



Guía práctica sobre derechos humanos y empresas

Basado en:

Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos:

Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar"



Reino de los Países Bajos





Guía práctica sobre derechos humanos y empresas

Basado en:

Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos:

Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar"



Guía práctica sobre derechos humanos y empresas.

Basado en:

Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos:

Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”

San José, Costa Rica, 2013.

Primera edición.

Proyecto: Fortalecimiento de los Derechos Humanos y el Trabajo Decente.

Financiado por: Ministerio de Relaciones Exteriores del Reino de los Países Bajos.

Información recopilada por CEGESTI con el apoyo del Instituto Danés para los Derechos Humanos.

Supervisión general de la guía: Daira Gómez Mora

Recopilación de la información y desarrollo de la guía

- Roger Forbes Álvarez
- Andrea Rodríguez Marín
- María Fernanda Aguilar Coto
- Milena Saborío Villalobos

Diseño: árdiCOM S.A.

Revisión filológica de la versión en español: Máster María Soledad Urbina Vargas.

342.7 CEGESTI
C389g Guía práctica sobre derechos humanos y empresas. / CEGESTI.
-- San José, C. R. : CEGESTI, 2013.
42 p.; il.; 27 cm.

ISBN 978-9968-688-03-1

1. DERECHOS HUMANOS. 2. GESTION EMPRESARIAL. 3. I. Título.

www.cegesti.org

www.negociosresponsables.org

www.humanrights.dk



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	6
2. GUÍAS SOBRE LOS PRINCIPIOS RECTORES	9
Principios Fundacionales. Guía 1	9
Principios Operativos: compromiso político. Guía 2	13
Principios Operativos: Debida Diligencia. Guía 3	15
Principios Operativos: Cuestiones de Contexto. Guía 4	21
Principios de Reparación (empresas). Guía 5	25
El deber de los estados de proteger, cumplir y promover los derechos humanos. Guía 6	29
3. REFERENCIAS	35
4. ANEXO	36



GUÍA PRÁCTICA SOBRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS.

Basado en:
PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS REDECHOS HUMANOS:

Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”

1. INTRODUCCIÓN

En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas hizo suyos los 31 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos presentados por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, John Ruggie. De esta manera, aunque no tengan un carácter jurídicamente vinculante, los principios se convirtieron en la norma de conducta en derechos humanos a nivel mundial para todos los Estados y todas las empresas.

Los Principios Rectores se elaboraron para poner en práctica el marco para “proteger, respetar y remediar” que el Representante Especial había pre-

sentado a las Naciones Unidas en 2008. El marco se apoya en los tres pilares siguientes:

- El deber del Estado de proteger los derechos humanos;
- la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos;
- la necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos relacionados con las empresas.

De acuerdo con los pilares anteriores, los principios rectores se basan en el reconocimiento de los siguientes aspectos, representados además de manera gráfica en la figura 1:

- Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- el papel de las empresas como órganos de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y



Figura 1. Marco “proteger, respetar y remediar” en relación con los Estados y las empresas. Fuente: Taller Pilares en Práctica: Implementando los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, organizado por el Instituto Danés para los Derechos Humanos y la Dirección Regional para América Latina y el Caribe del PNUD en el marco del Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos. Medellín, Colombia, 2013.



efectivos en caso de incumplimiento. Los principios se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura. Además, deben entenderse como un todo coherente y ser interpretados, individual y colectivamente, en términos del objetivo de mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas, y contribuir así también a una globalización socialmente sostenible.

Los Principios Rectores no establecen nuevas obligaciones de derecho internacional ni restringen o reducen las obligaciones legales que un Estado haya asumido, o a las que esté sujeto de conformidad con las normas de derecho internacional en materia de derechos humanos.

Los principios se deben aplicar de manera no discriminatoria, prestando atención especial a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación, y teniendo debidamente en cuenta los diversos riesgos que pueden enfrentar mujeres y hombres.

La presente guía pretende contribuir a la difusión de los principios rectores, tal que se facilite la comprensión de su significado y objetivo, especialmente hacia el sector empresarial. Las guías han sido elaboradas por CEGESTI dentro del proyecto Fortalecimiento de los Derechos Humanos y el Trabajo Decente, financiado por el Ministerio de Relaciones Exteriores de los Países Bajos.

En la creación de la guía se ha tenido el cuidado de apegarse a la documentación emitida por el Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en relación con los principios rectores. También ha sido propósito de la guía abordar cada uno de los principios de manera sencilla y breve, sin modificar ni añadir nada adicional a los principios.

La guía se centra en la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos (el anexo 1 brinda una referencia a los mismos). Esto es así porque la mayoría de los instrumentos internacionales se refieren al papel de los Estados en materia de derechos humanos, y porque en el sector empresarial existe mayor desconocimiento de los Principios Rectores, aunque ambos actores son igualmente importantes en sus respectivas res-

ponsabilidades. El deber del Estado de proteger los derechos humanos se aborda, por las mismas razones, de manera breve y separada en la guía 6.

Pese a lo anterior, se aclara que en ningún caso se pretende disminuir el igualmente importante deber de los Estados de proteger, promover y cumplir los derechos humanos.

Adicionalmente se señala, como lo representa la figura 1, que el marco de las Naciones Unidas en el que se fundamentan los Principios Rectores establece los conceptos de “proteger, respetar y remediar” como inseparables y necesarios para asegurar la contribución positiva a la realización de los derechos humanos, evitar infringirlos y tomar acciones de reparación cuando sea necesario, y que además este marco precisa tanto de los Estados como de las empresas.

La guía se estructura de la siguiente manera:

Guía 1: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

Principios Fundacionales

Guía 2: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

Principios Operativos: compromiso político

Guía 3: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

Principios Operativos: debida diligencia

Guía 4: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

Principios Operativos: cuestiones de contexto

Guía 5: Mecanismos de reparación (empresas)

Principios de Reparación (empresas)

Guía 6: El deber del Estado de proteger, cumplir y promover los derechos humanos

Principios Fundacionales

Principios Operacionales

Principios de Reparación (Estados)





2. GUÍAS SOBRE LOS PRINCIPIOS RECTORES

2.1 LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIOS FUNDACIONALES GUÍA 1

PRINCIPIO RECTOR 11: Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

PRINCIPIO RECTOR 12: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

PRINCIPIO RECTOR 13: La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

PRINCIPIO RECTOR 14: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

PRINCIPIO RECTOR 15: Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

B. IMPORTANCIA DEL TEMA

Todas las personas sin distinción alguna tienen derecho a ser tratadas con dignidad por el simple hecho de ser personas. Los derechos humanos son inherentes a toda persona y a su vez son inalienables, universales, indivisibles e interdependientes. Si bien los Estados tienen el deber de proteger a los individuos y los grupos contra el abuso de los

derechos humanos, así como de respetarlos y cumplirlos dentro de su jurisdicción, cada vez más se reconoce que corresponde a las empresas respetarlos. Lo anterior porque las empresas cuentan con el potencial de afectar los derechos humanos de forma directa o indirecta, tal que el respeto busca que las mismas no los infrinjan y hagan frente a las consecuencias negativas en las que de alguna manera participen.





Sobre el tema tratado, el documento base a nivel internacional es la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. La declaración se ha codificado en otros instrumentos de derecho internacional tales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como otros instrumentos de Naciones Unidas que analizan los derechos de personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicos, tales como la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, entre otras.

En el ámbito de los derechos humanos de los trabajadores, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo representa el compromiso de todos sus Estados miembros de respetar cuatro categorías de principios y derechos: la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzado; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, recogidos en ocho convenios fundamentales de la OIT.

Aunque instrumentos internacionales como los anteriores no imponen obligaciones jurídicas a las

empresas, la vulneración de estos derechos por parte de las empresas así como su imposición si suelen ser objeto de la legislación nacional, misma que habitualmente es influenciada por los tratados internacionales.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos pues pueden incidir directa o indirectamente en todos ellos. De esta forma se reconoce que las empresas pueden afectar los derechos humanos de sus empleados, sus clientes, los trabajadores, los proveedores y de quienes se relacionan durante toda la cadena de valor, así como comunidades y otras partes interesadas. Cuando una empresa provoca un riesgo en relación con los derechos humanos, da lugar al mismo tiempo a riesgos para sus propios intereses en el largo plazo ya que puede afectar su actuar en los ámbitos jurídicos, financieros o de reputación, entre otros. La figura 2 brinda orientación sobre la vinculación de las empresas con los derechos humanos.

Dada la importancia señalada para las empresas en el respeto a los derechos humanos, y también el eventual daño a la continuidad de negocio, los principios rectores establecen un nivel de referencia de la responsabilidad de las empresas en cuanto al respeto a los derechos humanos en los lugares donde realicen operaciones.

