar a identificar los desafíos sistémicos
- D. Prevenir o mitigar la continuación o repetición de los abusos de los derechos humanos

La respuesta correcta es la **B**. La identificación y evaluación es el primer paso del proceso de la HRDD y es importante para priorizar los riesgos e impactos, no para contabilizar el progreso.

Sesión 6: Comunicación de acciones

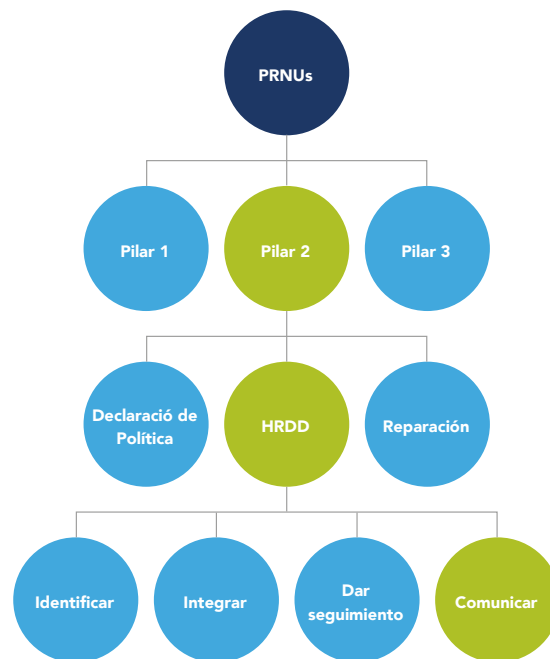
	50 minutos
	Los participantes comprenderán cómo las empresas pueden comunicar las medidas adoptadas para hacer frente a los riesgos e impactos sobre los derechos humanos.
	Esta sesión se imparte en forma de conferencia, incluyendo breves referencias a casos prácticos.
	Este es el último módulo de la formación sobre BHR y HRDD. Será importante terminar con fuerza. Tenga en cuenta el cansancio del público
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe a los participantes de que esta sesión sobre la comunicación tendrá una duración de 50 minutos. 2. Explique que la comunicación del impacto es el último de los cuatro pasos de la HRDD. 3. Informe a los participantes de que comenzará con un breve repaso de la última sesión sobre el seguimiento de la eficacia.

Breve revisión de la sesión anterior sobre el seguimiento de la eficacia

Hemos aprendido que para verificar si se están abordando los impactos adversos sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de sus respuestas.

También hemos aprendido que el seguimiento debe basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos apropiados, y basarse en la retroalimentación de fuentes internas y externas, incluidas las partes interesadas afectadas.

Ahora, después de hacer un seguimiento de los progresos realizados en el tratamiento de los impactos sobre los derechos humanos, las empresas deben comunicar públicamente las medidas que han adoptado o tienen previsto adoptar. Los PRNU establecen que, como cuarto paso en la realización del DDH, la comunicación es vital para los esfuerzos de las empresas por rendir cuentas (Principio Rector 21).



¿Qué se necesita para comunicar las acciones en cumplimiento de los PRNU?

Para dar cuenta de cómo abordan sus impactos sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicar sus acciones externamente.

Las empresas cuyas operaciones o contextos operativos supongan riesgos de graves impactos sobre los derechos humanos deben informar formalmente sobre cómo los abordan (Principio 21).

Las comunicaciones deben:

- + Tener una forma y una frecuencia que reflejen los impactos de la empresa sobre los derechos humanos
- + Ser accesibles para el público al que se dirigen
- + Proporcionar información suficiente para evaluar la idoneidad de la respuesta de la empresa al impacto concreto sobre los derechos humanos de que se trate
- + No plantear riesgos para las partes interesadas o el personal afectados; no incluir nombres/ubicaciones que puedan revelar la identidad de los titulares de derechos que puedan sufrir represalias
- + No suponer riesgos para los requisitos legítimos de confidencialidad comercial

¿Cómo se prepara una empresa para comunicar sus acciones?

Para comunicar las acciones sobre los impactos en los derechos humanos, las empresas deben desarrollar o aprovechar los sistemas internos de recopilación de información y de rendición de cuentas existentes. Esto permite a la empresa responder eficazmente cuando hay denuncias de abusos de los derechos humanos.

