|  |
| --- |
| Suplemento para evaluadores sobre la Recopilación de Datos y el Desarrollo de la Línea de Base |
| Guía de Evaluación de Impacto en Derechos Humanos y Caja de Herramientas |

|  |
| --- |
| **Colaboradores**: La versión de prueba 2016 de la Guía y Caja de Herramientas fue escrita por Nora Götzmann, Tulika Bansal, Elin Wrzoncki, Cathrine Bloch Veiberg, Jacqueline Tedaldi y Roya Høvsgaard. Esta versión 2020 incluye contribuciones de Signe Adreasen Lysgaard, Dirk Hoffmann, Emil Lindbland Kernell, Ashley Nancy Reynolds, Francesca Thornberry y Kayla Winarsky Green.**Editora**: Ashley Nancy Reynolds **Agradecimientos**: Las versiones de prueba y final de la Guía y Caja de Herramientas se desarrollaron con el aporte de varias personas y organizaciones que contribuyeron con su experticia, reflexiones y tiempo de forma voluntaria, por lo cual estamos profundamente agradecidos. Deseamos expresar nuestro sincero agradecimiento a: Désirée Abrahams, Day Associates; Manon Aubry, Sciences Po y Oxfam Francia; José Aylwin; Sibylle Baumgartner, Kuoni Travel Management Ltda.; Richard Boele; Caroline Brodeur; Jonathan Drimmer; Gabriela Factor, Community Insights Group; Alejandro González, Proyecto de Organización, Desarrollo, Educación e Investigación (PODER); Jasmin Gut y Heloise Heyer, PeaceNexus; International Alert; Miembros del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos de IPIECA, la asociación mundial del sector del petróleo y el gas para promover el desempeño medioambientales y sociales; Madeleine Koalick, Twentyfifty Ltda.; Felicity Ann Kolp; Serena Lillywhite, Oxfam Australia; Lloyd Lipsett, LKL International Consulting Inc.; Susan Mathews, ACNUDH; Siobhan McInerney-Lankford; Geneviève Paul, FIDH; Grace Sanico Steffan, ACNUDH; Haley St. Dennis; Sam Szoke-Burke, Centro de Inversión Sostenible de la Universidad de Columbia; Irit Tamir, Oxfam América; Deniz Utlu, Instituto Alemán de Derechos Humanos; Prof. Frank Vanclay, Universidad de Groningen; Margaret Wachenfeld; Yann Wyss, Nestlé; Sarah Zoen, Oxfam América. La contribución de revisores expertos no representa su aprobación del contenido. También nos gustaría agradecer a Flavia Fries por sus contribuciones durante su beca en el DIHR. |
| © 2020 Instituto Danés de Derechos HumanosWilders Plads 8KDK-1403 CopenhagueTeléfono +45 3269 8888www.humanrights.dkSiempre que su reproducción no sea para uso comercial, esta publicación, o partes de esta pueden ser reproducidas si se cita el autor y la fuente.En el DIHR queremos que nuestras publicaciones sean tan accesibles como sea posible. Usamos tamaños de fuente grandes, líneas cortas (sin guiones), texto alineado a la izquierda y fuerte contraste para una máxima legibilidad. Para más información sobre accesibilidad, visite www.humanrights.dk/accessibility |

|  |
| --- |
| Fase 2: Recopilación de datos y Desarrollo de la Línea de Base |
|  |
|  |
|  |

[1.1 Lista de Verificación para la Recopilación de datos 2](#_Toc26958095)

[1.2 Selección de Indicadores de Derechos Humanos 7](#_Toc26958096)

[1.3 Ejemplos de Indicadores de Derechos Humanos 9](#_Toc26958097)