Tipos de vinculación de empresas a los impactos a derechos humanos	Descripción	Ejemplos
<p>De manera directa provocando los impactos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A través de sus propias actividades u omisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones y muertes en el lugar de trabajo. • Despedido a causa de embarazo. • Derrames de petróleo.
<p>De manera indirecta contribuyendo a los impactos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante actividades operacionales (acciones u omisiones) o sus relaciones comerciales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Violaciones cometidas por proveedores/contratistas. • Violaciones cometidas por personal de seguridad que protegen los bienes de la empresa.
<p>A través de relaciones sin contribuir a generarlos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Directamente relacionado con los impactos a través de la relación de negocios (s), aunque la compañía no ha contribuido a los impactos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Violaciones de por parte de seguridad pública no protegiendo los bienes de la empresa.

Figura 2. Tipos de vinculación de las empresas a los impactos en los derechos humanos. Fuente: Taller Pilares en Práctica: Implementando los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos Organizado por el Instituto Danés para los Derechos Humanos y la Dirección Regional para América Latina y el Caribe del PNUD en el marco del Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos. Medellín, Colombia, 2013.



C. DEFINICIONES

Cadena de valor: La cadena de valor de una empresa está constituida por las actividades que convierten los insumos en productos mediante la adición de valor. Incluye a las entidades con las que mantiene una relación empresarial directa o indirecta y que bien: a) proporcionan productos o servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa, o b) reciben productos o servicios de la empresa.

Consecuencia negativa real sobre los derechos humanos: Se entiende por “consecuencia negativa real sobre los derechos humanos” una consecuencia negativa que ya se ha producido o se está produciendo.

Consecuencia negativa sobre los derechos humanos: Se entiende que se produce una “consecuencia negativa sobre los derechos humanos” cuando por razón de un acto se elimina o se reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.

Consecuencia negativa potencial sobre los derechos humanos: Una “consecuencia negativa potencial sobre los derechos humanos” es un efecto adverso que puede producirse pero aún no se ha producido.

Debida diligencia: En materia de derechos humanos es la forma en que una empresa determina cuál información necesita para comprender los riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento y un contexto operacional determinados, así como las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos

Mitigación: La mitigación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir su magnitud, aunque las consecuencias negativas que puedan subsistir habrán de recibir reparación. La mitigación del riesgo relacionado con los derechos humanos se relaciona con las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan determinadas consecuencias negativas.

Personas, comunidades y grupos vulnerables: Aquellos que corren un riesgo particular de verse expuestos a la discriminación y otras consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Las personas desfavorecidas, marginadas o excluidas de la sociedad son a menudo especialmente vulnera-

bles. Como ejemplos pueden citarse los niños, las mujeres, los pueblos indígenas, las personas pertenecientes a minorías étnicas o de otro tipo o las personas con discapacidad. La vulnerabilidad puede depender del contexto, por ejemplo, aunque las mujeres son más vulnerables a los abusos que los hombres en algunos ámbitos, no lo son necesariamente en todos ellos. También es cierto que, en algunas situaciones, las mujeres pertenecientes a grupos marginados pueden ser doblemente vulnerables: por estar marginadas y por ser mujeres.

Reparación/remedio: Proceso tendiente a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que contrarrestan o compensan esa consecuencia negativa. Los resultados pueden adoptar diversas formas como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas, así como medidas de prevención de nuevos daños.

Riesgos relacionados con los derechos humanos: Aquellos en que las actividades de la empresa puedan acarrear una o más consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

D. AUTOEVALUACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

Principios Rectores 11 y 12:

- ¿Puede la empresa brindar evidencia de que respeta los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluyendo los derechos fundamentales en el trabajo y los enunciados por la Carta Internacional de Derechos Humanos?
- ¿Se asegura de cumplir especialmente con los derechos humanos de los grupos más vulnerables?
- ¿Se abstiene la empresa de infringir los derechos humanos de terceros?
- ¿Evalúa la empresa de manera periódica su situación en materia de derechos humanos?
- ¿Cuenta con mecanismos para hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tenga alguna participación?
- ¿Contrae la empresa voluntariamente otros compromisos adicionales en materia de Derechos Humanos?



Principio Rector 13:

- ¿Evita que sus propias actividades, incluyendo acciones y omisiones, provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hace frente a esas consecuencias cuando se producen?
- ¿Trata de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos?
- ¿Cuenta con mecanismos de mitigación o reparación de infracciones a los derechos humanos?
- ¿Expone a los trabajadores a condiciones de trabajo peligrosas sin medidas seguridad adecuadas?
- ¿Se asegura que no afectar negativamente el bienestar de sus comunidades vecinas por medio de la implementación de controles adecuados, como por ejemplo sistemas que aseguren que no se afecta el suministro de agua potable a los pueblos vecinos?
- ¿La empresa se asegura de no realizar actividades con otras organizaciones en la que se ha denunciado que los empleados reciben un trato no digno? ¿Cuáles mecanismos utiliza para evitar complicidad en sus relaciones comerciales?
- ¿Modifica en el último minuto las especificaciones de los productos adquiridos por los proveedores sin ajustar los precios ni los plazos de entrega, obligándoles con ello a infringir las normas laborales para poder cumplir los contratos?

Principio Rector 14:

- ¿Cuenta la empresa con métodos para determinar la gravedad de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos asociadas a sus actividades?
- ¿Considera el criterio de gravedad los aspectos de escala, alcance y carácter irremediable de la afectación sobre los derechos humanos?
- ¿Considera la empresa el criterio de gravedad para determinar que procesos poner en práctica para demostrar que está respetando los derechos humanos?

Principio Rector 15:

- ¿Cuenta la empresa con un compromiso político de asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos?

- ¿Dispone de un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordar su impacto sobre los derechos humanos?

- ¿Mantiene procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que haya provocado o contribuido a provocar? ¿Cuáles?

E. BUENAS PRÁCTICAS DE INTEGRACIÓN A LA GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La empresa debe demostrar que pone en práctica el respeto de los derechos humano y por tanto debe contar con políticas y procedimientos relacionados con los mismos, tales como:

- Un compromiso político de asumir su responsabilidad.
- Un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.
- Procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.
- Métodos para evitar el irrespeto a los derechos humanos en sus relaciones comerciales
- Métodos para determinar la gravedad de sus impactos sobre los derechos humanos y tomar medidas adecuadas a dicha magnitud.
- Evidencias de cumplimiento con los derechos humanos, especialmente en relación con grupos vulnerables.

F. ¿QUÉ HACER SI SE PRESENTAN RIESGOS?

Una empresa puede correr el riesgo de producir o contribuir a que se produzca una consecuencia negativa sobre los derechos humanos por sus propias actividades, operaciones o bien por sus relaciones comerciales. Para todos los casos, se debe interrumpir o modificar la actividad en cuestión a fin de prevenir o mitigar la probabilidad de que la consecuencia se produzca o vuelva a producirse, y en dado caso de que no sea suficiente aplicar la reparación respectiva.

Si una empresa se encuentra en riesgo de involucrarse en la aparición de una consecuencia negativa únicamente por estar vinculada a sus operaciones, productos o servicios mediante una relación comercial, la empresa no está obligada a la reparación, sin embargo puede influenciar la misma.



2.2 LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIOS OPERATIVOS GUÍA 2

A. PRINCIPIOS

PRINCIPIO RECTOR 16: Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que: a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa; b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas; e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

B. IMPORTANCIA DEL TEMA

Ante un compromiso político claro y entendido por todos los actores, es mucho más sencillo desarrollar e implementar los procedimientos y sistemas internos necesarios para poner en práctica el compromiso, lo cual es importante ya que demuestra que la administración de la empresa entiende y se esmera porque sus actividades empresariales sean transparentes en materia de derechos humanos.

Durante la elaboración del compromiso político y los procesos, la empresa debe acudir a diferentes referencias que le faciliten la determinación de los aspectos de derechos humanos que debe de tomar en cuenta en su compromiso político, con el fin de ser más congruente y certero. Se pueden utilizar algunas fuentes tales como: historial y experiencia de la misma empresa, especialistas en el tema a nivel interno o externo y/o consultas a las partes interesadas.

En la declaración política, es importante dejar claro cuáles son los derechos más destacados en relación con sus operaciones, con el fin de enfocarse principalmente en ellos. Sin embargo, los Principios Rectores indican que no debe de enfocarse solamente en los problemas que se relacionan con los derechos destacados, dejando de lado todos los otros de los que también se pueden esperar consecuencias negativas.