La empresa también debe estar bien posicionada para comunicar los enfoques generales de la empresa para hacer frente a sus riesgos en materia de derechos humanos o, si procede, los sistemas que la empresa tiene en marcha para mitigar esos riesgos y hacer frente a cualquier daño que pueda producirse. Pero las comunicaciones orientadas a los procesos son sólo un nivel de comunicación.

Las empresas también deben estar dispuestas a comunicar los problemas concretos de derechos humanos y las acciones para prevenirlos o mitigarlos. Estos daños incluirían necesariamente los que han sido identificados como riesgos prioritarios para los derechos humanos. Todas las empresas, pero especialmente las que trabajan en sectores de alto riesgo, deben ser capaces de comunicar en un momento dado las respuestas específicas a un impacto concreto sobre los derechos humanos.

❖ ¿Cuáles son las diferentes formas de comunicación que debe considerar una empresa?

Toda comunicación debe ser adecuada a su propósito, lo que implica, entre otras cosas, que el material sea fácilmente accesible para el público objetivo.

Las formas de comunicación pueden incluir:

- + Correos electrónicos periódicos a los empleados sobre las cuestiones de derechos humanos que hayan podido surgir
- + Inclusión de cuestiones y acciones relacionadas con los derechos humanos en un informe anual de sostenibilidad

La Guía de Debida diligencia de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable también recomienda:

¿Qué principios clave guían nuestras relaciones con los grupos de interés?

Nuestros principios para guiar el desarrollo de las relaciones con los grupos de interés son

- Los afectados por el negocio del Grupo Adidas tienen derecho a estar informados sobre nuestras actividades, a participar en un proceso transparente de compromiso con los grupos de interés y a involucrarse en los asuntos y oportunidades que les afecten.
- Los grupos de interés recibirán información oportuna y precisa sobre nuestra actividad y tendremos en cuenta las necesidades y preocupaciones de los grupos de interés a la hora de tomar decisiones en nombre de la empresa.
- Buscaremos activamente la opinión de las partes interesadas sobre sus decisiones empresariales y responderemos a lo que aprendamos.
- Animaremos a las partes interesadas a definir la forma en que desean ser consultadas, y nos esforzaremos por ser flexibles y responder a las preferencias de las partes interesadas.
- Identificamos, evaluamos y abordamos los posibles riesgos por parte de los grupos de interés y del Grupo Adidas para garantizar un proceso y un resultado de alta calidad del compromiso.
- Las personas que actúan en nombre del Grupo Adidas deben estar dispuestas a dejarse influir por los grupos de interés y, en su caso, actuar sobre la base de las aportaciones, incluso si esto significa realizar cambios en los planes de negocio de la empresa.

Ver las "Directrices para las relaciones con las partes interesadas" de Adidas para un enfoque de las comunicaciones, accesibles en www.adidas-group.com/media/filer_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016_stakeholderrelationsguidelines.pdf

- + Reuniones presenciales
- + Diálogos en línea
- + Consultas con los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados
- + Informes públicos formales
- + Compartir los resultados de las auditorías o evaluaciones con los sindicatos
- + Comunicaciones a través de un intermediario

Si el objetivo de la comunicación es llegar a las partes interesadas afectadas, hay que considerar cuidadosamente

las barreras lingüísticas y culturales. Los intercambios verbales durante las reuniones cara a cara pueden ser más apropiados. Puede ser necesaria la comunicación directa con las partes que afirman estar directamente afectadas o que representan sus intereses.

Cuando la empresa plantee riesgos de impactos graves sobre los derechos humanos, debe elaborar informes públicos formales sobre las medidas que está tomando la empresa.

Los informes formales pueden incluir:

- + Informes independientes sobre la actuación de la empresa en materia de derechos humanos
- + Parte de un informe más amplio sobre los resultados no financieros que abarque cuestiones sociales y medioambientales
- + Parte de un informe integrado sobre los resultados financieros y no financieros

Para facilitar la elaboración de informes, muchas empresas utilizan las normas de elaboración de informes de la Iniciativa Global de Informes (GRI), el marco de Comunicación sobre el Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas o el marco de elaboración de informes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En particular, ni la GRI ni el marco de información del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se consideran plenamente alineados con los PRNU.