[1.4 Resumen de fuentes para Indicadores de Derechos Humanos 15](#_Toc26958098)

|  |
| --- |
| **En la** [**Fase 2: Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base**](https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox/version-espanola/fase-2-recopilacion-de-datos) **se puede encontrar orientación sobre cómo desarrollar una línea de base para la EIDH, fuentes para la recolección de datos y una introducción a los indicadores de derechos humanos.** **En este Suplemento encontrará:*** **Una lista de verificación para la recolección de datos**
* **Sugerencias para seleccionar indicadores de derechos humanos**
* **Ejemplos de diferentes tipos de indicadores**
* **Un resumen de recursos de fuentes de indicadores**

**Este Suplemento es parte de la Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y Caja de Herramientas. Puede encontrar la versión completa en el siguiente enlace:** [**https://www.humanrights.dk/tools/guia-de-evaluacion-de-impacto-en-los-derechos**](https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox/guia-de-evaluacion-de-impacto-en-los-derechos) |

## Lista de Verificación para la Recopilación de Datos

La recopilación de datos debe basarse en una amplia gama de fuentes, para así permitir un análisis exhaustivo del impacto. El trabajo de campo, en particular las entrevistas y la participación con los titulares de derechos, es esencial para facilitar la comprensión de los impactos que experimentan las personas afectadas (consulte la Fase 2: [Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base](https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox/version-espanola/fase-2-recopilacion-de-datos) para obtener una variedad de fuentes de datos de ejemplo que pueden ser utilizado en EIDH; ver la [Participación de las Partes Interesadas](https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox/version-espanol/participacion-de-las-partes) en los tipos de partes interesadas a involucrar, consideraciones para la participación de los diferentes titulares de derechos y ejemplos de plantillas de entrevistas.

Al recopilar los datos necesarios, el equipo de evaluación debe tomar medidas para aplicar los principios de derechos humanos en el proceso de recopilación de datos. La Tabla A, a continuación, proporciona una lista de verificación sobre la aplicación de los principios de derechos humanos en la recolección de datos.