C. DEFINICIONES

Compromiso político: Se utiliza aquí para designar una declaración pública y de alto nivel, formulada por una empresa para exponer su intención de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Derechos humanos destacados: Los derechos humanos más destacados para una empresa son aquellos que resultan más sobresalientes por correr mayor riesgo. Lo habitual será que esos derechos sean distintos según el sector y el contexto en que la empresa realice su actividad.

Interesado/ interesado afectado: Se entiende por interesado cualquier persona que pueda afectar o ser afectada por las actividades de una organización. Por interesado afectado se entiende específicamente en la presente guía cualquier persona cuyos derechos humanos se han visto afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa.

Consulta/participación de los interesados: Se entiende como un proceso continuo de interacción y diálogo entre una empresa y los interesados que podrían verse afectados, el cual permite a la empresa escuchar, entender y dar respuesta a sus intereses y preocupaciones, incluso mediante enfoques de colaboración.

Prevención: La prevención de una consecuencia negativa sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para velar porque esa consecuencia no se produzca.

D. AUTOEVALUACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

En lo que respecta al compromiso político, la organización deberá tomar en cuenta las siguientes preguntas:





Principio Rector 16:

- ¿Conoce los elementos que ha de contener la declaración del compromiso político de la empresa de respetar los derechos humanos?
- ¿Establece la declaración política, las expectativas claras acerca del comportamiento del personal, los socios comerciales y demás partes vinculadas con sus operaciones, productos o servicios?
- ¿Genera la declaración política a nivel interno la atención, las medidas y los recursos necesarios para su puesta en práctica?
- ¿Es la declaración creíble a los ojos de los principales grupos de interesados?
- ¿Recurre la empresa a fuentes de ayuda para identificar los principales riesgos en relación con los derechos humanos?
- ¿Utiliza referencias y ayuda, para poner a prueba las ideas sobre qué derechos humanos son los más destacados en su sector y en las zonas en que realizan las actividades?
- ¿Se asegura de que al centrarse en los derechos humanos más destacados no deja de lado otros en los que también se pueden tener consecuencias negativas?
- ¿Dispone de expertos fiables a quienes pide opinión sobre la declaración de compromiso político, quizá como parte de un grupo de interesados internos?
- ¿Se asegura de utilizar otras políticas y procedimientos internos necesarios para poner en práctica el compromiso político con el fin de inculcar lo asumido a nivel de toda la empresa?
- ¿Conoce cuáles departamentos deben comprender y sentir como suyos esos procedimientos y políticas y cómo puede recabar la participación de esos departamentos en su elaboración?
- ¿Conoce quién, en los más altos niveles jerárquicos de la empresa, debe dar su visto bueno a la redacción definitiva del compromiso político para que todo el personal vea en ello una señal de que se trata de un elemento prioritario?
- ¿Dispone de una declaración política aprobada al más alto nivel directivo de la empresa?
- ¿Comunica públicamente (a nivel interno y externo) el compromiso político, teniendo en cuenta las

distintas formas en que los interesados en las actividades pueden acceder a la información?

E. BUENAS PRÁCTICAS DE INTEGRACIÓN A LA GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Al ser el compromiso político algo general a la hora de implementarlo puede variar según lo que se quiera detallar.

Por tanto hay varias formas de hacerlo, tales como:

- Definición de un compromiso de respetar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, tomando en cuenta las partes interesadas.
- Definición de aquellos derechos humanos identificados como los más destacados para sus actividades y la explicación de cómo se procederá para aplicar las medidas por tomar, con el fin de respetar los derechos humanos.
- Sin embargo es la empresa la que decide que es lo más conveniente según su tamaño, cultura, nivel de riesgo y otros aspectos relacionados con los derechos humanos.

F. ¿QUÉ HACER SI SE PRESENTAN RIESGOS?

La empresa debe tener un compromiso político general así como políticas y procedimientos internos pertinentes que pongan en práctica el compromiso. Dentro de esas políticas y procedimientos internos se debe aclarar cuáles repercusiones presenta el incumplimiento de las pautas establecidas por la empresa.

En el caso de una empresa pequeña con un riesgo bajo, puede ser suficiente el facilitar al personal un pequeño documento o boletín donde quede claro la responsabilidad de respetar los derechos humanos, especificando algunos detalles de especial atención, y dejando claro cuáles son las consecuencias en caso de desacato.

Para una empresa grande puede ser necesario establecer políticas adicionales en las que se desarrollen con más detalle las repercusiones del compromiso político, dirigiendo cada una de ellas a los diferentes departamentos según la relación que exista entre las actividades del mismo departamento y el tema de derechos humanos por tratar.

Las medidas anteriores pueden ayudar a prevenir riesgos y a tomar acciones en dado caso de que los mismos sucedan o persistan.



2.3 LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIOS OPERATIVOS DEBIDA DILIGENCIA GUÍA 3

A. PRINCIPIOS

PRINCIPIO RECTOR 17 Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos: a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales; b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones; c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

PRINCIPIO RECTOR 18 A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe: a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes; 23 b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

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

a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que: i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa; ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.

b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de: i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial; ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

PRINCIPIO RECTOR 20 A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe: a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados; b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

PRINCIPIO RECTOR 21 Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones: a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios; b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada; No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.





B. IMPORTANCIA DEL TEMA

La debida diligencia busca prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas concernientes a las actividades de las empresas y a sus relaciones comerciales sobre los derechos humanos, tomando en cuenta tanto una evaluación del impacto real como del potencial.

No obstante, para que se realice una debida diligencia completa y exitosa es importante cumplir con

los elementos principales en materia de derechos humanos, los cuáles son: la evaluación de las consecuencias negativas reales y potenciales de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, la adopción de medidas al respecto, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma de enfrentar las consecuencias negativas. Ejemplos de componentes de la debida diligencia y de los procesos y políticas empresariales asociados a los derechos humanos se observan en la figura 3.

COMPONENTE DE “DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS”	EJEMPLOS DE POLÍTICAS EMPRESARIALES Y PROCESOS
COMPROMISO POLÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas empresariales • Declaraciones públicas • Códigos de Conducta
EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS E IMPACTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de Impacto Ambiental
INTEGRACIÓN DE SALVAGUARDIAS Y CONTROLES	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de Desempeño Social • Impacto de Planes de Gestión • Capacitación en derechos humanos
SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO DE MANERA INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas del personal • Información sobre los mecanismos de reparación
COMUNICACIÓN DE LOS IMPACTOS Y MEDIDAS QUE HAN SIDO ADOPTADAS	<ul style="list-style-type: none"> • Reportes anuales • Reportes de Sostenibilidad (“Responsabilidad Corporativa”) • Publicación de los Planes de Evaluación/Mitigación de impactos • Divulgación de gastos y pago de impuestos
REPARACIÓN DE IMPACTOS REALES A TRAVÉS DE MECANISMOS DE REPARACIÓN EFICACES	<ul style="list-style-type: none"> • Líneas de ayuda (Helplines) • Mecanismos de reparación de nivel operacional

Figura 3. El saber y saber hacer de las empresas en derechos humanos. Ejemplos de componentes de la debida diligencia en materia de derechos humanos y de las políticas empresariales y procesos asociados. Fuente: Taller Pilares en Práctica: Implementando los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos Organizado por el Instituto Danés para los Derechos Humanos y la Dirección Regional para América Latina y el Caribe del PNUD en el marco del Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos. Medellín, Colombia, 2013

Estos elementos junto con los mecanismos de reparación suministran a las empresas la información necesaria para demostrar que está respetando los derechos humanos no solo de forma escrita, sino también en la práctica.

La debida diligencia en materia de derechos humanos debe ser un proceso continuo que permita el mejoramiento constante, así como detectar de forma adecuada todos los cambios que afecten los derechos humanos.

Uno de los puntos más importantes para poder cumplir con lo indicado en el párrafo anterior es establecer una metodología que faculte para identificar y comprender el punto de vista de las personas y grupos afectados.

C. DEFINICIONES

Debida diligencia: En materia de derechos humanos es la forma en que una empresa determina cuál información necesita para comprender los riesgos



específicos relacionados con los derechos humanos en un momento y un contexto operacional determinados, así como las medidas que necesita adoptar para prevenirlos y mitigarlos.

Riesgos relacionados con los derechos humanos: Aquellos en que las actividades de la empresa puedan acarrear una o más consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

Relaciones comerciales: Son las relaciones que una empresa mantiene con sus socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios.