Los beneficios de la transparencia y la divulgación también deben sopesarse cuidadosamente, ya que la lealtad del consumidor, la distinción de la marca o el perfil ESG se ven reforzados o perjudicados por la calidad de la información sobre cualquier impacto adverso en los derechos humanos.






Las comunicaciones sólidas pueden llamar la atención sobre el tema y solicitar la contribución de otras partes interesadas (gobiernos y otros líderes del sector) o conducir a plataformas de diálogo con organizaciones de la sociedad civil, instituciones nacionales de derechos humanos y sindicatos.

Indicadores de calidad de los informes empresariales sobre derechos¹⁰

1. **Gobernanza:** ¿Explica el informe cómo las estructuras de gobierno de la empresa apoyan la gestión de los riesgos de derechos humanos?
2. **Procesos específicos:** ¿La información va más allá de las declaraciones de alto nivel de políticas y de alto nivel y se discuten los procesos específicos para implementar el respeto a los derechos humanos?
3. **Impactos específicos:** ¿Se refiere la información a los impactos específicos que se produjeron en el período del informe y que están asociados a las operaciones o a la cadena de valor de la empresa?
4. **Ejemplos claros:** ¿Proporciona la información ejemplos claros y relevantes de cómo las políticas y procesos de la empresa han influido en la práctica y en los resultados dentro del período de la memoria?
5. **Perspectivas de las partes interesadas:** ¿Explica el informe cómo la empresa obtiene la perspectiva de las partes interesadas que podrían verse afectadas negativamente?
6. **Desafíos:** ¿Discute la memoria los desafíos complejos o sistémicos en materia de derechos humanos y cómo los afronta la empresa?
7. **Métricas:** ¿Incluye el informe datos específicos, indicadores clave de rendimiento u otras métricas que ofrezcan pruebas claras y relevantes para apoyar la narración?
8. **Enfoque de futuro:** ¿Incluye el informe información sobre los planes de la empresa para mejorar sus esfuerzos por respetar los derechos humanos?
9. **Iniciativas estratégicas:** Si el informe hace referencia a iniciativas concretas, por ejemplo, proyectos, evaluaciones de terceros o participación en organizaciones industriales o multipartitas, ¿aclara cómo estas iniciativas ayudan a la empresa a avanzar en su propia gestión de los riesgos para los derechos humanos?
10. **Mejora de la información:** Si no es el primer año que la empresa presenta un informe sobre derechos humanos, ¿muestra el informe mejoras en la calidad de su información en comparación con años anteriores, teniendo en cuenta los indicadores mencionados anteriormente?

Fuente: Shift, Quality indicators from PRNUs Reporting Framework, de Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (2016), p. 58, disponible en aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

Sesión 7: Ejercicios de clausura

	15 minutos
	La sesión de clausura está orientada principalmente a recoger aportaciones sobre la eficacia de la formación. Sin embargo, también puede utilizarse para transmitir mensajes finales o lecciones clave
	Esta sesión comienza con un breve repaso de lo tratado en la formación y termina con reflexiones casuales de los asistentes. Al final se ofrece una encuesta para ayudar a tabular las respuestas.
	Al realizar esta sesión de resumen, el formador no debe entrar en detalles, sino repasar los titulares y simplemente recordar a la audiencia lo que se ha tratado. Si se contempla la posibilidad de expedir un certificado de finalización, deberá celebrarse una pequeña ceremonia.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informar a los participantes que esta sesión es la sesión final y que es principalmente para resumir y recoger las reflexiones.2. Felicitar a los participantes por haber completado la formación.3. Informar a los participantes de que empezará con un rápido resumen de la formación y que luego pedirá su opinión a través de una encuesta en línea.4. Pasar a un debate facilitado basado en las preguntas que figuran a continuación.5. Por último, agradezca a los asistentes su participación. Entregue los certificados de finalización, si procede.

¿Qué hemos tratado en esta formación?

En la Parte I, la formación proporcionó una comprensión básica de los PRNU, incluida su historia.

Hemos hablado de los argumentos empresariales para adoptar prácticas empresariales responsables, y de las expectativas cada vez mayores sobre las empresas para que gestionen mejor sus riesgos en materia de derechos humanos.

En la primera parte, discutimos el significado de los derechos humanos y la diferencia entre la responsabilidad social de las empresas y la agenda de derechos humanos. También discutimos el concepto de derechos humanos y los tipos de abusos que se producen en las operaciones empresariales.