| **Tabla A: Lista de verificación para la recopilación de datos bajo un enfoque basado en los derechos humanos** |
| --- |
| **Principio de derechos humanos** | **Ejemplos de preguntas para el equipo de EIDH** |
| **No discriminación** | ¿Hemos identificado grupos de titulares de derechos relevantes y asegurado la identificación adecuada de individuos y grupos vulnerables? |
| ¿Hemos identificado y considerado diferentes tipos de discriminación basados en los estándares internacionales de derechos humanos? Por ejemplo, sexo, género, discapacidad y/u otro estado. |
| ¿Hemos adoptado un enfoque sensible a las cuestiones de género para la recopilación de datos, es decir, un enfoque que identifique los prejuicios de género y actúe sobre estos tomando medidas para mejorar la igualdad de género? |
| ¿Hemos recopilado datos desglosados para detectar patrones de desigualdad y discriminación? |
| ¿Nos hemos centrado proactivamente en la inclusión de individuos y grupos vulnerables en todos los aspectos de la recopilación de datos? |
| ¿Hemos invertido el tiempo y los recursos necesarios para llegar a individuos y grupos vulnerables, incluidos a los más pobres, para garantizar que sus realidades y puntos de vista se reflejen adecuadamente? |
| **Participación** | ¿Hemos incluido titulares de derechos representativos, titulares de deberes y otras partes relevantes en el proceso de recopilación de datos? |
| ¿Hemos tomado medidas para apoyar la participación activa, libre y significativa de los diferentes tipos de partes interesadas en la recopilación de datos? |
| ¿Hemos garantizado el acceso de los participantes a información relevante, materiales y reuniones públicas relacionadas con la recopilación de datos? |
| ¿Hemos trabajado para la propiedad local de la recopilación, procesamiento y uso de datos, por ejemplo, mediante la participación activa de las partes interesadas locales en los procesos de recopilación de datos, según corresponda? |
| ¿Hemos tomado medidas para garantizar las disposiciones necesarias para la privacidad de los datos recopilados por parte de los titulares de derechos (y otras partes interesadas) cuando existan riesgos de represalias o seguridad? |
| **Desglose de datos** | ¿Los datos utilizados y recopilados están desglosados por características clave identificadas en el derecho internacional de los derechos humanos? Por ejemplo, estado de migración o desplazamiento, ingresos, orientación sexual, identidad de género, sexo, edad, origen étnico, religión, discapacidad. |
| Cuando el equipo de EIDH realiza una investigación primaria e interactúa con las partes interesadas, ¿se recopilan los datos de una manera que permita un desglose posterior, incluso mediante la recopilación de información sobre características personales como la religión y el género? |
| ¿Los datos permiten el análisis de las disparidades dentro y entre los grupos de población? |
| ¿Se han muestreado poblaciones de interés de una manera apropiada al contexto? Por ejemplo, muestreo aleatorio, dirigido, de ruta. |
| ¿Los sistemas de registro de datos pueden incorporar nuevos elementos de datos a medida que surjan necesidades? |
| **Autoidentificación** | ¿Pueden las personas divulgar o retener información sobre sus características personales? |
| ¿Los datos sobre características personales se mantienen seguros y se usan solo para el beneficio de los grupos que describe y la sociedad en su conjunto (de acuerdo con el principio de "no hacer daño")? |
| ¿Hemos permitido a las poblaciones de interés autodefinir sus características de identidad personal, en función de sus propios parámetros? |
| ¿Nos hemos asegurado de que nuestra recopilación de datos no cree o refuerce la discriminación, el sesgo o los estereotipos contra grupos de población, incluyendo el no negar sus identidades autodefinidas? |
| ¿Han recibido todas las personas que realizan entrevistas la capacitación adecuada, incluyendo temas como género, conciencia cultural y legado histórico? |
| **Transparencia** | ¿La información sobre cómo se recopilan los datos está disponible públicamente? |
| ¿Nos hemos asegurado de que los datos se difundan lo más rápido posible después de la recopilación? |
| ¿Hemos tomado medidas para que los datos estén disponibles en un idioma y formato accesibles, teniendo en cuenta consideraciones tales como los niveles de alfabetización, antecedentes culturales, discapacidad e idioma? |
| ¿Hemos explicado claramente la metodología utilizada y el propósito de la EIDH? |
| ¿Se han comunicado claramente las limitaciones en el proceso de EIDH, incluidos los cambios que pueden surgir de los resultados? |
| **Privacidad** | ¿Hemos tomado medidas para garantizar que la información que identifica a las personas o revela sus características personales no se haga pública? |
| ¿Nos hemos asegurado de que cuando se divulgan datos personales, solo se haga con el permiso de la persona en cuestión o de sus representantes correspondientes? |
| ¿Tenemos mecanismos y procedimientos sólidos de protección de datos? |
| ¿Hemos establecido estrategias claras de mitigación de daños en el caso de filtración de información? Por ejemplo, obligaciones de informes, compensación para los interesados, acceso a recursos. |
| ¿Tenemos los recursos adecuados para adaptarnos a las amenazas de seguridad de datos emergentes? |
| **Rendición de cuentas** | ¿Hemos incluido una variedad de fuentes de datos, es decir, de titulares de derechos, basados en eventos, encuestas, actores de derechos humanos, etc.? |
| ¿Hemos incluido datos primarios y secundarios? |
| ¿Nuestra recopilación de datos ha identificado los roles y responsabilidades de los diferentes interesados, con un enfoque en los titulares de deberes? |
| ¿Hemos tratado de establecer un diálogo y cooperación con los actores del gobierno y del sector privado relacionados con el proyecto o las actividades empresariales, a través de los procesos de recopilación de datos? |
| ¿Hemos tomado medidas para garantizar el acceso viable a la información y la transparencia antes y durante las actividades de recopilación de datos? |
| ¿Nos hemos asegurado de que los titulares de derechos tengan acceso a un punto de convergencia o a un mecanismo para presentar quejas relacionadas con los procesos de recopilación de datos? |
| Fuente: Basado en: Waterlex and Danish Institute for Human Rights (2015), *Training Manual: National Human Rights Institutions’ Roles in Achieving Human Rights-based Water Governance*, Geneva: Waterlex; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2018), *Enfoque de Datos Basados en Derechos Humanos*, Ginebra y Nueva York: ACNUDH. |