Incorporar: Es el proceso macro que permite asegurar que todos los empleados conozcan el compromiso político de la empresa en materia de derechos humanos, comprendan las repercusiones de ese compromiso en la forma en que realizan su trabajo, estén formados, facultados y motivados para actuar de una manera que reafirme ese compromiso y contemplen el compromiso como algo intrínseco a los valores fundamentales del lugar de trabajo.

Integración: Es el proceso micro que consiste en recoger los resultados relativos a una posible consecuencia negativa concreta, determinar qué empleados han de ocuparse de hacerle frente y garantizar la adopción de una medida eficaz.

Influencia: Capacidad para modificar las prácticas perjudiciales de la parte que esté causando o contribuyendo a provocar las consecuencias negativa.

Consecuencia negativa real sobre los derechos humanos: Se entiende por “consecuencia negativa real sobre los derechos humanos” una consecuencia negativa que ya se ha producido o se está produciendo.

Consecuencia negativa potencial sobre los derechos humanos: Una “consecuencia negativa potencial sobre los derechos humanos” es un efecto adverso que podría producirse.

Interesado/interesado afectado: Se entiende por interesado cualquier persona que pueda afectar o ser afectado por las actividades de una organización. Por interesado afectado se entiende específicamente en la presente guía cualquier persona cuyos derechos humanos se han visto afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa.

D. AUTOEVALUACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

En lo que respecta a la debida diligencia en Materia de Derechos Humanos, la organización deberá tomar en cuenta las siguientes preguntas:

Principio Rector 17:

- ¿La empresa dispone de procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos?
- ¿Son esos procesos eficaces y apropiados para hacer frente a los riesgos en materia de derechos humanos? ¿Dispone de personal para dirigir los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos y de quien mantenga la supervisión?
- ¿Se tiene conocimiento de cuáles departamentos de la empresa tendrían que participar en aspectos relacionados con la debida diligencia en materia de derechos humanos?
- ¿Toma medidas para estructurar e incentivar la colaboración del personal?
- Si se recurre a ayuda de expertos externos ¿Se garantiza que eso apoye, y no menoscabe, la incorporación del respeto a los derechos humanos en los valores y prácticas?
- ¿Se asegura de comprender cuáles son los puntos de vista y preocupaciones más probables de los interesados directamente afectados?
- ¿Se asegura de mantener actualizados los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos de manera que se reconozcan los cambios que requieran nuevas evaluaciones y respuestas ante las consecuencias negativas de las actividades?

Principio Rector 18

- ¿Tiene identificado a nivel interno y externo los grupos o personas que corren el riesgo de verse afectados negativamente por sus actividades? ¿Se reconocen quienes son especialmente vulnerables en algunos de los entornos operativos?
- ¿Dispone de procesos en marcha en los que incorpora medidas adicionales que ayudan a evaluar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos? ¿Utiliza otras fuentes por medio de las cuales realiza la evaluación permanente del impacto: medios de



comunicación, informes de expertos, información procedente del personal y los interesados, mecanismo de reclamación, etcétera?

- ¿Se asegura de examinar de una manera razonable todas las relaciones comerciales con el fin de determinar el riesgo de verse involucrada, a través de esas relaciones, en la generación de consecuencias negativas sobre los derechos humanos?
- ¿Conoce los ámbitos que presentan un mayor riesgo en sus relaciones comerciales?
- ¿Se cerciora de que se actúe con la debida diligencia con respecto a esos riesgos?
- ¿Establece una relación directa con los grupos sobre los que se podría tener consecuencias negativas? En caso contrario, ¿conoce y utiliza otras fuentes que gozan de credibilidad y ayudan a comprender cuáles son los puntos de vista y preocupaciones probables de esos grupos?
- ¿Se apoya en recursos textuales y de expertos, de manera que se puedan poner a prueba las hipótesis acerca de quiénes y cómo son afectados negativamente?

Principio Rector 19

- ¿Existen líneas de responsabilidad y rendición de cuentas para responder por los resultados en relación con las consecuencias negativas potenciales sobre los derechos humanos?
- ¿Utiliza enfoques sistemáticos que pueden ayudar a integrar los resultados de las evaluaciones en las funciones o unidades pertinentes y a adoptar medidas eficaces?
- ¿Establece, antes de tomar determinadas decisiones o medidas, uno o más grupos interdisciplinarios encargados de mantenerse al tanto de los problemas existentes en materia de derechos humanos o de los requisitos de comunicación de carácter interfuncional?
- ¿Elabora situaciones hipotéticas o árboles de decisión para la adopción de medidas en toda la empresa de forma que se prepare para responder ante las consecuencias negativas potenciales más probables o más graves?

- ¿Imparte formación y orientación al personal en relación con esas situaciones?
- ¿Integra de manera razonable las medidas encaminadas a enfrentar las consecuencias negativas potenciales durante la etapa de contratación de nuevos proyectos, asociaciones o actividades?
- Si se detecta que las consecuencias negativas sobre los derechos humanos están vinculadas con las actividades, productos o servicios ¿cuenta con mecanismos para revolver de forma ágil y apropiada al riesgo?

Principio Rector 20

- ¿Dispone de sistemas de seguimiento en los que pueda integrar eficazmente algunos o todos los aspectos del seguimiento de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos y las respuestas correspondientes? En ese caso, ¿son esos sistemas adecuados para este nuevo propósito?
- ¿Existen indicadores establecidos y ampliamente aceptados que se puedan utilizar?
- ¿Conoce las medidas cualitativas necesarias para garantizar que se interpretan los datos cuantitativos correctamente y que esos datos ofrecen una imagen completa?
- ¿Dispone de indicadores que ayuden a constatar cómo las respuestas ante las consecuencias negativas se dirigen a los hombres y a las mujeres por separado y también a los grupos vulnerables?
- ¿Dispone de medios para obtener información de los grupos interesados directamente afectados o de sus representantes legítimos?
- ¿Conoce el tipo de situaciones en donde se debe realizar, como parte del seguimiento, un análisis de las causas profundas de las consecuencias negativas y de las respuestas ante esas consecuencias?

Principio Rector 21

- ¿Cuenta con los sistemas internos de comunicación y presentación de informes necesarios para recoger toda la información de interés acerca de cómo se hace frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos?



- ¿Ha identificados los medios de comunicación necesarios para llegar a los diferentes grupos, teniendo en cuenta la forma en que esos grupos pueden acceder a la información, y cuáles serán los más eficaces?
- ¿Conoce el momento razonable para hacer comunicaciones públicas?
- Si las actividades o contextos operacionales plantean un riesgo significativo en relación con los derechos humanos, ¿se asegura de informar públicamente acerca de la forma de abordar ese riesgo?
- Si no se encuentra en un contexto de riesgo elevado en relación con los derechos humanos y no se exige informar públicamente acerca del comportamiento en relación con esos derechos, ¿se realizan a pesar de eso informes públicos de carácter oficial?
- ¿Garantiza que las comunicaciones no acarreen riesgos para alguna persona de dentro o fuera de la empresa?
- ¿Solicita opiniones acerca de la comunicación pública para determinar de cuál forma se la percibe y decidir si existen formas de mejorarla?

E. BUENAS PRÁCTICAS DE INTEGRACIÓN A LA GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Consiste en recoger los resultados relativos a una posible consecuencia negativa concreta que atañe a las actividades de la empresa y a sus relaciones comerciales sobre los derechos humanos, para luego determinar cuál departamento ha de ocuparse de enfrentarla y garantizar la adopción de una medida eficaz.

F. QUÉ HACER SI SE PRESENTAN RIESGOS

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

Cuando contribuya o pueda contribuir a esas consecuencias negativas, debe adoptar medidas similares para poner fin o prevenir esa contribución, y también utilizar su influencia para mitigarlas en la medida de lo posible.





2.4 LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIOS OPERATIVOS CUESTIONES DE CONTEXTO GUÍA 4

A. PRINCIPIOS

PRINCIPIO RECTOR 22: Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos

PRINCIPIO RECTOR 29: Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.

PRINCIPIO RECTOR 30: Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.

PRINCIPIO RECTOR 31: Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación; .

b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos; .

c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación; .

d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto; .

e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego; .

f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos; .

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

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.





B. IMPORTANCIA DEL TEMA

El proceso de reparación de las consecuencias negativas provocadas por incumplimiento de los derechos humanos es parte de la responsabilidad de las empresas que se proclaman respetuosas de ellos, realizándolo por medios considerados legítimos.

Las acciones de reparación que se desarrollen deben realizarse de forma rápida y eficaz, logrando la restauración del daño, lo cual puede realizarse por procesos internos o externos.