La primera parte de la formación también cubrió los tres pilares de los PRNU, proporcionando una mirada a la: 1) la obligación del Estado de proteger; 2) la obligación de las empresas de respetar y; 3) el requisito de que ambas proporcionen acceso a la reparación.

En la segunda parte, la formación profundizó en la parte del Pilar 2 y se centró en el DDH. Como breve repaso, hablamos de los cuatro pasos del DDH. Esto incluye: 1) identificar y evaluar los

riesgos en materia de derechos humanos; 2) integrar y actuar en función de las conclusiones; 3) hacer un seguimiento de los resultados y; 4) comunicar. Durante el primer paso también introdujimos la herramienta de formación para la autoevaluación del DDRH.

Si tiene una cuenta de Mentimeter, puede copiar la siguiente diapositiva con la pregunta que aparece a continuación accediendo a la presentación en línea de la Parte II – Módulo 2, Sesión 7. La página también está disponible escaneando este código QR:



¿Qué es lo que más le ha ayudado en la formación? ¿Qué secciones fueron las más eficaces? Clasifique lo siguiente:

En la Parte I, los debates relacionados con lo siguiente fueron los más eficaces:

- + Sesión sobre las crecientes expectativas en las empresas
- + Sesión sobre COVID-19 y la respuesta a otros riesgos globales
- + Sesión sobre la introducción de los derechos humanos
- + Sesión sobre la diferencia entre la RSE y la BHR
- + Sesión de presentación de los PRNU

En la Parte II, los debates relacionados con lo siguiente fueron los más eficaces:

- + Introducción a la HRDD, Parte A
- + Introducción a la HRDD, Parte B
- + Sesión sobre la identificación y la evaluación de los riesgos
- + Sesión sobre la integración y la actuación de los resultados
- + Sesión sobre el seguimiento de la eficacia
- + Sesión sobre la comunicación de las acciones



Debate facilitado

1. ¿Qué has aprendido durante la formación que no sabías antes?
2. Basándose en lo que ha aprendido, ¿qué hará de forma diferente en el futuro?
3. ¿Qué más le gustaría aprender y cuándo?
4. Si pudieras traer a alguien más de tu organización para hacer esta formación, ¿a quién traerías y por qué?
5. ¿Qué harías para mejorar la formación?



El moderador puede añadir pruebas/ejercicios de cierre adicionales que sean apropiados para la audiencia y que se ajusten a la entrega del contenido.

Puede invitar a los participantes a compartir sus conclusiones más importantes.

FUENTES

Instituto Danés de Derechos Humanos (2020). Guía y caja de herramientas para la evaluación del impacto en los derechos humanos. Disponible en www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox

Comisión Europea (2012). Guía del sector de las agencias de empleo y contratación sobre la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Disponible en ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

Gap, Inc. (2020). Política de derechos humanos. Disponible en www.gapincustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf

Grupo H&M (2018). Informe de sostenibilidad 2018. Disponible en about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/RSE/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf

McManus, Padre Sean (1997). Los principios MacBride. Disponible en hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html

OCDE (2011). Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Disponible en www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf


Alianza Empresarial Responsable (2018). Guía práctica para implementar la debida diligencia de la conducta empresarial responsable en las cadenas de suministro. Disponible en www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf

Shift (2014). Impactos de las empresas y los derechos humanos: Identificación y priorización de los riesgos para los derechos humanos. Informe del taller. Disponible en shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/01/Shift_SERworkshop_identifyHRrisks_2014.pdf

Los Principios Globales de Sullivan (sin fecha). Disponible en hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html

Derechos Humanos de las Naciones Unidas Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACNUDH) (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Disponible en www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) (2012). La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos: Una guía interpretativa. Disponible en www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf



**LA DEBIDA DILIGENCIA EN
MATERIA DE DERECHOS
HUMANOS EXIGE A LAS
EMPRESAS QUE EVALÚEN LOS
IMPACTOS Y LOS RIESGOS EN
SU CADENA DE VALOR, Y QUE
ACTÚEN RESPONSABLEMENTE
PARA PREVENIR, MITIGAR Y
DAR CUENTA DE LOS ABUSOS
DE LOS DERECHOS HUMANOS.**