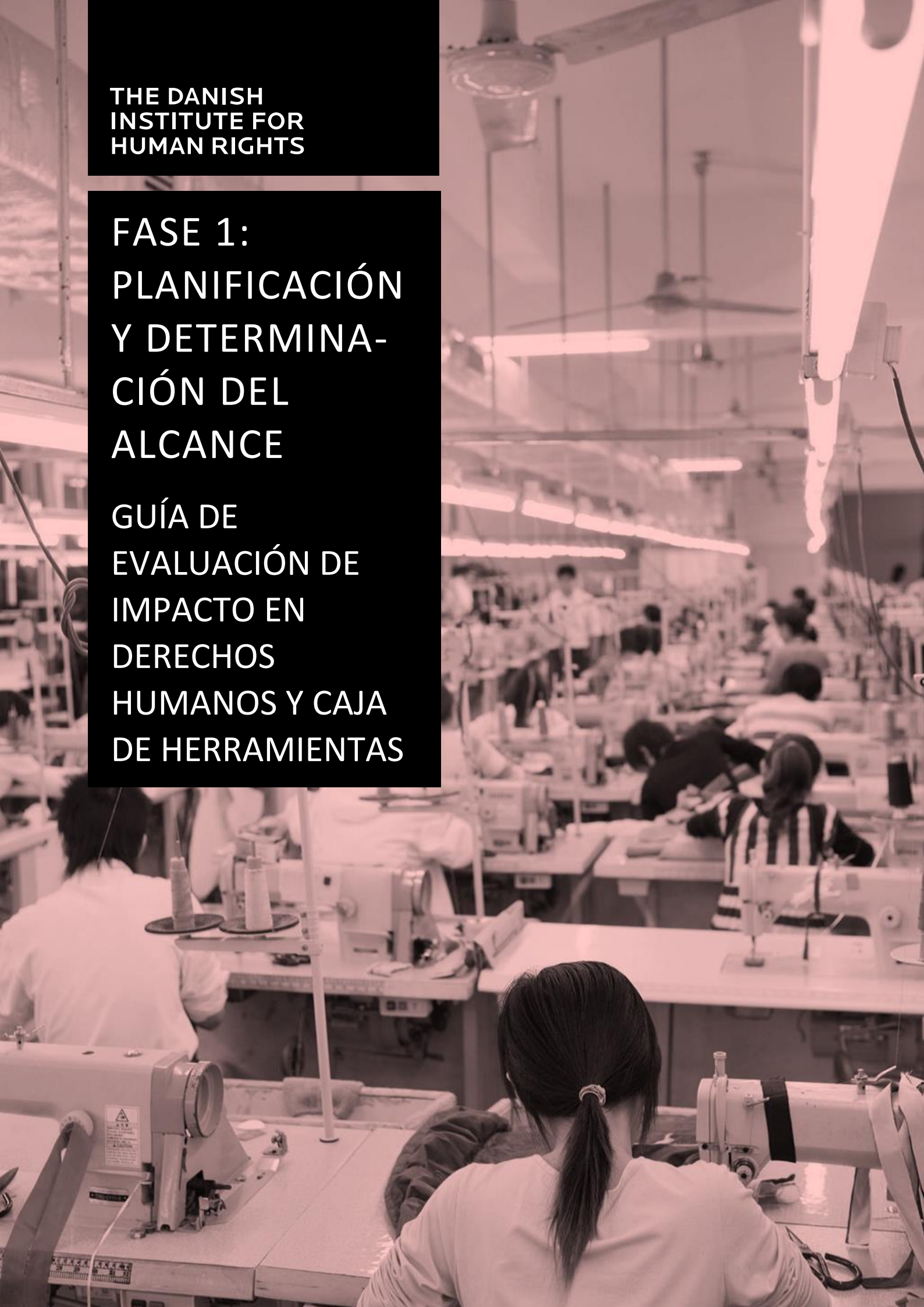


THE DANISH
INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS

FASE 1:
PLANIFICACIÓN
Y DETERMINA-
CIÓN DEL
ALCANCE

GUÍA DE
EVALUACIÓN DE
IMPACTO EN
DERECHOS
HUMANOS Y CAJA
DE HERRAMIENTAS



Fase 1: Planificación y determinación del alcance**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

© 2020 Instituto Danés de Derechos Humanos
Wilders Plads 8K
DK-1403 Copenhagen
Teléfono +45 3269 8888
www.humanrights.dk

Siempre 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 1: PLANIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL ALCANCE

1.1	DETERMINACIÓN DEL ALCANCE PARA UNA EIDH	5
1.1.1	ALCANCE DEL PROYECTO O ACTIVIDADES EMPRESARIALES	6
1.1.2	ALCANCE DEL CONTEXTO DE DERECHOS HUMANOS	8
1.1.3	IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS RELEVANTES	10
1.2	TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA UNA EIDH	12
1.3	EL EQUIPO DE EIDH	13
NOTAS FINALES		14

En el presente documento encontrará la Fase 1 de la Guía: Planificación y Determinación del Alcance.