Es así como también las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración deben garantizar que cuentan con mecanismos de reparación eficaces, de manera que aseguren que sus partes afectadas puedan plantear sus inquietudes en caso que se hayan incumplido los compromisos adquiridos por las partes.

Entre los procesos considerados como eficaces para desarrollar las acciones en las empresas, se encuentran los mecanismos de reclamación, siempre que sean llevados a cabo de manera sistemática. Los mecanismos de reclamación a nivel operacional tienen como fin atender las situaciones antes de que llegue a niveles mayores de incumplimiento.

Con la ejecución de estos mecanismos se logra la pronta detección de las consecuencias estableciendo las acciones de reparación necesarias y brindando un adecuado seguimiento al cumplimiento de las mismas, lo cual genera experiencias para evitar su repetición futura. Además de ayudar a establecer una relación positiva entre las partes.

C. DEFINICIONES

Consecuencia negativa sobre los derechos humanos: Se entiende que se produce una “consecuencia negativa sobre los derechos humanos” cuando por razón de un acto se elimina o se reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos. Riesgos relacionados con los derechos humanos: Aquellos en que las actividades de la empresa puedan acarrear una o más consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

Reparación/remedio: Proceso tendiente a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden

contrarrestar o compensar esa consecuencia negativa. Estos resultados pueden adoptar diversas formas como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas así como medidas de prevención de nuevos daños.

Mecanismos de reclamación: procedimiento administrativo interno diseñado para tramitar las consecuencias negativas o las quejas.

Mecanismo de reclamación a nivel operacional: Medio formal mediante el cual los grupos o las personas pueden plantear sus preocupaciones acerca de las consecuencias negativas de una empresa sobre ellos y pueden solicitar una reparación.

Legítimo: Suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación. Accesible: Ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos.

Predecible: Disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación.

Equitativo: Asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto.

Transparente: Mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego.

Compatible con los derechos: Asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes con los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Fuente de aprendizaje continuo: Adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro.



Basado en la participación y el diálogo: Consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

C. AUTOEVALUACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

En lo que respecta a la reparación, la organización deberá tomar en cuenta las siguientes preguntas:

Principio Rector 22:

- ¿Dispone la empresa de algún proceso para reparar las consecuencias negativas que pueda causar o en las que pueda contribuir?
- ¿El proceso ha demostrado eficacia en las situaciones pasadas?
- ¿En el proceso participan todas las partes pertinentes de la empresa?
- ¿Se realiza acciones de fortalecimiento del proceso para que sea más eficaz?
- ¿El proceso abarca todos los ámbitos en que pueden producirse consecuencias negativas?
- ¿El proceso se encuentra sistematizado por medio de mecanismos de queja a nivel operacional?
- ¿Considera la empresa los procesos de reparación judiciales y no judiciales existentes en el lugar donde desarrolla sus actividades?
- ¿Dispone la empresa de un asesor experto en la materia?

Principio Rector 29

- ¿Dispone la empresa de un mecanismo de reclamaciones?
- ¿Existe una sistemática de supervisión para el mecanismo de reclamación en los altos niveles de la dirección y un proceso de rendición de cuentas por su funcionamiento?
- ¿Se considera la retroalimentación de los grupos interesados para la mejora del mecanismo de reclamaciones?

- ¿Se contempla en el mecanismo de reclamaciones la posibilidad de que todas las partes pertinentes de la empresa participen en la investigación y solución de las reclamaciones, evitando siempre los conflictos de intereses o el riesgo para las personas?

Principio Rector 30:

- ¿En el caso de que la empresa pertenezca a corporaciones industriales, se garantiza la disponibilidad de mecanismos de reparación eficaces?
- ¿Se cuenta con compromisos asumidos por las corporaciones industriales, tales como códigos de conducta, normas de funcionamiento, acuerdo marco entre sindicatos y empresas transnacionales, entre otros?

Principio Rector 31

- ¿Se realizan valoraciones de la opinión de los usuarios sobre el mecanismo de reclamaciones para su mejora?
- ¿Se mejora el mecanismo de reclamaciones de acuerdo con las observaciones realizadas?
- ¿Se consideran medidas cuantitativas y cualitativas a largo plazo para evaluar la eficacia continua del mecanismo de reclamaciones?

E. BUENAS PRÁCTICAS DE INTEGRACIÓN A LA GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Se establece que la empresa que reconozca que ha causado o contribuido a causar consecuencias negativas sobre los derechos humanos debe a la vez adoptar medidas para la reparación de estas a través de sus propios procesos internos.

Se recomienda realizar los procesos de reparación en el nivel operacional, antes de pasar a niveles de mediación o arbitraje.

Las empresas deben conocer los mecanismos externos existentes en el sitio donde presentan sus actividades y disponer de asesoramiento experto en el tema.

En caso de contar con mecanismos de reclamación, estos deben estar disponibles para todas las partes



involucradas, de manera que sea accesible expresar sus preocupaciones, fomentado la credibilidad y evitando conflictos de interés.

Como parte de la mejora continua se considera importante la adopción de medios de evaluación del mecanismo para asegurar su eficacia y la percepción de los usuarios, tanto cualitativa como cuantitativamente.

F. ¿QUÉ HACER SI SE PRESENTAN RIESGOS?

Entre los riesgos que pueden presentarse se encuentran el no disponer de un proceso de reparación de las consecuencias negativas sobre derechos humanos o el no aplicar los procesos de reparación disponibles.

Para dichos riesgos se establece como medida la aplicación de acciones, ya sea creando un proceso de reparación o aplicando el existente, se considera en ambos casos la mejora continua de los mismos.



2.5 LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS PRINCIPIOS DE REPARACIÓN (EMPRESAS) GUÍA 5

A. PRINCIPIOS

PRINCIPIO RECTOR 23: En cualquier contexto, las empresas deben: a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen; b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas; c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

PRINCIPIO RECTOR 24: Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

B. IMPORTANCIA DEL TEMA

El respeto por el cumplimiento de los derechos humanos es un tema que aplica a nivel mundial para todo tipo de empresa, sin embargo el contexto en que las actividades de cada empresa se desarrollan va a variar, por lo que al mismo tiempo los riesgos serán diferentes.

Según el contexto al que se enfrente la empresa, se pueden plantear dificultades para el cumplimiento de los derechos humanos, es decir, existen limitantes importantes que debe de solucionar.

Algunos problemas se originan en las leyes y reglamentos del país en que se realizan las operaciones, los cuales en algunos casos son muy débiles en lo que respecta al tema de los derechos humanos o más bien solicitan exigencias contrapuestas, de tal manera que las leyes, normas, reglamentos o cultura del país, exijan a la empresa actuar de forma opuesta al respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Sin embargo, si en el contexto en el que la empresa se desarrolla son débiles las exigencias en cuanto al respeto hacia los individuos, eso no es una justificación para debilitar sus propias pautas en pro de los derechos humanos.

Es importante que la empresa atienda al contex-

to que la afecta, ya que debe tomar acciones ante todos los casos de riesgo en los que pueda involucrarse en violaciones graves de los derechos humanos, entendiendo el porqué y el cómo le afecta cada una de las situaciones, y así poder tomar las acciones pertinentes para cada caso.

Una vez que la empresa conoce las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, es importante que establezca un orden de prioridad de atención; es decir, desde las que causan los daños más graves a la población y pueden convertirse en irremediables si no se les brinda una respuesta temprana, a aquellas no tan urgentes. El proceso mencionado se realiza sucesivamente hasta contemplar todas las consecuencias negativas, tanto reales como potenciales.

C. DEFINICIONES

Consecuencia negativa real sobre los derechos humanos: Se entiende por “consecuencia negativa real sobre los derechos humanos” una consecuencia negativa que ya se ha producido o se está produciendo.

Debida diligencia: En materia de derechos humanos es la forma en que una empresa determina cuál información necesita para comprender los riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento y un contexto operacional





determinados, así como las medidas que necesita adoptar para prevenirlos y mitigarlos.

Violaciones graves de los derechos humanos: Se considerarían incluidas las siguientes prácticas: el genocidio, las prácticas de esclavitud y similares a la esclavitud, las ejecuciones sumarias o arbitrarias, la tortura, las desapariciones forzadas, la detención arbitraria y prolongada y la discriminación sistemática. Otros tipos de violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales, pueden considerarse también violaciones graves si son importantes y sistemáticas como, por ejemplo, las violaciones que se cometen en gran escala o se dirigen contra grupos concretos de la población.

Mitigación: La mitigación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir su magnitud, aunque las consecuencias negativas que puedan subsistir habrán de recibir reparación. La mitigación del riesgo relacionado con los derechos humanos atañe a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan unas consecuencias negativas determinadas.