## Selección de Indicadores de Derechos Humanos

Los indicadores de derechos humanos para una EIDH deben seleccionarse en función del alcance, para garantizar que todos los temas clave en el contexto particular se cubran adecuadamente en la recopilación de datos y en la evaluación posterior. Existen varios recursos existentes que proporcionan indicadores que pueden usarse en una EIDH (consulte la Sección 1.4, más adelante). Aprovechar los indicadores existentes y establecidos puede ser útil para proporcionar una base para el análisis comparativo entre diferentes proyectos y actividades comerciales, a través de diferentes EIDH y a lo largo del tiempo.

Al seleccionar indicadores para una EIDH, los evaluadores pueden encontrar útil considerar los criterios RIGHTS (por sus siglas en inglés) descritos en la Tabla B, a continuación. Esencialmente, los criterios RIGHTS para los indicadores son el equivalente de derechos humanos del marco SMART (por sus siglas en inglés) (SMART significa: específico, mesurable, conseguible, pertinente y definido en el tiempo).

Los indicadores son una herramienta; pueden proporcionar información que puede contribuir a identificar y analizar impactos adversos en los derechos humanos. Sin embargo, se debe tener precaución, ya que los indicadores simplemente proporcionan información, no pueden confirmar por sí mismos los impactos en los derechos humanos. Para evaluar de manera significativa los impactos en los derechos humanos, se deben utilizar métodos de investigación cualitativa. Esencialmente, los indicadores pueden ser útiles para proporcionar a los evaluadores de una EIDH las llamadas 'banderas rojas' (o alertas), que en última instancia deberían investigarse más a fondo utilizando métodos cualitativos, es decir, consultando a los titulares de derechos, titulares de deberes y otras partes relevantes para comprender completamente cualquier impacto real y potencial en los DDHH.

| **Tabla B: Criterios RIGHTS para la selección de indicadores** |
| --- |
| **R** | **Pertinentes y fiables*** Pertinente, ya que el indicador puede medir efectivamente lo que se pretende medir y captura las propias experiencias de los interesados.
* Fiable en términos de precisión/validez de los datos. Es decir, si se hace una pregunta por segunda vez a la misma persona, un indicador confiable produciría la misma respuesta. Un indicador válido es aquel que mide lo que pretende medir.
 |
| **I** | **Independientes** en sus métodos de recopilación de datos sobre los sujetos monitoreaos. Es decir, el equipo de EIDH debe ser independiente de la empresa y del gobierno. |
| **G** | **Globales** y útiles a escala universal, aunque también susceptibles a la contextualización y desglose por motivos de discriminación prohibidos.* Participativos en el sentido de que han sido seleccionados o desarrollados junto con las partes interesadas relevantes, por ejemplo, titulares de derechos de las comunidades afectadas.
* Capaces de facilitar la verificación cruzada y la comparación con otros datos y otros contextos.
* Interpretables y comunicables a las personas.
* Diversos y desglosados para que se consideren los diferentes temas de los diferentes titulares de derechos (especialmente mujeres y grupos vulnerables).
 |
| **H** | **Centrados en las normas de derechos humanos** y anclados en el marco normativo de derechos* Los indicadores deben relacionarse con los derechos humanos específicos, es decir, el contenido normativo de los derechos.
* Los criterios de DAAC deberían usarse para ayudar a desarrollar derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al agua o a una vivienda adecuada.
 |
| **T** | **Transparentes** en sus métodos, **oportunos** y **definidos en el tiempo*** Oportunos para ser una herramienta efectiva en el seguimiento de la efectividad y para monitorear el cambio.
* Transparentes respecto a la forma en que se recopilaron los datos para los indicadores, así como respecto a las áreas donde faltaron o no estaban disponibles.
 |
| **S** | **Simples** y **específicos*** Un indicador debe ser simple y específico, lo que significa que está bien definido y que es fácil de entender y aplicar.
* Si bien es específico, también debe ser susceptible a los nuevos datos que puedan surgir.
 |
| Fuente: Adaptado desde: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la Medición y la Aplicación,* Ginebra y New York: ACNUDH, HR/PUB/12/5. |