Puede encontrar la versión completa de la Guía de Evaluación de Impacto de Derechos Humanos y Caja de Herramientas en el siguiente enlace:

<https://www.humanrights.dk/tools/guia-de-evaluacion-de-impacto-en-los-derechos>



¿Qué pasa en la Fase 1?

Una buena planificación y determinación de alcance garantizan que una EIDH se lleve a cabo de forma eficaz y que logre los resultados deseados.

El propósito de la determinación del alcance es definir los parámetros para la evaluación considerando: (i) el tipo de proyecto o actividades empresariales; (ii) el contexto de los derechos humanos; y (iii) quiénes son las partes interesadas relevantes.

A continuación, se utiliza esta información para orientar el desarrollo de los términos de referencia (TdR), un documento escrito que presenta el alcance y la finalidad de la EIDH. Los TdR bien contruidos pueden ser fundamentales para garantizar que la evaluación posterior se lleve a cabo de acuerdo con las normas y principios previstos.

La empresa y quienes trabajen en la EIDH, luego forman un equipo de EIDH, el que debe ser independiente de la empresa con el fin de garantizar legitimidad.

El alcance y los TdR deben siempre proporcionar cierta flexibilidad para permitir un mayor tiempo y atención a los temas y cuestiones más relevantes, así como la inclusión de impactos imprevistos en los derechos humanos. Mientras que, en la Fase de Determinación del Alcance, la mayor parte de la información se recopila a través de la investigación de escritorio; un viaje de determinación de alcance corto y dirigido por el equipo de evaluación a los sitios que van a ser evaluados para obtener una visión general inicial sobre el terreno puede ser extremadamente beneficioso. Debe incluirse en función de la complejidad del contexto de la EIDH y de la escala de la evaluación, si procede.



Preguntas clave abordadas en esta sección

- ¿Qué tipo de información es necesaria para determinar el alcance del proyecto o actividades empresariales, el contexto de derechos humanos y las partes interesadas pertinentes?
- ¿Quién debe formar parte del equipo de evaluación de una EIDH?
- ¿Qué debe incluirse en los términos de referencia de una EIDH?

1.1 DETERMINACIÓN DEL ALCANCE PARA UNA EIDH

El propósito de determinar el alcance es definir los parámetros para la EIDH mediante la recopilación de información preliminar sobre el área de impacto del proyecto o actividades empresariales, y debe considerar:

- El proyecto o actividades empresariales;
- el contexto de derechos humanos; y
- las partes interesadas relevantes para la EIDH.

La mayor parte de la información recopilada como parte de la determinación del alcance se halla a través de investigación de escritorio. Sin embargo, dependiendo del contexto del proyecto o actividades empresariales, puede ser conveniente llevar a cabo investigaciones preliminares en terreno como parte de esta fase. Por ejemplo, una visita de tres a cinco días a las operaciones puede proporcionar una introducción en terreno sobre el contexto de las operaciones empresariales y de los derechos humanos. Esta visita puede incluir un conjunto selecto de entrevistas con las partes interesadas clave.

Esta información sirve para informar el desarrollo de los términos de referencia (TdR) para la evaluación, la recopilación de datos de línea de base y el análisis del impacto posterior. El alcance y los TdR siempre deben proporcionar flexibilidad para así permitir tiempo y atención a los temas y problemas más relevantes, así como la inclusión de impactos imprevistos en los derechos humanos.

Debe asignarse tiempo suficiente después de determinar el alcance para permitir al equipo de EIDH dar el mejor uso a la información recopilada y planificar estrategias para el trabajo de campo y recopilación de datos posteriores.