Consecuencia negativa potencial sobre los derechos humanos: Una “consecuencia negativa potencial sobre los derechos humanos” es un efecto adverso que puede producirse pero aún no se ha producido.

Prevención: La prevención de una consecuencia negativa sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para velar porque esa consecuencia no se produzca.

Reparación/remedio: Proceso tendiente a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar o compensar esa consecuencia negativa. Estos resultados pueden adoptar diversas formas como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas, así como medidas de prevención de nuevos daños.

Interesado/Interesado afectado: Se entiende por interesado cualquier persona que pueda afectar o sea afectada por las actividades de una organización. Por interesado afectado se entiende específicamente en la presente guía cualquier persona cuyos derechos humanos se han visto afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa.

Consulta/participación de los interesados: Por consulta o participación de los interesados se concibe un proceso continuo de interacción y diálogo entre una empresa y los interesados que podrían verse afectados, el cual permite a la empresa escuchar, entender y dar respuesta a los intereses y preocupaciones de los interesados, incluso mediante enfoques de colaboración.

D. AUTOEVALUACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

En lo que respecta a las cuestiones de contexto, la organización deberá tomar en cuenta las siguientes preguntas:

Principio Rector 23:

- ¿Realiza actividades en un contexto en que la legislación nacional en materia de derechos humanos es débil, adolece de falta de vigilancia del cumplimiento o no existe? ¿Abordan los procesos de debida diligencia esos factores y sus repercusiones en los riesgos relacionados con los derechos humanos?
- ¿Tiene perfectamente claro todo el personal y todos aquellos con quienes se mantienen relaciones comerciales en esos contextos que la empresa se esfuerza por respetar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos? ¿Comprenden todos ellos lo que eso significa?
- ¿Realiza actividades en algún contexto en que se planteen exigencias contrapuestas entre la legislación nacional y los derechos humanos internacionalmente reconocidos?
- ¿Tiene certeza de que la legislación nacional y las normas internacionales no pueden compatibilizarse? ¿Existen posibilidades de acercarse a las autoridades en busca de una solución sin aumentar los riesgos relacionados con los derechos humanos?
- ¿Establece la forma de abordar el conflicto de exigencias o toma en cuenta algún ejemplo relacionado con otras empresas que lo hayan hecho con éxito?
- ¿Sabe a quién dirigirse en caso de encontrarse ante algún dilema en la práctica para que ayude a encontrar la mejor respuesta posible?
- ¿Dispone de procesos en marcha para dar cuenta de las decisiones y los actos en esas situaciones?
- ¿Conoce mediante cuáles procesos y con la parti-



cipación de cuál nivel jerárquico puede adoptar la decisión de si permanece en ese lugar y en cuáles condiciones, en caso de que los requisitos locales hicieran correr el riesgo de involucrarse en violaciones graves de los derechos humanos, tal como crímenes internacionales?

- ¿Contempla en la empresa la posibilidad de involucrarse en violaciones graves de los derechos humanos de la misma forma que contemplaría una cuestión de cumplimiento de la ley? ¿Quién tiene que participar y en cuál fase para velar porque eso sea así?
- ¿Sabe la forma de evaluar la situación en materia de derechos humanos y las repercusiones en la empresa en las zonas afectadas por conflictos? ¿Conoce los recursos que debe emplear?
- ¿Cumple todas las leyes aplicables y respeta los derechos humanos internacionalmente reconocidos dondequiera que operen?
- ¿Busca fórmulas que le permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando enfrente exigencias contrapuestas?

Principio Rector 24

- ¿Establece la empresa una secuencia en la respuesta ante las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que ha detectado o son de naturaleza tal que pueden ser abordarlas todas a la vez?
- ¿Dispone de algún medio para evaluar la gravedad de las consecuencias negativas que ha provocado, en caso de necesitar establecer prioridades en la secuencia de las respuestas?
- ¿Toma en cuenta el alcance, la escala y el carácter irremediable en los sistemas para evaluar la gravedad de las consecuencias negativas?
- ¿Refleja en esos sistemas el hecho de que si una consecuencia negativa potencial es grave debe tener carácter prioritario, sea cual sea la probabilidad de que ocurra?
- ¿Presta en esos sistemas atención especial a las personas pertenecientes a grupos vulnerables que puedan padecer las consecuencias negativas más graves sobre los derechos humanos?
- ¿Determina en esos sistemas las situaciones en que el retraso en la respuesta ante una consecuencia

negativa real puede provocar que sea más difícil de remediar?

- ¿Asegura que los sistemas pasen automáticamente a las siguientes consecuencias negativas por orden de gravedad hasta que se han abordado todas?

E. BUENAS PRÁCTICAS DE INTEGRACIÓN A LA GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Se debe analizar y entender de la mejor manera el contexto en el que se desarrolla la empresa, tomando en cuenta el gobierno y las partes involucradas, con el fin de determinar las consecuencias negativas potenciales o reales con respecto a los derechos humanos.

Una vez identificadas las consecuencias, la empresa establece la prioridad de las mismas en caso de ser necesario, tomando en cuenta la gravedad de cada una de ellas, con el fin de prevenir o mitigar la consecuencia.

F. ¿QUÉ HACER SI SE PRESENTAN RIESGOS?

Pueden surgir riesgos en el contexto, provenientes de las leyes y reglamentos del país en el que la empresa realiza las actividades; sin embargo, a pesar de que las leyes no exijan los requerimientos suficientes para el cumplimiento de los derechos humanos, es importante siempre buscar las normas más exigentes que impidan su irrespeto.

En el caso de que se presenten exigencias contrapuestas, la empresa debe buscar y establecer una solución de tal manera que cumpla tanto con las leyes como con los derechos humanos.

La debida diligencia, la preparación del personal en la solución de problemas éticos y la integración de los derechos humanos en los valores de la organización son formas de detectar las posibles soluciones ante problemas como los mencionados anteriormente y al mismo tiempo ayudar a identificar algunas medidas factibles para prevenir o mitigar el riesgo.

Además, ante la búsqueda de la solución de los problemas, es posible encontrar aclaraciones por parte del gobierno con el fin de enterarse y aclarar cualquier exigencia en cuestión; por otro lado también se le puede solicitar ayuda a otra organización que haya experimentado la misma situación y que cuente con una solución establecida, a expertos externos o internos y/o a las personas afectadas.





2.6 EL DEBER DE LOS ESTADOS DE PROTEGER, CUMPLIR Y PROMOVER LOS DERECHOS HUMANOS GUÍA 6

A. INTRODUCCIÓN

Las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y hagan cumplir los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio o bajo su jurisdicción. Eso incluye el deber de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas.

La presente guía, como se indicó en el apartado 1, pretende contribuir a la difusión de los Principios Rectores especialmente hacia el sector empresarial porque la mayoría de los instrumentos internacionales se refieren al papel de los Estados en materia de derechos humanos, y porque en el sector empresarial existe mayor desconocimiento de los Principios Rectores. Sin embargo, se mantiene - como lo estipulan los Principios- el enfoque de que ambos actores son igualmente importantes en sus responsabilidades respectivas. El deber del Estado de proteger los derechos humanos se aborda, por las mismas razones, mediante referencia breve al texto del documento Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar (2011), con el fin de difundir también el papel esperado para dicho actor.

Los Principios Rectores orientados a los Estados están estructurados de la siguiente forma:

- Principios Fundacionales (principios 1 y 2).
- Principios Operativos (principios 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10).
- Principios de Reparación (Estados. Principios 25, 26, 27, 28, 30).

B. PRINCIPIOS FUNDACIONALES

Como se ha indicado previamente, las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y realicen los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio o bajo su jurisdicción. Eso incluye el deber de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas.

El deber de protección del Estado es una norma de conducta. Por consiguiente, los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los derechos humanos cometidas por agentes privados. Sin embargo, pueden cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando se les atribuyen esas violaciones o cuando no adoptan las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados.

Por lo general, los Estados deciden discrecionalmente las medidas que adoptan al respecto, pero deben considerar toda la gama de medidas de prevención y reparación admisibles, en particular medidas políticas, legislativas, reglamentarias y de sometimiento a la justicia. Los Estados también tienen el deber de proteger y promover el estado de derecho, en particular adoptando medidas para garantizar la igualdad ante la ley y su justa aplicación, y estableciendo mecanismos adecuados de rendición de cuentas, seguridad jurídica y transparencia procesal y legal. El recuadro siguiente indica el texto de los principios rectores fundacionales asociados con los Estados.



PRINCIPIO RECTOR 1 Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

PRINCIPIO RECTOR 2: Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.



C. PRINCIPIOS OPERATIVOS

Los Estados, a título individual, son los principales sujetos de las obligaciones conforme a las normas internacionales de derechos humanos y, colectivamente, los garantes del régimen internacional de derechos humanos. Cuando una empresa está controlada por el Estado o cuando sus actos pueden atribuirse por alguna otra razón al Estado, una violación de los derechos humanos por esta empresa puede implicar una violación de las obligaciones conforme al derecho internacional del propio Estado.

Los Estados no deben dar por supuesto que las empresas siempre prefieren o se benefician de la inacción pública, y deben considerar una combinación inteligente de medidas -nacionales e internacionales, obligatorias y facultativas- para promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. El incumplimiento de las leyes en vigor que directa o indirectamente regulan la observancia de los derechos humanos por las empresas constituye una laguna legal frecuente en la práctica de los Estados. Por consiguiente, es importante que examinen si se están aplicando eficazmente esas leyes y que se pregunten, de no ser así, por cuáles motivos se incumplen y cuáles medidas podrían razonablemente corregir la situación.

Los Estados deben alentar y si es preciso exigir la debida diligencia en materia de derechos humanos a los propios organismos y a las empresas o proyectos empresariales que reciban su apoyo. La imposición de un requisito de debida diligencia en materia de derechos humanos resulta en principio más apropiada cuando la naturaleza de las actividades empresariales o el contexto en el que se llevan a cabo plantean un riesgo importante.

Los Estados llevan a cabo múltiples transacciones comerciales con empresas, especialmente mediante sus actividades de adquisición. Esto les brinda oportunidades excepcionales -individual y colectivamente- de promover la concienciación y el respeto de los derechos humanos entre las empresas, en particular al estipular los términos de los contratos, prestando la debida atención a las obligaciones dimanantes de la legislación nacional e interna.

Los Estados deben advertir a las empresas de los mayores riesgos de verse envueltas en graves violaciones de los derechos humanos en zonas afectadas por conflictos, así como evaluar la eficacia de sus políticas, leyes, reglamentos y medidas de ejecución

frente a esta situación de elevado riesgo, incluso mediante disposiciones sobre la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos.

Los acuerdos económicos establecidos por los Estados, ya sea con otros Estados o con empresas -tales como tratados bilaterales de inversión, acuerdos de libre comercio o contratos de proyectos de inversión- les brindan oportunidades económicas. Pero también pueden afectar al marco normativo nacional de los gobiernos, por lo que los Estados deben ser vigilantes y asegurar la promoción, protección, respeto y cumplimiento con los derechos humanos en este ámbito.

También se requiere una mayor coherencia política en el plano internacional, en particular con respecto a los Estados que participan en instituciones multilaterales encargadas de cuestiones vinculadas con las empresas, como las instituciones comerciales y financieras internacionales.

En síntesis, los Estados poseen obligación en materia de sus funciones reglamentarias y de adopción de políticas, así como en cuanto a la coherencia política, los nexos con las empresas y también en áreas afectadas por conflictos, en cuanto a la promoción, cumplimiento, protección y respeto de los derechos humanos. La figura 4 ilustra los ámbitos de actuación a nivel de política pública propia de los Estados en su deber de proteger los derechos humanos. La figura 5 brinda algunos ejemplos de medidas por adoptar. El recuadro final reproduce los principios operativos asociados a los Estados.



Figura 4. Esferas de políticas públicas en relación con la obligación del Estado de proteger los derechos humanos. Fuente: Taller Pilares en Práctica: Implementando los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos Organizado por el Instituto Danés para los Derechos Humanos y la Dirección Regional para América Latina y el Caribe del PNUD en el marco del Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos. Medellín, Colombia, 2013



ESFERAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS	EJEMPLOS DE MEDIDAS ADOPTADAS
Proteger a los titulares de derecho ante daños relacionados con empresas (impacto)	<ul style="list-style-type: none"> • Modificar y hacer cumplir toda legislación de protección a los derechos humanos. • Evaluar aquellas leyes que puedan restringir el respeto a los derechos humanos por las empresas • Brindar asesoramiento a las empresas • Alentar a las empresas a comunicar las medidas que adopten para tener en cuenta el impacto de sus actividades a los derechos humanos • Coherencia en las políticas públicas y coordinación
Reglamentación de actividades extra-territoriales de las empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Leyes nacionales con efecto extra-territorial
Empresas de propiedad estatal y aquellas que reciban apoyo gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> • Mención al respecto a los derechos humanos en empresas estatales • Igualmente, en el apoyo gubernamental de créditos a la exportación, organismos oficiales de seguros o de garantías de inversiones, etc.
Privatización	<ul style="list-style-type: none"> • Control gubernamental de empresas gubernamentales.
Contratación pública	<ul style="list-style-type: none"> • Salvaguardar a los derechos humanos en las contrataciones públicas de bienes y servicios
Zonas afectadas por conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar asesoramiento adicional a las empresas
Establecimiento de acuerdos internacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Cláusulas de derechos humanos en los tratados de inversión, contratos para proyectos de inversión, acuerdos de libre comercio
Instituciones Multilaterales	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el respeto de las empresas a los derechos humanos en el marco de organizaciones internacionales (OCU, Banco Mundial, etc.)

Figura 5. Esferas de políticas públicas en relación con la obligación del Estado de proteger los derechos humanos: Ejemplos de medidas adoptadas. Fuente: Taller Pilares en Práctica: Implementando los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos Organizado por el Instituto Danés para los Derechos Humanos y la Dirección Regional para América Latina y el Caribe del PNUD en el marco del Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos. Medellín, Colombia, 2013

Funciones Reglamentarias y Normativas del Estado de Carácter General

PRINCIPIO RECTOR 3: En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben: a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias; b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas; c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades; d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

El nexa entre el estado y las empresas

PRINCIPIO RECTOR 4: Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos.

PRINCIPIO RECTOR 5: Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos.

PRINCIPIO RECTOR 6: Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.



Fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos

PRINCIPIO RECTOR 7: Puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos, los Estados deben tratar de asegurar que las empresas que operan en tales contextos no se vean implicadas en abusos de este tipo, adoptando entre otras las siguientes medidas: a) Colaborar en la fase más temprana posible con las empresas para ayudarlas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos; b) Prestar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual; c) Negar el acceso al apoyo y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos y se niegue a cooperar para resolver la situación; d) Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir el riesgo de que las empresas se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos.

Garantizar la coherencia política

PRINCIPIO RECTOR 8: Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.

PRINCIPIO RECTOR 9: Los Estados deben mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas, por ejemplo a través de tratados o contratos de inversión.

PRINCIPIO RECTOR 10: Los Estados cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deberán: a) Tratar de asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por las empresas; b) Alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización; c) Inspirarse en estos Principios Rectores para promover el mutuo entendimiento y la cooperación internacional en la gestión de problemas relacionados con las empresas y los derechos humanos.

D. PRINCIPIOS DE REPARACIÓN

Si los Estados no adoptan las medidas necesarias para investigar, castigar y reparar las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas cuando se producen, el deber de protección de los Estados puede debilitarse e incluso carecer de sentido.

El acceso a mecanismos de reparación eficaces presenta aspectos de procedimiento y de fondo. Las reparaciones ofrecidas por los mecanismos de reclamación pueden revestir diversas formas sustantivas destinadas, en términos generales, a contrarrestar o

reparar cualquier daño a los derechos humanos que se haya producido. La reparación puede incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.

Los procedimientos de reparación deben ser imparciales y estar protegidos contra toda forma de corrupción o intento político o de otro tipo de influir en su resultado.



Los mecanismos de reclamaciones incluyen cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Los mecanismos estatales de reclamación -judiciales o extrajudiciales- pueden ser administrados por una

agencia u organismo del Estado, o bien por una entidad independiente en virtud de una disposición legal o constitucional. En algunos mecanismos, los afectados intervienen directamente en la búsqueda de reparación; en otros, lo hace un intermediario en su nombre. La figura 6 brinda algunos ejemplos de mecanismos de reparación eficaces.