## Ejemplos de Indicadores de Derechos Humanos

Para facilitar un análisis exhaustivo, los indicadores seleccionados para una EIDH deben incluir indicadores estructurales, de proceso y de resultados. En resumen:

* **Los indicadores estructurales (de política)** son indicadores de compromiso; es decir, buscan establecer el nivel de intención y compromiso de una empresa para respetar los derechos humanos. Esto puede incluir políticas de la empresa y declaraciones de posición.
* **Los indicadores de proceso (procedimiento)** buscan medir el nivel de esfuerzo de la empresa por respetar los derechos humanos y por aplicar sus compromisos con los derechos humanos a nivel estructural. Estos indicadores se centran en los procesos de la empresa (como los esfuerzos de monitoreo) y los flujos de recursos. Los ejemplos pueden incluir insumos como recursos financieros, humanos, materiales, tecnológicos y de información, así como productos como esfuerzos de capacitación o construcción de infraestructura.
* **Los indicadores de resultado (impacto)** evalúan los impactos, evaluando así si los esfuerzos de la compañía para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos han sido efectivos o no. Estos pueden ser cuantitativos (como estadísticas sobre el número de accidentes laborales) o cualitativos (como descripciones de la calidad de la vivienda proporcionada por la empresa).

La Tabla C, a continuación, proporciona algunos ejemplos de estos diferentes tipos de indicadores. Para obtener más indicadores, consulte el documento [Indicadores de Derechos Humanos para Empresas](http://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib) (en inglés), creado por el Instituto Danés de Derechos Humanos; también puede consultar la Guía de indicadores de derechos humanos del ACNUDH, así como también los recursos descritos en la Tabla D en la sección 1.4, a continuación.