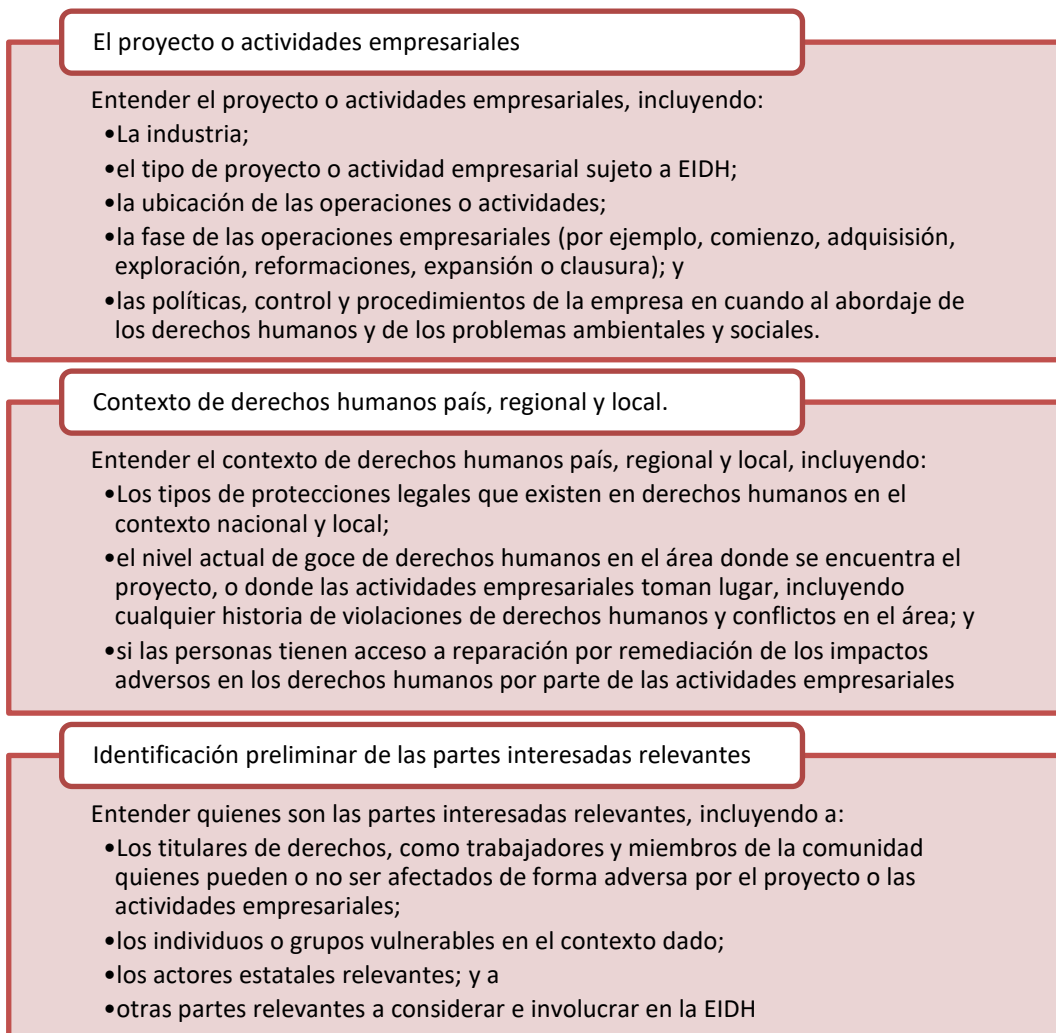


La Figura 1.a, a continuación, proporciona un resumen de las áreas a considerar en el proceso de determinación de alcance. En el [Suplemento para Evaluadores sobre Determinación del Alcance](#), encontrará preguntas de ejemplo y recursos para la determinación del alcance del proyecto o actividades empresariales y para la determinación del alcance del contexto de derechos humanos.

En la Sección B.2 de [Participación de Partes Interesadas](#) y en la Sección 1.4 del [Suplemento para Evaluadores sobre Participación de las Partes Interesadas](#), se proporciona más información sobre las partes interesadas pertinentes para incluir en una EIDH.



Figura 1.a: Determinación del alcance del proyecto o actividades empresariales, determinación del alcance del contexto de derechos humanos e identificación preliminar de las partes interesadas relevantes



1.1.1 ALCANCE DEL PROYECTO O ACTIVIDADES EMPRESARIALES

En la Fase de Determinación del Alcance, se identifican algunas consideraciones y características iniciales a investigar y verificar por el equipo de EIDH a lo largo del proceso de EIDH. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas establecen la responsabilidad corporativa de los impactos en los derechos humanos sobre la base de "la red de actividades y relaciones de la empresa"¹.

El alcance del proyecto o de las actividades empresariales se centrarán en gran medida en los impactos que la empresa **causa**, a los que **contribuye** o con los que **está directamente vinculada**. (La [Fase 3](#) proporciona información sobre

categorización de impactos). Los Principios Rectores de la ONU sugieren evaluar los impactos reales y potenciales, con especial consideración a la gravedad del impacto.