GARANTES DE DERECHO	COMPONENTES	EJEMPLOS
Estados	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos judiciales • Mecanismos no judiciales 	<ul style="list-style-type: none"> • Cortes (acciones civiles y penales) • Tribunales laborales • Instituciones Nacionales de Derechos Humanos • Puntos Nacionales de Contacto (PNC) de la OCDE • Under the OECD Guidelines for Multinational Enterprise • Oficinas de Defensorías del Pueblo • Oficinas de Quejas administradas por el gobierno, etc.
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de reparación proveídos por la empresa • Cooperación con mecanismos proveídos por empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Líneas de ayuda (Helplines) • “Mecanismos de reparación” de acceso directo a individuos y comunidades que podrían ser sujeto a impactos negativos de las actividades de la empresa • Oficiales de enlace en la comunidad
Iniciativas de múltiples partes interesadas	<ul style="list-style-type: none"> • Industrias iniciativas de múltiples partes interesadas y otras de carácter colaborativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos • Iniciativa de transparencia en las Industrias Extractivas (EITI)

Figura 6. Acceso a mecanismos de reparación eficaces. Fuente: Taller Pílares en Práctica: Implementando los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos Organizado por el Instituto Danés para los Derechos Humanos y la Dirección Regional para América Latina y el Caribe del PNUD en el marco del Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos. Medellín, Colombia, 2013

Con el propósito de garantizar el acceso a la reparación por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tratar de que el público conozca y comprenda estos mecanismos (cómo pueden accederse a ellos), y ofrecer el apoyo necesario (financiero o experto) para lograrlo. Los mecanismos estatales de reclamación, tanto judiciales como extrajudiciales, deben constituir la base de un sistema más amplio de reparación.

En el marco de este sistema, los mecanismos de reclamación a nivel operacional pueden ofrecer recursos y soluciones de fase temprana. Por otra parte, es posible complementar o reforzar los mecanismos estatales y de nivel operacional mediante las funciones de reparación de iniciativas de colaboración, así como de los mecanismos internacionales y regionales de derechos humanos. Los Principios Rectores (26 a 31) ofrecen más directrices sobre estos mecanismos.



Principios Fundacionales

PRINCIPIO RECTOR 25: Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

Principios Operativos: Mecanismos judiciales estatales

PRINCIPIO RECTOR 26: Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación.

Principios Operativos: Mecanismos extrajudiciales de reclamación del estado

PRINCIPIO RECTOR 27: Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Principios Operativos: Mecanismos de reclamación no estatales

PRINCIPIO RECTOR 28: Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Ver además principio 29 y 30 asociado a empresas. en la guía 4

Principios Operativos: Criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales

PRINCIPIO RECTOR 31: Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

- a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos; .
- c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación; .
- d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto; .
- e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego; .
- f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos; .
- g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro; .

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

- h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

El principio 31 se comenta como parte de la guía 4.

3. REFERENCIAS

Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2012). Las responsabilidades de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación. Las responsabilidades de las empresas de respetar los Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra.

Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Nueva York y Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2003). Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.econocom.com/sites/default/files/LOS%20CONVENIOS.pdf>

Organización de Naciones Unidas. (2012). La Declaración Universal de los Derechos Humanos: fundamento de las normas internacionales de derechos humanos. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/law.shtml>

Instituto Danés para los Derechos Humanos y la Dirección Regional para América Latina y el Caribe del PNUD en el marco del Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos. (2013). Taller Pilares en Práctica: Implementando los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Organizado por el. Medellín, Colombia.





4. ANEXO 1: Los derechos humanos: guía breve para acceder al texto de los instrumentos internacionales en la materia.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 es el instrumento de derechos humanos más ampliamente reconocido. La legislación relacionada con los derechos humanos se basa en dicha declaración, y algunos de sus elementos representan el derecho consuetudinario internacional obligado para todos los Estados, individuos y organizaciones. Al ser el instrumento fundamental y base de todos los demás, se reproduce su texto al final del presente anexo.

La **Carta Internacional de Derechos Humanos se compone de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y que entraron en vigor en 1976. Existen además protocolos opcionales para estos pactos, uno de los cuales persigue abolir la pena de muerte.

Adicionalmente, existen instrumentos internacionales fundamentales en materia de derechos humanos que forman parte del derecho internacional en materia de derechos humanos:

1. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (conocida por sus siglas en inglés como ICERD)

2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

3. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT)

4. Convención sobre los Derechos del Niño (CRC)

5. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICRMW)

6. Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas

7. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ICRPD)

Los instrumentos anteriores, incluidos sus protocolos facultativos, convenios, declaraciones y otros instrumentos relacionados, pueden ser recuperados en la página del Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/>

También, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en 1998 ha establecido los siguientes derechos fundamentales en el ámbito laboral como la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales. Estos cubren cuatro áreas descritas en ocho convenios internacionales:

- **La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva:** Convenio 87 de la OIT (libertad sindical y protección del derecho de sindicación), Convenio 98 de la OIT (derecho de sindicalización y de negociación colectiva)

- **La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio:** Convenios 29 (trabajo forzoso) y 105 (abolición del trabajo forzoso) de la OIT.

- **La abolición del trabajo infantil:** Convenio 138 y Convenio 182 de la OIT (peores formas de trabajo infantil)

- **La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.** Convenios 100 (igualdad de remuneración) y 111 (discriminación en el empleo y la ocupación) de la OIT.

Aparte de lo anterior, la OIT cuenta con otras convenciones internacionales asociadas derechos humanos en el trabajo que incluyen, de forma no exhaustiva, las siguientes:

- Convenio 1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) y Recomendación 116 (reducción de la duración del trabajo).

- Convenio 102 de la OIT (seguridad social-norma mínima).

- Convenio 131 de la OIT (fijación de salarios mínimos).

- Convenio 135 de la OIT (representantes de los trabajadores).
- Convenio 155 de la OIT y Recomendación 164 (seguridad y salud de los trabajadores).
- Convenio 159 de la OIT (readaptación profesional y el empleo en las personas con discapacidad).
- Convenio 169 de la OIT (pueblos indígenas y tribales).
Convenio 177 de la OIT (trabajo a domicilio).
- Convenio 183 de la OIT (protección de la maternidad)
- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

- Recomendación 146 (edad mínima).

Información asociada la **declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo** es recuperable en la página de OIT siguiente: <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm> y también en la siguiente página: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO

Los convenios pueden ser recuperados de la base NORMLEX de OIT, disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>



DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (TEXTO ÍNTEGRO)

PREÁMBULO

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias;

Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión;

Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones;

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad;

Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y

Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso;

LA ASAMBLEA GENERAL proclama la presente DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto



los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Artículo 1.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3.

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4.

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5.

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6.

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7.

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8.

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.



Artículo 9.

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10.

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11.

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12.

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13.

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.

2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Artículo 14.

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15.

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.

2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16.

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos



en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.

2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17.

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.

2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18.

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19.

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20.

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21.

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22.

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.



2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25.

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26.

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27.

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28.

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29.

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar



libre y plenamente su personalidad.

2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30.

Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.



SOBRE CEGESTI

CEGESTI es una organización sin fines de lucro que nace en 1990 con la misión de contribuir al desarrollo sostenible de América Latina, especializándose en tres ejes temáticos: Ambiente y Desarrollo; Negocios Responsables e Incidencia en Responsabilidad Social. Desde sus orígenes, CEGESTI ha colaborado con agencias de cooperación bilateral y multilateral, entidades locales, empresas, y otros actores de la sociedad para la formulación de iniciativas que faciliten el desarrollo equitativo y sostenible.

CEGESTI cuenta con una vasta experiencia brindando servicios en cuatro áreas. i) Sensibilización en temas de desarrollo utilizando como instrumentos de divulgación boletines electrónicos, webconferencia y sitios web; ii) generación y transferencia de conocimientos por medio de la elaboración de metodologías, casos de éxito, guías de implementación y manuales de buenas prácticas; iii) Incidencia en prácticas y políticas que contribuyan en la mejora del bienestar humano y, iv) fortalecimiento de las capacidades de individuos y organizaciones por medio de actividades de formación y asistencia técnica.



THE DANISH
INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS

SOBRE EL INSTITUTO DANES DE DERECHOS HUMANOS

El Instituto Danés de Derechos Humanos (DIRH) es una institución independiente, establecida en el año 1987 como el Centro Danés de Derechos Humanos. En el año 2002, el DIHR fue constituido como el Instituto Danés de Estudios Internacionales y Derechos Humanos mediante la Ley No. 41, del 6 de junio de 2002. De acuerdo con esta ley, el Instituto debe enfocar sus esfuerzos la recolección, elaboración y difusión de conocimientos sobre los derechos humanos en Dinamarca y Europa, así como en el ámbito internacional.

El DIHR basa sus actividades en los derechos humanos reconocidos por la comunidad internacional, particularmente sobre los derechos humanos establecidos en la Declaración Universal, las convenciones de las Naciones Unidas y el Consejo de Europa, así como en los derechos civiles contenidos en la Constitución danesa. El instituto promueve el trabajo de derechos humanos en tiempos de paz así como en conflictos.





Reino de los Países Bajos