| **Tabla C. Ejemplos de diferentes tipos de indicadores para EIDH** |
| --- |
| **Derecho medido** | **Derecho a un nivel de vida adecuado** (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 25) | **Derecho a condiciones de trabajo justas y seguras** (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 23) | **Derecho al Trabajo** (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 23) | **Derecho a la no discriminación** (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 1,2 y 7) |
| **Atributo del derecho medido** | **Protección contra el reasentamiento forzado** | **Protección contra entornos de trabajo inseguros** | **Protección contra el trabajo forzoso.** | **Igualdad de oportunidades para participar en consultas.** |
| **Indicador estructural (política)**  | Existencia de una política de empresa comprometida con la protección contra el reasentamiento forzado.Las fuentes del derecho internacional de los derechos humanos a las que se podría hacer referencia para informar este compromiso podrían incluir: * Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 13, 17 y 25
* Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 12(1)
* Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (núm. 169, 1989), Artículos 15(2), 16 y 17
 | Existencia de una política de empresa comprometida con la protección en contra de un entorno laboral inseguro.Las fuentes del derecho internacional de los derechos humanos a las que se podría hacer referencia para informar este compromiso podrían incluir: * Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 25
* Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966), Artículos 7(b) y 12(2b)
* Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo (C161, 1985), Artículo 5(b)
* Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (1977), Artículo 38
 | Existencia de una política de empresa que se compromete a garantizar que la empresa no utilice, contribuya o se beneficie de las prácticas de trabajo forzoso.Las fuentes del derecho internacional de los derechos humanos a las que se podría hacer referencia para informar de este compromiso podrían incluir:* Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 4
* Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 8
* Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966), Artículo 7(b)
* Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso (núm. 29, 1930), Artículos 2.2.C, 12 y 13
* ILO Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (C105, 1957)
 | Existencia de una política de empresa que se compromete a respetar la igualdad de oportunidades en la participación de consultas.Las fuentes del derecho internacional de los derechos humanos a las que se podría hacer referencia para informar este compromiso podrían incluir: * Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículos 2 y 23
* Convención Internacioal sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965), Artículo 1
* Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), Artículo 11
 |
| **Indicador de proceso (procedimiento)** | * El procedimiento de adquisición de tierras requiere consultas comunitarias antes de la compra, arrendamiento y / o uso de la tierra, incluidas medidas especiales para incluir a las mujeres de todos los grupos étnicos locales.
* Número de acuerdos con miembros de la comunidad afectados para establecer un plan conjunto de uso, manejo y conservación de cualquier recurso natural que afecte los medios de subsistencia.
* Nombramiento del punto focal de la empresa para evaluar el cumplimiento de los procesos de adquisición y reasentamiento de tierras con el derecho internacional de los derechos humanos.
 | * Número de ajustes a las pautas del proceso de monitoreo de la compañía que se han realizado debido a la documentación de accidentes laborales.
* Número y frecuencia de las actividades de monitoreo de rutina realizadas a los procesos de producción, maquinaria y equipo en un período de 12 meses, para garantizar que estén seguros y en buenas condiciones de trabajo.
* Proporción de personal capacitado para garantizar condiciones de trabajo seguras y no peligrosas.
* Proporción de quejas resueltas a través de un mecanismo de reclamación de la compañía que se haya creado para resolver problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.
 | * Procedimientos de empleo y reclutamiento establecidos para garantizar que la empresa no utilice ni contribuya a prácticas laborales forzadas o en condiciones de servidumbre; como horas extras obligatorias, trata de personas, falta de libre circulación, servidumbre por deudas o retención de documentos personales.
* Proporción de empleados con un contrato de trabajo firmado que garantiza que las condiciones estén de acuerdo con las normas internacionales del derecho laboral.
* El procedimiento de monitoreo de proveedores implementado incluye controles de medidas para abordar los riesgos e instancias de trabajo forzado y en condiciones de servidumbre en la cadena de suministro.
 | * El procedimiento operativo de participación de las partes interesadas de la compañía incluye medidas específicas para abordar la discriminación directa e indirecta en la consulta.
* Porcentaje de personal de relaciones con la comunidad capacitado en no discriminación y en cómo garantizar un entorno justo e inclusivo en la consulta.
* Porcentaje del presupuesto asignado por proyecto para actividades de consulta y participación específicamente dirigidas a grupos vulnerables o marginados.
* Proporción de miembros de la comunidad que informan sobre el mecanismo de reclamación de la empresa, desglosados por género, edad y otros factores relevantes.
 |
| **Indicador de resultado (impacto)** | * Proporción de reclamaciones presentadas con respecto al reasentamiento que se han concluido o resuelto.
* Proporción de comunidades afectadas que expresan satisfacción con los procesos aplicados para la resolución de reclamaciones de reasentamiento.
* Proporción de representantes de la comunidad involucrados en consultas sobre adquisición de tierras en un período de 12 meses que hayan dado su consentimiento para la adquisición de tierras.
 | * Incidentes relacionados con accidentes laborales; incluidos actos de violencia, lesiones personales, enfermedad o muerte.
* Proporción de terceros que informa su satisfacción con la forma en que se gestiona la salud y la seguridad en el trabajo.
 | * Incidentes registrados de trabajo forzado desglosados por género y edad.
* Las encuestas periódicas a los trabajadores confirman que los empleados no trabajan demasiadas horas sin descansar y que no hay indicios de uso de coerción por parte de la empresa.
 | * Número de reclamaciones sobre consultas y participación.
* Número de miembros de la comunidad que participan en actividades de consulta; desglosados por edad, origen étnico, género y otros factores relevantes.
* Proporción de mujeres que informan que sus preocupaciones han sido respondidas en actividades de consulta comunitaria.
 |
| Fuente: Adaptado desde: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la Medición y la Aplicación,* Ginebra y New York: ACNUDH, HR/PUB/12/5. |