Identificar las características geográficas, ambientales y sociales del proyecto o actividad es clave para el proceso de determinación del alcance. Por ejemplo, los impactos en los derechos humanos no están necesariamente definidos por las fronteras geográficas. Si una empresa contamina un río, la comunidad ubicada veinte millas aguas abajo puede verse más perjudicada que una comunidad ubicada a tres millas aguas arriba.

Además, las EIDH consideran algunas áreas de actividades empresariales que no se abordan comúnmente en EIS, EIA o ESHIA (por sus siglas en inglés), tales como: inclusión de la consideración de los derechos laborales de los empleados, trabajadores y contratistas; cuestiones relacionadas con la seguridad y los derechos humanos, incluidos los impactos en las mujeres; e impactos en los derechos humanos asociados con ingresos, acuerdos de beneficios y/o contratación de inversores estatales. (Para obtener más información sobre las diferencias y similitudes entre EIDH y ESHIA, consulte la Sección Introducción A.4.7.) El alcance de las actividades empresariales para una EIDH debe incluir estos aspectos, y cuando otras evaluaciones de impacto de la empresa descubren datos sobre derechos humanos (por ejemplo, normas laborales), esta información debe proporcionarse a los responsables de la EIDH como parte del proceso de determinación del alcance.

El alcance del proyecto o actividades empresariales debe tener en consideración diferentes áreas de impacto y grupos de titulares de derechos, tales como:

- Comunidades (considerando que las comunidades no son homogéneas y no siempre se ubican en el sitio del proyecto);
- medio ambiente;
- seguridad;
- trabajadores y contratistas;
- consumidores;
- proveedores y gastos; y
- relaciones gubernamentales y asuntos legales.

También es útil reflexionar sobre la industria en cuestión, incluso a través del análisis comparativo de evaluaciones de impacto de proyectos o actividades empresariales similares. Dependiendo de la industria del proyecto o actividades empresariales (por ejemplo, minería, agricultura, manufactura), los estándares y marcos relevantes de la industria deben incluirse en el análisis del alcance.

Consulte la Sección 1.1 del [Suplemento para Evaluadores sobre Determinación del Alcance](#) para más detalles sobre el alcance del proyecto o actividades empresariales.



1.1.2 ALCANCE DEL CONTEXTO DE DERECHOS HUMANOS

El propósito de determinar el alcance del contexto de derechos humanos es comprender el nivel de protección y disfrute de los derechos humanos en el contexto dado; en particular, analizando la implementación de derechos humanos internacionales en la legislación, políticas, regulación y adjudicación nacionales, así como considerar su implementación y efectividad en la práctica.

El alcance del contexto de los derechos humanos debe incluir no solo un análisis legal, sino también información práctica que proporcione información sobre el disfrute real de los derechos humanos en terreno. Además del análisis legal, el perfil de desarrollo humano del país y la región puede proporcionar información esencial. Por ejemplo, el alcance debe incluir un análisis de la capacidad de los defensores de los derechos humanos, los sindicatos, las ONG y las OSC para participar en el trabajo de derechos humanos y comentar los impactos adversos de los proyectos y actividades empresariales. Esto se puede hacer analizando el espacio para la participación, la seguridad de estos actores y la capacidad de los miembros de la comunidad para participar sin temor a represalias. Otras características por considerar incluyen las características geográficas y físicas locales; historia; y características socioeconómicas y demográficas².

Los factores por considerar en la determinación del alcance del contexto de derechos humanos incluyen:

- Estado de ratificación e implementación del derecho internacional de los derechos humanos y vacíos a nivel nacional;
- nivel de implementación de las leyes y regulaciones nacionales resultantes en el disfrute de los derechos humanos en práctica;
- si las leyes aplicables a proyectos y actividades empresariales permiten o limitan el respeto de los derechos humanos;
- efectividad de las compensaciones judiciales y otros mecanismos de reclamación;
- barreras para acceder a la justicia;

- porcentaje de la población por debajo de la tasa de pobreza nacional y la tasa de pobreza absoluta;
- datos demográficos en la región de operaciones (por ejemplo, grupos étnicos, idiomas, grupos religiosos);
- historial de conflictos o abusos contra los derechos humanos
- nivel de libertad de prensa y libertad de expresión; e
- historial de derechos humanos de funcionarios gubernamentales y partidos políticos.

Las fuentes pueden incluir:

- Leyes, políticas, regulaciones y jurisprudencia nacionales;
- informes de ONG y OSC locales e internacionales;
- informes de instituciones nacionales de derechos humanos;
- observaciones finales de Órganos de tratados de las Naciones Unidas; y
- recomendaciones e informes de procedimientos especiales de la ONU (por ejemplo, relatores o representantes especiales de la ONU) y organismos regionales de derechos humanos.

También debe considerarse información sobre las condiciones humanas en torno a economía, desigualdad, pobreza, alimentos, agua, salud, educación, libertades y corrupción. Las fuentes pueden incluir el Índice de Desarrollo Humano del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, así como datos de censo y desarrollo nacionales y regionales.

Consulte la Sección 1.2 del [Suplemento para Evaluadores sobre Determinación del Alcance](#) para mayores detalles respecto al alcance en contexto de derechos humanos.



Cuadro 1.1: Determinación del alcance para una EIDH en zonas de conflicto.

“Zonas de conflicto” es un término amplio que se aplica a los países involucrados en conflictos armados, como guerra e insurgencia; así como a regiones que experimentan disturbios sociales y violencia política. El término también abarca países "posconflicto" que han alcanzado un acuerdo de paz, pero que todavía están experimentando los efectos duraderos del conflicto.

En entornos afectados por conflictos, existe mayor riesgo de que las empresas se involucren en violaciones de derechos humanos. Esto se debe a factores como una alta tasa total de abusos a los derechos humanos, sistemas regulatorios debilitados para hacer cumplir los derechos humanos, una mayor probabilidad de que los socios comerciales (como actores o contratistas

Cuadro 1.1: Determinación del alcance para una EIDH en zonas de conflicto.

estatales) se involucren en conflictos o abusos, y la complejidad del contexto local. En estos entornos, las violaciones de los derechos humanos son a menudo más graves, y las empresas corren mayor riesgo de consecuencias no deseadas en sus actividades. Quienes trabajan en EIDH en entornos afectados por conflictos deben prestar especial atención a consideraciones tales como el legado, la dinámica, las partes en conflicto y sus objetivos, así como las áreas geográficas del conflicto y las quejas y los impulsores del conflicto.

La guía de International Alert sobre la debida diligencia de derechos humanos en entornos afectados por conflictos proporciona información detallada sobre los principios de sensibilidad al conflicto, incluidas las consideraciones para determinar el contexto local de derechos humanos. Durante la fase de determinación de alcance, los evaluadores deben realizar una investigación de escritorio sobre temas relacionados con el conflicto, que incluyen: discriminación o marginación de ciertos grupos; tensiones relacionadas con el origen étnico, religión o identidad; reasentamiento hacia o desde el área de operación; conflicto en torno a recursos como la tierra y el agua; y altos niveles de violencia endémica. Los evaluadores también deben anticipar los desafíos relacionados con el conflicto y las barreras para la participación de las partes interesadas, incluidos los riesgos relacionados con los grupos armados ilegales y los grupos criminales, y planificar métodos para abordar estos desafíos.

Fuentes: Roper Cleland (2019), 'Understanding conflict for EIDH' in Nora Götzmann (Ed), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar; Yadaira Orsini and Roper Cleland (2018), *Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractives Industries*, London: International Alert; Ashley Nancy Reynolds, 'Human Rights Impact Assessment in Conflict-Affected Societies: From Avoiding Harm to Doing Good' (master's thesis, Global Campus of Human Rights, 2019).

1.1.3 IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS RELEVANTES

Durante el proceso de determinación del alcance, es importante identificar y realizar un mapeo de las partes interesadas relevantes en el contexto dado, incluyendo un análisis de qué tipo de interesados son, su nivel de influencia y si pueden verse afectados por el proyecto o las actividades de la empresa. El mapeo de las partes interesadas debe prestar especial atención a los titulares de derechos e incluir el análisis de género y la consideración de los factores de vulnerabilidad en el contexto dado.



En la Sección 1.1 puede encontrar un formato sugerido para un mapeo de partes interesadas en el proceso de determinación del alcance; y en la Sección B.2 de [Participación de Partes Interesadas](#), puede encontrar información adicional sobre los diferentes tipos de partes interesadas para incluir en una EIDH.

La Figura 1.b, a continuación, proporciona una visión general de los tipos de partes interesadas a considerar en el mapeo inicial de partes interesadas.

Figura 1.b: Los diferentes tipos de partes interesadas que pueden participar en una EIDH



1.2 TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA UNA EIDH

Los TdR corresponden a un documento escrito que presenta el alcance y el propósito de una EIDH. Los TdR bien construido pueden ser críticos para garantizar que la evaluación posterior se realice de acuerdo con los estándares y principios esperados.