## Resumen de Fuentes para Indicadores de Derechos Humanos

| **Tabla D: Ejemplos de herramientas que utilizan indicadores de derechos humanos.** |
| --- |
| **Herramientas e iniciativas** | **Descripción**  | **Cómo se usan las herramientas en la práctica** |
| [[Indicadores de Derechos Humanos para Empresas](http://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib), desarrollados por el Instituto Danés de Derechos Humanos](http://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib) (en inglés)  | Propósito: Proporciona indicadores diseñados para evaluar y mejorar el desempeño de las empresas en materia de derechos humanos. Contenido: la herramienta incorpora una base de datos de 2000 indicadores que pueden utilizarse para medir la implementación de los derechos humanos en las políticas y procedimientos corporativos.  | Cómo utilizar la herramienta: La herramienta puede ser utilizada por todos los actores que buscan mejorar las prácticas de derechos humanos de las empresas. Ejemplos de evaluaciones que han usado este marco:* [EIDH de Nestlé](http://www.humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/nestle-hria-white-paper.pdf)  (en inglés)
* [Informe Stora Enso](http://assets.storaenso.com/se/com/DownloadCenterDocuments/0502HRA_2015_DIHR_REPORT.pdf) (en inglés)

Se pueden encontrar estudios de casos adicionales en la plataforma aquí. <http://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib> (en inglés) |
| [Respetar los derechos de los pueblos indígenas: una lista de verificación de diligencia debida para las Empresas](https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/respecting_the_rights_of_indigenous_peoples_-_a_due_diligence_checklist_for_companies.pdf), desarrollada por el Instituto Danés de Derechos Humanos (en inglés)  | Propósito: Esta lista de verificación busca proporcionar a las empresas orientación operativa sobre cómo realizar la debida diligencia cuando operan en áreas donde los proyectos pueden afectar a los pueblos indígenas. Contenido: La lista de verificación presenta preguntas clave que los evaluadores deben considerar al trabajar con comunidades indígenas, así como comentarios y referencias para cada elemento de la lista de verificación. Las preguntas corresponden a cuatro pasos: evaluación, evaluación de impacto, consulta e implementación y monitoreo.  | Cómo utilizar la herramienta: Las empresas y los asesores pueden usar la lista de verificación junto con sus otros métodos y herramientas de debida diligencia. Las preguntas incluyen: * ¿Hay pueblos indígenas que puedan verse potencialmente afectados por el proyecto?
* ¿El equipo de evaluación incluye expertos en pueblos indígenas?
* ¿Los pueblos y comunidades indígenas han demarcado formalmente los derechos sobre la tierra y los recursos en el área del proyecto?
 |
| [Caja de Herramientas para Evaluaciones de Impacto en Derechos Humanos, desarrollado por NomoGaia](http://nomogaia.org/tools/) (en inglés) | Propósito: escrito para personas que trabajen en una EIDH con el fin de proporcionar orientación y plantillas prácticas para llevar a cabo una evaluación de impacto.Contenido: La caja de herramientas proporciona un proceso de cuatro fases que comienza con la recopilación de datos y la determinación del alcance y termina con un conjunto de puntaciones de derechos que contrasta las condiciones de línea de base e impactos de los derechos humanos. La fase II, catálogos de temas de derechos humanos, identifica específicamente las condiciones básicas de derechos humanos en el área del proyecto, contra las cuales se pueden comparar los impactos del proyecto. Las cuestiones de derechos humanos se dividen en más de 300 temas y subtemas o indicadores. Cada subtema está asociado con una puntuación de impacto para la intensidad y el alcance del impacto que pueda resultar de las actividades del proyecto. | Cómo utilizar la herramienta: Ofrece orientación integral sobre el desarrollo de una línea de base, áreas y fuentes de temas de derechos humanos.Ejemplos de evaluaciones que han usado este marco:* [Proyecto Mina de Uranio de Paladin Energy en Kayelekera](http://nomogaia.org/2010/03/paladin-kayelekera-uranium-malawi/)  (en inglés)
* [Fruta Fresca Dole](http://nomogaia.org/2010/12/dole-fresh-fruit-hria-sample/) (en inglés)
* Puede encontrar otros ejemplos en el siguiente enlace: <http://nomogaia.org/work/> (en inglés)
 |
| [Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos, una iniciativa basada en la comunidad](http://hria.equalit.ie/en/index.html), escrito por Derechos y Democracia: Todo Derecho | Propósito: Una guía para las comunidades y las organizaciones de la sociedad civil con las que se trabaje, pero también para otros, incluidas las empresas. Busca ayudar a las comunidades a evaluar los impactos en los derechos humanos de los proyectos de inversión extranjera a medida que se experimentan. Contenido: ofrece una guía paso a paso (formato web) que incluye cinco fases. También proporciona una muestra de preguntas de investigación con referencias a varios indicadores para cada derecho (que han sido desarrolladas por varias organizaciones). | Cómo utilizar la herramienta: Entre otras cosas, ofrece información sobre datos cuantitativos y cualitativos, una lista de indicadores existentes por derechos, así como otros datos necesarios que deben recopilarse.Ejemplos de evaluaciones que han usado este marco:* [Estudio de casos por Oxfam América y organizaciones asociadas](http://policy-practice.oxfamamerica.org/work/private-sector-engagement/community-based-human-rights-impact-assessment-initiative/)
* [Estudio de casos por FIDH y organizaciones asociadas](https://www.fidh.org/en/issues/globalisation-human-rights/business-and-human-rights/community-based-human-rights-impact-assessments)
 |
| [Los Derechos del Niño en Evaluaciones de Impacto, desarrollado por UNICEF y el DIHR](https://www.unicef.org/csr/css/Childrens_Rights_in_Impact_Assissments_Spanish_Version.pdf) | Propósito: Una guía para integrar los derechos del niño en las evaluaciones de impacto y actuar para los niños. La guía proporciona una herramienta para que las empresas evalúen sus políticas y procesos en relación con su responsabilidad de respetar los derechos del niño y su compromiso de apoyarlos.Contenido: Hay 58 criterios principales en la herramienta, que abordan las políticas y prácticas de la compañía relevantes para los derechos de los niños, y que cubren los 10 Principios Empresariales y los Derechos de los Niños.  | Cómo utilizar la herramienta: Ofrece indicadores específicos relacionados con los derechos del niño, por ejemplo: * ¿Reconoce la empresa a los niños como partes interesadas cuando realiza consultas con las partes interesadas y la comunidad?
* ¿Cuenta la empresa con un proceso para monitorear, informar y gestionar casos en los que se descubren niños menores de la edad mínima?
 |
| [Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos: Indicadores de Rendimiento](http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/VoluntaryPrinciplesOnSecurityHumanRights.pdf) de International Alert (en inglés) | Propósito: Los principios brindan orientación a las compañías que operan en zonas de conflictos o Estados frágiles para que puedan garantizar que las fuerzas de seguridad, públicas o privadas, que protegen las instalaciones y locales de las compañías operen de una manera que proteja los activos de la compañía respetando los derechos humanos y libertades fundamentales.Contenido: los principios se dividen en tres categorías; evaluación de riesgos, interacciones con la seguridad pública e interacciones con la seguridad privada.  | Cómo utilizar la herramienta: * Los indicadores 1–3 analizan la evaluación de riesgos e impactos de derechos humanos.
* Los indicadores 4-7 aseguran que se apliquen las medidas legales, contractuales y de capacitación adecuadas.
* Los indicadores 8-9 tratan del monitoreo y la supervisión.
* El indicador 10 evalúa las transferencias de equipos a las fuerzas de seguridad.
* El indicador 11 documenta los incidentes de derechos humanos en la propiedad de la empresa y las acciones tomadas en respuesta.
 |