Tanto la empresa encargada de la evaluación como quienes trabajan en la evaluación de impacto tienen un papel que desempeñar: la empresa en la redacción de un mandato que claramente requiere la aplicación de normas y principios internacionales de derechos humanos; y quienes trabajen en la evaluación de impacto, al proponer una metodología receptiva y un equipo de evaluación que sea adaptado al contexto particular, teniendo en cuenta aspectos específicos como la ubicación, la industria y el plazo previsto para la EIDH.

En resumen, los TdR deberían proveer una descripción clara de³:

- La justificación para llevar a cabo la tarea;
- la metodología y el plan de trabajo (actividades) esperados, incluyendo los tiempos y la duración;
- los recursos requeridos anticipados, particularmente en términos de personal; y
- los requerimientos de información.

Los TdR sirven como una herramienta para⁴:

- Identificar y seleccionar el equipo más calificado y adecuado para una EIDH
- La comunicación entre la empresa encargada de la evaluación y quienes realizan la EIDH;
- el seguimiento y monitoreo del contrato durante la implementación de la evaluación de impacto; y para
- la evaluación (es decir, debido a que los TdR son parte del contrato entre la empresa y las personas que realizan la evaluación, se pueden usar para evaluar el desempeño del equipo de EIDH al finalizar la evaluación).

En el [Suplemento sobre Términos de Referencia](#) para quienes trabajan en EIDH puede encontrar ejemplos de preguntas para guiar el desarrollo de los TdR en una EIDH.



Algunos aspectos adicionales para tener en cuenta al desarrollar los TdR son:

- Los TdR pueden abarcar tanto el alcance como las fases de evaluación real de una EIDH. Sin embargo, dependiendo de la escala del proyecto o actividades

empresariales y de la EIDH, puede ser conveniente separar estas dos etapas para que la determinación del alcance se realice antes del desarrollo de los TdR para el resto de las fases de la EIDH; permitiendo que la información y el análisis enriquezcan los TdR para el resto de la evaluación. Esto proporcionará mayores oportunidades para incluir opiniones de los titulares de derechos en la redacción de los TdR. También es probable que permita una mejor estimación del presupuesto necesario para llevar a cabo la EIDH.

- Si bien puede ser difícil anticipar exactamente cuánto tiempo y recursos se requerirán para la implementación de medidas de mitigación, es recomendable incluir al menos el desarrollo de un plan de gestión de impacto concreto dentro de los TdR. Esto evita que el proceso de EIDH termine con un informe que incluye recomendaciones sin un plan de seguimiento para su implementación.
- En la mayor medida posible, es deseable involucrar a los titulares de derechos y sus representantes en el desarrollo de los TdR para la evaluación. Por ejemplo, los TdR pueden enfatizar la consulta y la participación de los titulares de derechos o interlocutores clave para verificar la información fundamental y las prioridades.

1.3 EL EQUIPO DE EIDH

Es fundamental garantizar que las personas del equipo de EIDH tengan las habilidades y la experiencia necesarias para garantizar que el proceso sea profesional, efectivo y abordado desde un enfoque basado en los derechos humanos.

Para garantizar la independencia y la legitimidad del proceso, la EIDH debe ser realizada por un equipo de evaluación que sea independiente de la empresa. La práctica demuestra que, en la evaluación de los derechos humanos de proyectos o actividades comerciales, las empresas a menudo eligen formar equipos de evaluación enteramente de su propio personal interno o incluir expertos internos y externos. Esto puede limitar la independencia de la evaluación y ser problemático en algunos aspectos como garantizar la legitimidad de los resultados y en generar confianza entre el equipo de evaluación de impacto y los titulares de derechos. En lugar de tener representantes de la compañía en el equipo de evaluación, puede ser deseable formar un grupo de conducción o de gobernanza para la EIDH que comprenda miembros del equipo de la EIDH, representantes de la compañía y otras partes interesadas relevantes.

Si se asignan recursos insuficientes para una EIDH, es probable que también se limite la composición del equipo de la EIDH.

Tabla 1.A, a continuación, destaca los factores clave para tener en cuenta al armar un equipo de EIDH. Los siguientes ejemplos, enumerados en el Cuadro 1.2, ilustran el papel que puede desempeñar un comité directivo o grupo asesor para complementar al equipo EIDH.

Tabla 1.A: Factores a considerar en la composición de un equipo de EIDH	
Factores	Pasos a seguir
Conjunto de habilidades del equipo de EIDH	<ul style="list-style-type: none"> • Asegúrese de incluir en el equipo miembros que tengan las siguientes habilidades: experiencia en derechos humanos y experiencia en investigación de campo, conocimiento del contexto local, las habilidades lingüísticas correctas, conocimiento de la industria en particular y comprensión de cómo se relaciona con los derechos humanos. • Considere incluir expertos técnicos que puedan medir ciertos impactos (por ejemplo, impactos ambientales y de salud) y evaluar la viabilidad técnica y financiera de las medidas de mitigación. • Idealmente, el equipo debe ser diverso e interdisciplinario; con miembros de diferentes antecedentes culturales y educativos, y sensibilidad ante el contexto local. Esto podría incluir abogados, sociólogos, antropólogos y otros expertos relevantes.
Neutralidad	<ul style="list-style-type: none"> • Preste atención a la neutralidad de las personas que realizan la evaluación. Deben ser considerados neutrales y confiables por los titulares de derechos y por otros interesados involucrados en el proceso de EIDH.
Género	<ul style="list-style-type: none"> • Asegúrese de incluir un equilibrio de mujeres y hombres en el equipo de EIDH. El equipo también debe tener suficiente dominio en género para realizar análisis de género; reconocer y responder a las dinámicas de poder y discriminación sistémicas de género; e implementar la EIDH de una manera sensible al género que tenga en cuenta los derechos de mujeres, niñas y personas LGBT+.
Difusión local	<ul style="list-style-type: none"> • Asegúrese de incluir a miembros locales en el equipo; incluyendo a mujeres, que sean del país / región /

Tabla 1.A: Factores a considerar en la composición de un equipo de EIDH	
Factores	Pasos a seguir
	<p>ubicación donde se desarrollan las actividades o el proyecto empresarial. Esto es extremadamente importante ya que estas personas serán fundamentales para generar confianza con los titulares de derechos y porque pueden ayudar a comprender la dinámica dentro de las comunidades y el contexto cultural en el que se lleva a cabo la EIDH. Los miembros locales del equipo deben tener una red preexistente para apoyar la identificación y el mapeo de las partes interesadas y para ayudar a llegar a los titulares de derechos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considere incluir personas de las comunidades afectadas, tanto a mujeres como hombres, en el equipo de EIDH; teniendo en cuenta las implicancias con respecto a la neutralidad del equipo. • Considere incluir una persona local que conozca y pueda proporcionar acceso a las partes interesadas locales. En ocasiones, como cuando se opera en una región específica del país o se consulta a grupos vulnerables y marginados, se requiere una persona local que tenga una red amplia, conozca a varias partes interesadas con diferentes opiniones y pueda facilitar la organización de reuniones.
Lengua local y aspectos culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Incluya en el equipo personas que hablen el idioma local de los titulares de derechos y otras partes interesadas, y que entiendan el contexto cultural local. • Considere contratar a un intérprete si solo una parte del equipo habla el idioma o los idiomas locales. La persona que realiza la entrevista no puede desempeñar constantemente ese papel. En algunos contextos, puede ser difícil encontrar un intérprete profesional. Si no es posible contratar un intérprete profesional, el equipo de EIDH puede considerar el uso de expertos en idiomas locales. Independientemente de si el intérprete es profesional o no, es necesario prepararse con la persona para que comprenda las cuestiones de derechos humanos, y los conceptos y términos clave de la EIDH. El intérprete también debe comprender su propio papel como parte neutral del

Tabla 1.A: Factores a considerar en la composición de un equipo de EIDH	
Factores	Pasos a seguir
	proceso; comprender que debe esforzarse por interpretar con precisión todo lo que se dice y no dar su interpretación personal de lo que una persona dice. Para garantizar la neutralidad y la imparcialidad, los intérpretes deben ser independientes.
Grupo de referencia/comité directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Considere formar un grupo de referencia o comité directivo que asesore y supervise al equipo de EIDH sobre cuestiones metodológicas y éticas. Esto podría ser especialmente necesario en el contexto de proyectos empresariales más grandes y difíciles. Sin embargo, el grupo de referencia o comité directivo debe tener cuidado de no infringir la independencia e imparcialidad del equipo EIDH. El grupo de referencia también podría proporcionar un espacio donde las personas puedan hacer cualquier pregunta o reclamo que pudieran tener sobre el proceso de EIDH. Consulte el Cuadro 1.2, más adelante, para ver algunos ejemplos del papel que puede desempeñar un comité directivo o grupo asesor.

Cuadro 1.2: Comités directivos y grupos asesores en EIDH
<p>EIDH de Kuoni Kenya e India</p> <p>El grupo Kuoni es una compañía global de servicios de viajes que realizó una EIDH en Kenia en el año 2012 y en India en el año 2014. Ambas evaluaciones contaron con un grupo asesor de partes interesadas para acompañar al equipo y el proceso. Los equipos de EIDH de los proyectos fueron dirigidos por el Equipo de Responsabilidad Corporativa de Kuoni. En el caso del proyecto piloto de Kenia, el grupo asesor incluyó la consultoría de gestión TwentyFifty Ltda., Tourism Concern (una ONG que actuó como asesor independiente) y un socio comercial. El equipo central de EIDH fue apoyado por asesores independientes que formaron el grupo asesor internacional de partes interesadas. Los asesores provenían de algunas de las siguientes organizaciones: Arbeitskreis für Tourismus und Entwicklung, Comercio Justo para el Turismo de Sudáfrica, Tourist Concern, UNICEF y el Centro Suizo de Competencia en Derechos</p>

Cuadro 1.2: Comités directivos y grupos asesores en EIDH

Humanos. Cabe señalar que algunos asesores permanecieron en el proceso posterior de EIDH en India. El rol del grupo asesor incluyó:

- Asesorar la identificación de las partes interesadas, incluyendo con quién comprometerse antes y durante la evaluación;
- proporcionar al equipo de EIDH conocimiento del contexto local sobre los impactos del turismo y los derechos humanos (incluidos los impactos pasados);
- utilizar la red de OSC del grupo para realizar consultas significativas con los titulares de derechos y sus representantes; y
- proporcionar retroalimentación sobre el diseño y la metodología de la EIDH, así como del informe final.

Evaluación de los derechos humanos de la mina Marlin

En 2008, Goldcorp Inc. estableció un comité directivo compuesto por un miembro de la sociedad civil guatemalteca, un representante del grupo de accionistas y un representante de Goldcorp para supervisar y dirigir la evaluación de los derechos humanos con respecto a las operaciones de la compañía alrededor de la mina Marlin en Guatemala. El comité directivo fue responsable de supervisar el proceso de evaluación, determinar el alcance y el cronograma de la evaluación y de seleccionar el equipo de evaluación. El comité directivo seleccionó a On Common Ground Consultants como el equipo para llevar a cabo la evaluación. Mientras realizaban la evaluación, los consultores informaban regularmente al comité directivo y discutían los desafíos encontrados en la implementación de la metodología de evaluación en terreno (por ejemplo, las posibilidades limitadas de involucrarse con ciertos grupos de partes interesadas debido a riesgos de seguridad y conflictos). El comité directivo apoyó al equipo de evaluación ajustando el alcance y los plazos con la finalidad de permitir esfuerzos y enfoques adicionales que apuntaran a la participación de las partes interesadas. Este modelo de comité directivo podría replicarse y ampliarse para proporcionar un mecanismo que apunte a la participación de las partes interesadas en el proceso de evaluación y con el propósito de apoyar una mayor transparencia y responsabilidad de los EIDH. Oxfam América lo ha citado como "que se aproxima a un enfoque híbrido" para EIDH colaborativas que involucran tanto a representantes de la empresa como de la comunidad.

Fuentes: Kuoni Travel Holding Ltd., TwentyFifty Ltd., and Tourism Concern (2012), *Assessing Human Rights Impacts: Kenya Pilot Project Report*, Zurich: Kuoni Travel Holding Ltd; Kuoni Travel Holding Ltd. (2014), *Assessing Human Rights Impacts: India Project Report*, Zurich: Kuoni Travel Holding Ltd; On Common Ground Consultants Inc. commissioned on behalf of Goldcorp by the Steering Committee for the Human Rights Assessment of the Marlin Mine (2010),

Cuadro 1.2: Comités directivos y grupos asesores en EIDH

Human Rights Assessment of Goldcorp's Marlin Mine, Canada: On Common Ground
Consultants Inc.

NOTAS FINALES

¹ Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2008), *Aclaración de los conceptos de 'Esfera de influencia' y 'Complicidad': Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales*, John Ruggie, A/HRC/8/16.

² Yadaira Orsini & Roper Cleland (2018), *Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractives Industries*, London: International Alert.

³ Basado en: European Integration Office (2011), *Manual for Preparing Terms of Reference*, Belgrade: Republic of Serbia Government and European Integration Office, p.6.

⁴ *Ibíd.*

THE DANISH
INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS

