

INSTITUTO DANÉS
DE DERECHOS
HUMANOS

GUÍA DE
EVALUACIÓN
DE IMPACTO EN
DERECHOS



Colaboradores: La versión de prueba 2016 de la Guía y Caja de Herramientas fue **GUÍA DE EVALUACIÓN** escrita por Nora Götzmann, Tulika Bansal, Elin Wrzoncki, Cathrine Bloch Veiberg, **CAJA DE HERRAMIENTAS** 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 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

ÍNDICE

BIENVENIDA E INTRODUCCIÓN	6
A.1. INTRODUCCIÓN	6
A.2. VISIÓN GENERAL DE LA GUÍA, LA CAJA DE HERRAMIENTAS Y LAS FASES DE LAS EIDH	7
A.3. ¿QUIÉN Y CÓMO PUEDE USAR ESTA GUÍA Y CAJA DE HERRAMIENTAS?	9
A.4. INTRODUCCIÓN A LAS EVALUACIONES DE IMPACTO EN DERECHOS HUMANOS	10
A.4.1 ¿QUÉ SON LAS EIDH?	10
A.4.2 ¿POR QUÉ LAS EMPRESAS NECESITAN EVALUAR SUS IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS?	12
A.4.3 ¿CÓMO SE RELACIONAN LAS EIDH CON LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y CON LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU?	14
A.4.4 ¿CÓMO SE RELACIONAN LAS EIDH CON OTRAS NORMAS E INICIATIVAS DE DERECHOS HUMANOS?	16
A.4.5 ¿CUÁNDO SE DEBERÍA REALIZAR UNA EIDH Y QUÉ FACTORES PUEDEN PROVOCAR UNA EIDH?	18
A.4.6 ¿CUÁNTO TIEMPO TOMA UNA EIDH?	20
A.4.7 ¿CUÁLES SON LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE UNA EIDH Y OTROS TIPOS DE EVALUACIÓN DE IMPACTO Y RIESGO?	24
A.4.8 ¿DEBERÍAN LAS EIDH SER INDEPENDIENTES O INTEGRADAS?	28
A.5. 10 CRITERIOS CLAVE PARA LA EIDH	31
A.6. APLICACIÓN DE NORMAS Y PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS	45
A.6.1 ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?	45
A.6.2 ¿CÓMO SE APLICAN LOS DERECHOS HUMANOS INTERNACIONALES?	45
A.6.3 ¿CUÁLES SON LOS DEBERES ESTATALES DE RESPETAR, PROTEGER Y CUMPLIR LOS DERECHOS HUMANOS? Y, ¿CÓMO SE DIFERENCIAN DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS?	47
A.6.4 ¿QUÉ TIPOS DE DERECHOS HUMANOS SON LOS QUE SE ESPERA QUE LAS EMPRESAS RESPETEN?	48
A.6.5 ¿CUÁLES SON LAS FUENTES DE DERECHOS HUMANOS QUE DEBEN SER CONSIDERADAS EN LA EIDH?	49

A.6.6	¿QUÉ SON LOS DERECHOS ABSOLUTOS, CONTENIDOS Y DAAC ESENCIALES?	49
1	PLANIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL ALCANCE	55
1.1.	DETERMINACIÓN DEL ALCANCE PARA UNA EIDH	56
1.1.2	ALCANCE DEL PROYECTO O ACTIVIDADES EMPRESARIALES	58
1.1.2	ALCANCE DEL CONTEXTO DE DERECHOS HUMANOS	59
1.1.3	IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS RELEVANTES	61
1.2.	TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA UNA EIDH	63
1.3.	EL EQUIPO DE EIDH	65
2	RECOPIACIÓN DE DATOS Y DESARROLLO DE LA LÍNEA DE BASE	70
2.1.	DESARROLLO DE LA LÍNEA DE BASE	71
2.2.	PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS Y UN ENFOQUE DE RECOPIACIÓN DE DATOS BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS	75
2.3.	FUENTES PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS	81
2.4.	INTRODUCCIÓN A LOS INDICADORES DE DERECHOS HUMANOS	84
3	ANÁLISIS DEL IMPACTO	88
3.1.	TIPOS DE IMPACTO A CONSIDERAR EN DERECHOS HUMANOS	89
1.1.2	IMPACTOS A LOS QUE LA EMPRESA CONTRIBUYE Y COMPLICIDAD	91
1.1.2	IMPACTOS ACUMULATIVOS	93
3.2.	IMPACTOS ADVERSOS Y BENEFICIOS DEL PROYECTO	95
3.3.	ESTABLECER LA GRAVEDAD DE LOS IMPACTOS	97
4	MITIGACIÓN Y GESTIÓN DEL IMPACTO	102
4.1.	PLANIFICACIÓN Y RECURSOS PARA LA GESTIÓN DEL IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS	103
4.2.	DESARROLLO DE ACCIONES PARA ABORDAR LOS IMPACTOS Y EL EJERCICIO DE INFLUENCIA	105
4.2.1	INFLUENCIA	108
4.3.	MONITOREO	111
4.4.	ACCESO A REPARACIÓN Y MECANISMOS DE RECLAMACIÓN A NIVEL OPERACIONAL	114
5	INFORMES Y EVALUACIÓN	117
5.1.	¿POR QUÉ INFORMAR SOBRE UNA EIDH?	118
5.2.	CÓMO ASEGURAR QUE UNA EIDH REFLEJE LA EXPERIENCIA DE LAS COMUNIDADES	123

5.3.	DESAFÍOS AL INFORMAR SOBRE LOS PROCESOS Y RESULTADOS DE LA EIDH	124
5.4.	CONTENIDO DE UN INFORME DE EIDH	125
5.5.	EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA	126
B	PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS	127
B.1.	INTRODUCCIÓN AL TRABAJO CON LAS PARTES INTERESADAS EN LA EIDH Y PARTICIPACIÓN DE LOS TITULARES DE DERECHO	128
B.1.1	PARTICIPACIÓN Y CONSULTA EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y OTROS MARCOS DE REFERENCIA	134
B.2.	IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS RELEVANTES A PARTICIPAR	135
B.2.1	IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS RELEVANTES Y ANÁLISIS	135
B.2.2	TRABAJO CON LOS TITULARES DE DERECHOS	138
B.2.3	TRABAJO CON LOS TITULARES DE DEBERES	147
B.2.4	TRABAJO CON OTRAS PARTES RELEVANTES	151
B.3.	CONSIDERACIONES AL RELACIONARSE CON LOS TITULARES DE DERECHOS: NO DISCRIMINACIÓN, VULNERABILIDAD Y MARGINALIZACIÓN	154
B.4.	HERRAMIENTAS Y GUÍA PARA TRABAJAR CON TITULARES DE DERECHOS ESPECÍFICOS	158

BIENVENIDA E INTRODUCCIÓN

A BIENVENIDA E INTRODUCCIÓN

A.1. INTRODUCCIÓN

El propósito de esta Guía y Caja de Herramientas es proporcionar orientación y herramientas prácticas a aquellos que están involucrados en la realización, encargo, revisión o monitoreo de Evaluaciones de Impacto en los Derechos Humanos (EIDH) de proyectos y actividades comerciales, con el fin de garantizar que dichas evaluaciones apliquen un enfoque basado en los derechos humanos y sean consistentes con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Al prestar mayor atención a la responsabilidad de las empresas por sus impactos en los derechos humanos, las EIDH han ganado popularidad como un enfoque disponible para el sector privado, las organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil (ONG y OSC), los gobiernos y otras partes interesadas en evaluar los impactos de las actividades comerciales en el disfrute de los derechos humanos de los titulares de derechos; como los trabajadores y miembros de la comunidad. En el contexto de las empresas y derechos humanos, los Principios Rectores de la ONU han sido un factor clave para el desarrollo de las EIDH.

Las EIDH son una práctica emergente, por lo tanto, es importante que quienes participen en EIDH de actividades empresariales entablen un diálogo y consideren su práctica emergente cuidadosamente, con el fin de establecer una práctica de EIDH que logre los propósitos previstos; incluyendo:

- Identificar y abordar los impactos adversos en los derechos humanos (a través de una colaboración significativa con las partes interesadas, recopilación y análisis de datos, prevención, mitigación y reparación);
- contribuir a la efectividad de la debida diligencia en derechos humanos;
- facilitar un diálogo significativo entre las partes interesadas en contextos específico; y
- empoderar a los titulares de derechos para responsabilizar a las empresas por sus impactos negativos sobre los derechos humanos.

Esta Guía y Caja de Herramientas busca apoyar a aquellos que estén involucrados en EIDH y asistirlos al proporcionar orientación y herramientas que puedan ser aplicadas en las evaluaciones; para así avanzar hacia una práctica sólida de EIDH.

El proceso descrito se basa en las EIDH realizadas para proyectos empresariales a gran escala efectuadas a nivel de proyecto o sitio (por ejemplo, una fábrica, una mina, una planta de petróleo y gas), incluyendo la cadena de suministro y la

infraestructura auxiliar, según corresponda. Como tal, puede ser necesario adaptarla y ajustarla para que se adecúe al proyecto o actividades empresariales en cuestión. Si bien la Guía y Caja de Herramientas en su totalidad describen un proceso para la EIDH independiente (es decir, una evaluación de impacto que se centra específicamente en los derechos humanos), las partes interesadas también pueden desear recurrir a varios componentes de esta Guía y Caja de Herramientas al integrar los derechos humanos en otros tipos de evaluación (por ejemplo, evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud). En particular, el desarrollo de la metodología de una EIDH se inspira en cierta medida en la práctica de evaluación de impacto ambiental, social y de salud.

A.2. VISIÓN GENERAL DE LA GUÍA, LA CAJA DE HERRAMIENTAS Y LAS FASES DE LAS EIDH

Esta Guía y Caja de Herramientas está diseñada principalmente para sitios y proyectos de empresas a gran escala. Sin embargo, muchos de los conceptos y materiales elaborados también pueden adaptarse a otros tipos de proyectos y actividades empresariales. La Guía y la Caja de Herramientas incluyen las siguientes secciones:

- **Sección de Bienvenida:** Esta sección proporciona una descripción general de la Guía y la Caja de Herramientas, una introducción a las EIDH y 10 criterios clave para guiar el proceso y el contenido de las EIDH.

- **Fases de una EIDH:**

La Guía y Caja de Herramientas se divide en 5 fases: (1) [Planificación y Determinación del Alcance](#); (2) [Recopilación de Datos y Desarrollo de Línea de Base](#); (3) [Análisis del Impacto](#); (4) [Mitigación y Gestión del Impacto](#); e (5) [Informes y Evaluación](#). La participación de las partes interesadas es un componente

Figura 1: Navegando la Guía y Caja de Herramientas



Participación de las Partes Interesadas

- La participación de las partes interesadas debe estar en el centro de una EIDH; la participación de los titulares de derechos es fundamental durante todas las etapas del proceso de evaluación.
- Este ícono indica donde los usuarios de la Guía y Caja de Herramientas pueden consultar la Sección o el Suplemento sobre Participación de las Partes Interesadas.



Suplementos para Evaluadores

- Todas las fases contienen sus suplementos para evaluadores correspondientes, documentos interactivos con modelos de preguntas para entrevistas, ejemplos, listas de verificación y otras herramientas prácticas para la realización de una EIDH.
- Este ícono indica donde la Guía se conecta con la información contenida en los suplementos para evaluadores.

transversal para cada fase. Para cada fase de una EIDH, se proporciona orientación explicativa, así como los suplementos para aquellos que trabajen en las evaluaciones correspondientes; los que incluyen plantillas, listas de verificación y otras herramientas prácticas para llevar a cabo una EIDH. La guía explicativa busca proporcionar una visión general de las fases de evaluación de impacto, detallando qué debería incluir y por qué, así como una discusión sobre puntos clave. Estas secciones son adecuadas para un amplio público que desee familiarizarse con las EIDH. Los suplementos para las personas que trabajen o que acompañen las EIDH están destinados a aquellos que están involucrados en la realización, puesta en marcha, revisión o monitoreo de las EIDH.

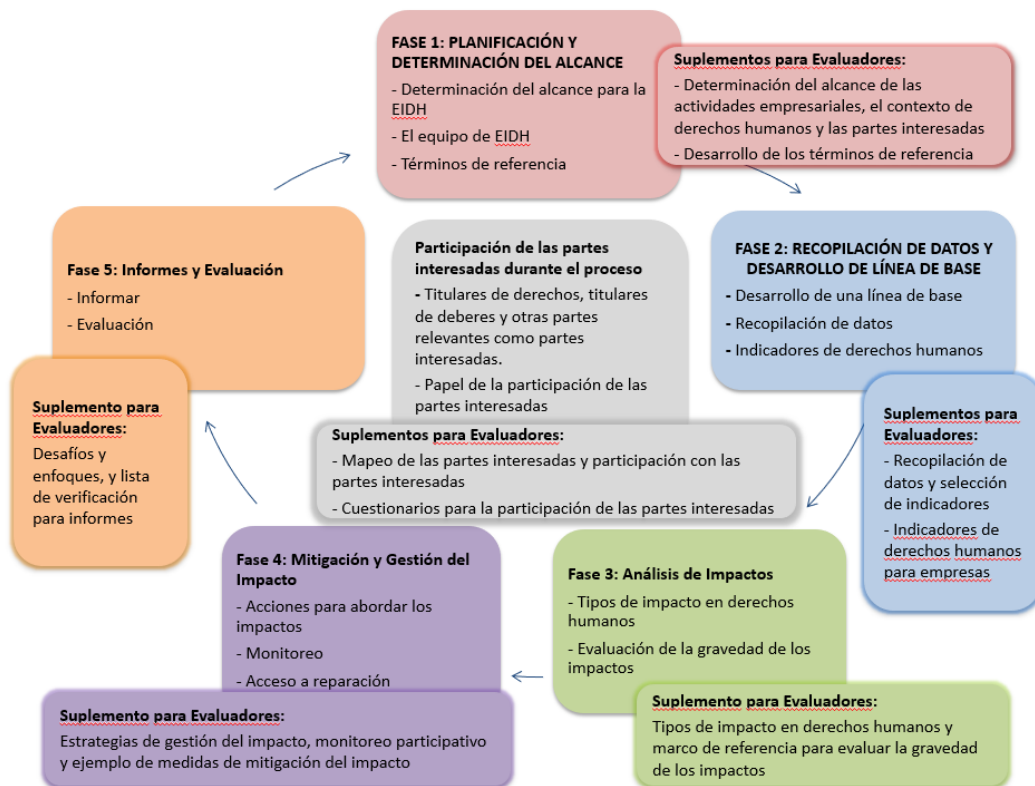
- **Participación de las Partes Interesadas:** la participación de las partes interesadas es un componente transversal de cada fase del proceso de EIDH. La sección [Participación de Partes Interesadas](#) incluye una introducción para involucrar a los titulares de derechos y otras partes relevantes, así como información sobre otras partes interesadas relevantes con quienes relacionarse. Esta sección y su correspondiente suplemento para evaluadores o personas que trabajen en la EIDH deben consultarse regularmente durante la evaluación.

Este documento contiene la sección de Bienvenida e Introducción de la Guía y Caja de Herramientas para la Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos. Puede acceder a la versión completa de la Guía y la Caja de Herramientas, incluidos los Suplementos para Evaluadores en:

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

Para más detalles sobre el contenido relacionado con las diferentes fases de la EIDH en la Guía y los Suplementos para Evaluadores de EIDH vea la Figura 2, a continuación.

Figura 2: Resumen del contenido de la Guía y Caja de Herramientas



A.3. ¿QUIÉN Y CÓMO PUEDE USAR ESTA GUÍA Y CAJA DE HERRAMIENTAS?

El público objetivo principal para esta Guía y Caja de Herramientas está constituido por:

- Personas que trabajen en derechos humanos y consultores que realicen evaluaciones de impacto para proyectos y actividades empresariales;
- empresas, en particular el personal responsable de encargar y supervisar las evaluaciones de impacto; e
- instituciones financieras que brindan apoyo a las empresas, en particular al personal responsable de la implementación de los estándares de salvaguarda social y de desempeño de proyectos empresariales.

El público secundario son otras personas u organizaciones que están interesadas en el tema de las EIDH de proyectos o actividades empresariales o que están involucradas en dichas evaluaciones. Por ejemplo:

- **Instituciones nacionales de derechos humanos** que ejercen su deber de promover y proteger los derechos humanos podrían usar la Guía y Caja de

Herramientas al asesorar al gobierno y a otras partes interesadas sobre la ley, la política y la práctica de evaluación de impacto con la finalidad de garantizar que se adopte un enfoque basado en los derechos humanos y que refleje los estándares internacionales de derechos humanos.

- **Departamentos gubernamentales e instituciones estatales** responsables de proporcionar orientación a las empresas sobre el respeto de los derechos humanos o establecer estándares para la debida diligencia y la evaluación de impacto, podrían recurrir a la Guía y Caja de Herramientas para obtener información sobre cómo los derechos humanos podrían reflejarse de mejor manera de acuerdo con dicha orientación y a los estándares internacionales.
- **Organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil** que apoyan y/o representan a los trabajadores, a las personas y a las comunidades que se vean afectadas negativamente por proyectos o actividades empresariales; podrían utilizar la Guía y Caja de Herramientas para promover que una empresa lleve a cabo una EIDH, o que aumente la participación de la comunidad en una EIDH encargada por la empresa; o para revisar y monitorear las EIDH que se han llevado a cabo. (Para una metodología diseñada específicamente para una EIDH basada en la comunidad, consulte la herramienta Todo Derecho, creada por Derechos & Democracia¹).
- Otras partes que presenten interés en la evaluación de impacto y/o en las empresas y los derechos humanos, pueden encontrar información relevante en la Guía y Caja de Herramientas.

A.4. INTRODUCCIÓN A LAS EVALUACIONES DE IMPACTO EN DERECHOS HUMANOS

A.4.1 ¿QUÉ SON LAS EIDH?

En el contexto empresarial, las EIDH se pueden definir como un proceso para identificar, comprender, evaluar y abordar los efectos adversos de un proyecto empresarial o actividades comerciales en el goce de los derechos humanos de los titulares de derechos afectados; como los trabajadores y los miembros de la comunidad.

En comparación con otros tipos de evaluación de riesgo e impacto, como por ejemplo la evaluación de impacto ambiental o social, el campo de las EIDH es relativamente nuevo. (El Cuadro A.1, a continuación, proporciona una visión general de los aspectos emergentes en las EIDH de diferentes áreas).

Las EIDH implican varias fases, toda las cuales deben ser incluidas para poder garantizar una evaluación integral. En esta Guía y Caja de Herramientas, las fases se dividen en:

1. Planificación y Determinación del Alcance

2. Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base
3. Análisis del Impacto
4. Mitigación y Gestión del Impacto
5. Informes y Evaluación

Si bien las EIDH se puede dividir en diferentes fases, es importante reconocer que la evaluación es un proceso iterativo y debe facilitar el aprendizaje y el análisis continuo durante todo el proceso.

La participación de los titulares de derechos y otras partes interesadas es esencial en una EIDH. Es poco probable que una evaluación exhaustiva de los impactos en los derechos humanos sea posible o efectiva si se realiza únicamente como un ejercicio de investigación de escritorio. En cambio, es un proceso complicado, que requiere investigación de antecedentes y trabajo de campo; además de estar fuertemente basado en la participación de los titulares de derechos y otras partes interesadas. Por lo tanto, la participación de las partes interesadas se ha situado como el componente transversal principal en esta Guía y Caja de Herramientas.

Para garantizar que los derechos humanos se traten de manera integral, es importante que el contenido, el proceso y los resultados de la evaluación se apliquen y sean compatibles con los estándares y principios internacionales de derechos humanos. Se pueden identificar varios aspectos esenciales para las EIDH de proyectos o actividades empresariales basándose en los Principios Rectores de las Naciones Unidas; así como en la orientación y literatura actual sobre EIDH. Estos son:

- **Derechos humanos internacionales como puntos de referencia:** las normas y principios internacionales de derechos humanos deben constituir la base y los puntos de referencia para la evaluación. Como mínimo, una EIDH debe consultar la Carta Internacional de Derechos Humanos y los Convenios Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como otros instrumentos de derechos humanos que sean relevantes en el contexto particular de la EIDH.
- **Proceso basado en los derechos humanos:** el proceso de evaluación en sí mismo debe respetar los derechos humanos prestando especial atención a los principios de los derechos humanos; como la no discriminación, la participación, el empoderamiento y la transparencia.
- **Enfoque en la rendición de cuentas:** el proceso de evaluación y el contenido deben enfatizar la rendición de cuentas; incluyendo el reconocimiento de los derechos de los titulares de derechos para que se respeten, además de los deberes y responsabilidades correspondientes a los titulares de deberes para defender y respetar dichos derechos.

Estos elementos esenciales de contenido y proceso de EIDH, así como las preguntas orientadoras para implementarlos en la práctica, se detallan en los 10 Criterios Clave para la EIDH (Sección A.5).

Cuadro A.1: Visión general de las líneas emergentes en las EIDH de diferentes áreas

Dentro de la práctica emergente de las EIDH, se han desarrollado diferentes enfoques, incluyendo:

- Evaluaciones de impacto de proyectos y actividades empresariales (por ejemplo, la presente Guía y Caja de Herramientas);
- EIDH en el área de desarrollo;
- evaluaciones en salud y derechos humanos;
- evaluaciones de impacto en los derechos de los niños;
- EIDH de acuerdos internacionales de comercio e inversión;
- evaluaciones de impacto realizadas por autoridades públicas;
- procesos de EIDH basados en la comunidad; y
- evaluaciones de impacto sectoriales.

Dentro y entre estas líneas, la práctica es diversa en términos de titulares de derechos y titulares de deberes involucrados, el nivel de detalle en la metodología y en el análisis, y el propósito e intención de las evaluaciones de impacto. Por ejemplo, en el área de EIDH realizadas para programas de gobierno, el enfoque puede estar en el análisis de políticas de alto nivel para establecer si cierta intervención se condice con sus objetivos en términos de mejorar el cumplimiento de derechos humanos en particular. Por otro lado, en el contexto de actividades empresariales, el enfoque ha estado principalmente en identificar impactos adversos de los proyectos del sector privado en trabajadores y comunidades; usualmente a través de evaluaciones ex post (es decir, evaluaciones que ocurren después de que las actividades empresariales ya están en curso).

Fuentes: Nora Götzmann (Ed) (2019), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar; James Harrison and Mary-Ann Stephenson (2010), *Human Rights Impact Assessment: Review of Practice and Guidance for Future Assessments*, Edinburgh: Scottish Commission of Human Rights; Simon Walker (2009), *The Future of Human Rights Impact Assessments of Trade Agreements*, Antwerp: Intersentia.

A.4.2 ¿POR QUÉ LAS EMPRESAS NECESITAN EVALUAR SUS IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS?

Es evidente que los proyectos y actividades empresariales pueden tener una amplia gama de impactos en los derechos humanos. Con el respaldo de los

Principios Rectores de la ONU por parte del Consejo de Derechos Humanos en 2011, se ha establecido firmemente que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos; identificando, evitando, mitigando y reparando los impactos en los que estén involucradas (ver Cuadro A.2, a continuación).

Los Principios Rectores de la ONU han introducido el estándar global en el que se espera que las empresas ejerzan la debida diligencia en materia de derechos humanos. Esto incluye la expectativa de que las empresas evalúen y aborden sus impactos, tanto los derivados de las operaciones como aquellos derivados de las relaciones empresariales. Las EIDH pueden ser un elemento clave de la debida diligencia sobre derechos humanos y proporcionar un proceso para que las empresas comprendan y aborden sus impactos en un proyecto, actividad o contexto país específico. Una EIDH de proyectos y actividades empresariales puede proporcionar un enfoque estructurado para:

- Identificar los impactos adversos en los derechos humanos; incluida su comprensión desde la perspectiva de los titulares de derechos afectados, como dese la de los trabajadores y miembros de la comunidad;
- determinar medidas para abordar cualquier impacto adverso identificado en los derechos humanos (a través de la prevención, mitigación y reparación);
- facilitar el diálogo entre una empresa, los titulares de derechos y otras partes relevantes; en particular los actores de derechos humanos (para obtener más información sobre las diferentes partes interesadas que participan en una EIDH, consulte [Participación de las Partes Interesadas](#));
- facilitar el desarrollo de capacidades y el aprendizaje para las partes interesadas de la empresa, los titulares de derechos y otras personas involucradas en la evaluación de impacto; mediante la sensibilización en torno a los respectivos derechos y responsabilidades;
- acentuar la responsabilidad de las empresas mediante la documentación de los impactos que se han identificado y las acciones tomadas para abordarlos
- crear sociedades entre empresas y otras partes interesadas para abordar los impactos en los derechos humanos, mediante el desarrollo de acciones para abordar los impactos acumulativos o problemas heredados; e
- identificar el aprendizaje que podría informar las prácticas de debida diligencia sobre derechos humanos con respecto a otros proyectos o actividades.

A.4.3 ¿CÓMO SE RELACIONAN LAS EIDH CON LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y CON LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU?

Los Principios Rectores de la ONU (véase el Cuadro A.2, a continuación) articulan la expectativa de que las empresas deben respetar los derechos humanos mediante el uso de un proceso de "debida diligencia en derechos humanos". La debida diligencia es un proceso para identificar, prevenir, mitigar y responsabilizar por los impactos adversos sobre los derechos humanos en los que está involucrada una empresa. La evaluación de los impactos en los derechos humanos es un paso crítico en este proceso y la EIDH es una metodología para evaluar y abordar los impactos a nivel de proyecto o actividad. Es importante destacar que las empresas deben adaptar los procesos de debida diligencia sobre derechos humanos a sus características y garantizar que los riesgos e impactos se evalúen y aborden en toda la empresa. Las EIDH son procesos extensivos clave, particularmente en contextos donde las empresas enfrentan riesgos e impactos severos en relación con sus actividades y proyectos.

En específico, los Principios Rectores de la ONU no requieren que necesariamente las empresas realicen "evaluaciones de impacto en los derechos humanos", sino que indican que una variedad de enfoques puede ser apropiados para evaluar los impactos en los derechos humanos. Los ejemplos de enfoques que se han desarrollado incluyen EIDH "independientes" (es decir, evaluaciones que se centran exclusivamente en los derechos humanos) y evaluaciones "integradas" (por ejemplo, enfoques que integran los derechos humanos en las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud). (Para más información sobre evaluaciones independientes e integradas, consulte la Sección A.4.8, más adelante).

Cuadro A.2: Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU

Los Principios Rectores de la ONU se desarrollaron bajo el auspicio del ex Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el profesor John Ruggie, durante su mandato, 2005-2011.

Estos principios se estructuran en 3 pilares interrelacionados:

- 1. El deber del Estado de proteger en contra de los abusos hacia los derechos humanos** por terceros; incluidas las empresas, a través de políticas, legislación, regulación y adjudicación apropiadas.
- 2. La responsabilidad de las empresas en torno al respeto por los derechos humanos;** lo que significa que se espera que las empresas eviten infringir

Cuadro A.2: Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU

los derechos humanos de los demás y aborden los impactos adversos sobre los derechos humanos en los que estén involucradas.

3. **Acceso a reparación;** lo que requiere que tanto los Estados como las empresas garanticen un mayor acceso a una reparación efectiva, tanto judicial como no judicial, de las víctimas de abusos hacia los derechos humanos relacionados con empresas.

Los Principios Rectores de la ONU fueron aprobados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos en 2011. Desde entonces, han sido integrados en numerosos marcos y estándares clave de empresas y derechos humanos. Por ejemplo, en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, en las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional y en la Política de Responsabilidad Social Corporativa de la Unión Europea.

Fuente: Consejo 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"*, A/HRC/17/31 (Principios Rectores de la ONU).

Los Principios Rectores de la ONU establecen que cuando una empresa evalúa sus impactos en los derechos humanos, debe²:

- Basarse en la experiencia interna y/o independiente en derechos humanos;
- realizar consultas significativas con los titulares de derechos potencialmente afectados y con otras partes relevantes;
- ser sensible al género y prestar especial atención a cualquier impacto en los derechos humanos en individuos y grupos que puedan estar en mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación;
- evaluar los impactos desde la perspectiva del riesgo para las personas, en lugar del riesgo para las empresas; y
- repetir la evaluación e identificación de impactos y riesgos a intervalos regulares. Por ejemplo, antes de entrar en una nueva actividad, antes de tomar decisiones importantes sobre los cambios en las actividades y periódicamente durante todo el ciclo del proyecto.

Combinando estos puntos con los aspectos destacados en la guía y la literatura sobre EIDH, se pueden identificar criterios clave para la evaluación de los impactos en los derechos humanos. Estos se describen en los 10 criterios clave para EIDH, Sección A.5, más adelante.

A.4.4 ¿CÓMO SE RELACIONAN LAS EIDH CON OTRAS NORMAS E INICIATIVAS DE DERECHOS HUMANOS?

Una EIDH evalúa los derechos consagrados en instrumentos de derechos humanos; como los Convenios Fundamentales de la OIT; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Para obtener más información sobre las normas y principios de derechos humanos, consulte la Sección A.6, más adelante). Sin embargo, una EIDH también se relaciona con una serie de otras normas e iniciativas.

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que son vinculantes para todos los Estados miembros de la OCDE, reafirman el deber estatal de proteger los derechos humanos, incluso el deber de terceros, como las empresas. Según las Directrices de la OCDE, las empresas deben: respetar los derechos humanos abordando los impactos en los que están involucradas; evitar causar o contribuir a impactos adversos en los derechos humanos; buscar formas de prevenir o mitigar los impactos vinculados a la empresa a través de una relación comercial; tener un compromiso político por el respeto a los derechos humanos; llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos; y prever o cooperar en la reparación de los impactos adversos en los derechos humanos³.

En apoyo a las Directrices de la OCDE, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable presenta seis elementos⁴:

- Incorporar la conducta empresarial responsable a las políticas y sistemas de gestión;
- identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales asociados a las actividades, productos o servicios de la empresa;
- detener, prevenir y mitigar los impactos negativos;
- hacer un seguimiento de la implementación y de los resultados;
- informar sobre cómo se abordan los impactos; y
- reparar o colaborar en la reparación del impacto cuando corresponda.

Muchos de estos elementos están integrados en esta Guía y Caja de Herramientas, y la OCDE reconoce a las EIDH como un método para identificar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos. La Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsable de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo explica en detalle la debida diligencia relacionada con los impactos en los derechos humanos en la cadena de suministro⁵.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) apuntan a “hacer realidad el potencial transformativo del sector privado, y a incentivar cambios en la financiación y las modalidades de consumo y producción para favorecer el desarrollo sostenible⁶”.

Cuadro A.3: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las EIDH

Las evaluaciones de impacto, incluyendo las EIDH, son un medio para monitorear la implementación de los ODS. Las EIDH capturan información relacionada con varios de los ODS, incluyendo información sobre:

- Pobreza (ODS 1)
- Hambre (ODS 2)
- Salud (ODS 3)
- Educación (ODS 4)
- Igualdad de género (ODS 5)
- Agua y saneamiento (ODS 6)
- Condiciones de trabajo (ODS 8)
- Industria e infraestructura (ODS 9)
- Desigualdad (ODS 10)
- Producción y consumo responsables (ODS 12)
- Vida submarina (ODS 14); and
- Vida de ecosistemas terrestres (ODS 15).

Fuente: Naciones Unidas (2015), *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.

Como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los ODS fueron adoptados por todos los Estados miembros de la ONU en 2015. Los ODS presentan 17 objetivos, 169 metas y 230 indicadores relacionados con el fin de la pobreza, la mejora de la salud y la educación, la reducción de la desigualdad y el crecimiento económico. La finalidad de los ODS es “realizar los derechos humanos de todos”; en consecuencia, la Agenda 2030 se basa en instrumentos internacionales de derechos humanos. Más del 90 por ciento de los objetivos de los ODS están vinculados a disposiciones específicas de los instrumentos internacionales de derechos humanos y de las normas del trabajo⁷.

Cada país debe definir sus objetivos nacionales en función del contenido de los ODS, así como sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos; y supervisar el progreso hacia su consecución⁸. Los Estados pueden considerar que una EIDH de todo un sector es más útil para monitorear los ODS dentro del contexto de un país determinado; sin embargo, la EIDH a nivel de

proyecto y sitio (el enfoque adoptado en esta Guía y Caja de Herramientas) también puede revelar información relevante sobre la realización de los ODS, especialmente en comunidades cercanas a proyectos o actividades comerciales (ver Cuadro A.3, arriba).

EL ODS 17, Alianza para lograr los objetivos, reconoce el rol de las empresas y otras partes interesadas en el cumplimiento de los ODS. La Agenda 2030 establece: “La actividad comercial privada, la inversión y la innovación son los principales motores de la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la creación de empleo [...] Hacemos un llamamiento para que todas las empresas dediquen su creatividad e innovación a resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible”⁹. Como resultado, las empresas comerciales deberían considerar cómo sus proyectos y actividades pueden ayudar a cumplir las metas de los ODS, o al menos, a evitar obstaculizar su progreso. Como parte de esta asociación, muchos de los objetivos de los ODS requieren que las empresas lleven a cabo la debida diligencia, lo que se puede lograr a través de una EIDH¹⁰.

Las EIDH pueden proporcionar hallazgos significativos para informar tal transformación del sector privado. El respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales es inherente a muchos ODS en particular el Objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, el Objetivo 12 sobre producción y consumo responsables, el Objetivo 16 sobre paz, justicia e instituciones sólidas, y el Objetivo 17 sobre alianzas para lograr los objetivos.

Las evaluaciones de impacto como las EIDH también pueden dar un significado práctico y tangible al amplio marco de ODS. Quienes trabajan en evaluación de impacto pueden traducir los objetivos de los ODS en criterios específicos apropiados para el contexto local. Por ejemplo, durante el proceso de determinación del alcance de una evaluación ambiental, las partes interesadas identificaron los ODS más relevantes para las cuencas hidrográficas planificadas en Ruanda. Luego se formularon objetivos y estrategias “específicos para aplicar estos ODS al proceso de evaluación y planificación”¹¹.

A.4.5 ¿CUÁNDO SE DEBERÍA REALIZAR UNA EIDH Y QUÉ FACTORES PUEDEN PROVOCAR UNA EIDH?

La debida diligencia en derechos humanos es un proceso iterativo destinado para implementarse en todas las actividades empresariales. Identificar cuándo, cómo y si es que es necesario llevar a cabo una EIDH independiente es una decisión de cada empresa. Las grandes corporaciones multinacionales mantienen una amplia presencia en muchos países y contextos operativos. Como resultado, es probable que no sea posible realizar EIDH independientes para cada proyecto o sitio operativo. En estas condiciones, las empresas deben considerar cuidadosamente

qué proyectos deben someterse a una EIDH independiente, así como bajo qué circunstancias es importante gatillar el proceso de EIDH.

Las empresas pueden decidir llevar a cabo una EIDH por diferentes motivos en función de su industria y de los riesgos asociados, de sus compromisos con los derechos humanos, de los requisitos reglamentarios y/o de su legado en torno a cuestiones de derechos humanos. Algunos países han comenzado a aprobar leyes que exigen que las grandes empresas realicen la debida diligencia para evitar abusos graves de los derechos humanos en sus cadenas de suministro. Además, ciertas redes y organizaciones (como el Consejo Internacional de Minería y Metales) requieren o alientan a los miembros a llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos, ya sea como EIDH independiente o como parte de otros procesos de gestión de riesgos¹².

Las empresas y organizaciones pueden comprometerse a emprender un número de EIDH como parte de un compromiso general con los derechos humanos. Por ejemplo, una corporación multinacional puede decidir llevar a cabo dos EIDH como parte de un proceso de aprendizaje, y luego usar sus hallazgos para informar las operaciones en varios sitios con características o contextos similares.

El desarrollo de "detonantes" para EIDH puede ser un buen método para permitir que el personal de las instituciones comerciales y financieras identifique proyectos o actividades donde las EIDH podrían ser un enfoque útil. Los procesos de toma de decisiones variarán según las circunstancias específicas, el contexto operativo, los procedimientos de la empresa y los compromisos corporativos. Sin embargo, ciertos detonantes pueden indicar que una EIDH es apropiada o necesaria. Por ejemplo, las empresas pueden decidir encargar o llevar a cabo una EIDH:

- Cuando los socios empresariales (por ejemplo, socios de empresas conjuntas) han estado involucrados en abusos contra los derechos humanos;
- al ingresar a un nuevo contexto país con problemas conocidos de derechos humanos (por ejemplo; trabajo forzado, restricciones a la libertad de expresión o comportamiento violento de las fuerzas de seguridad);
- cuando una ONG, OSC, grupo de derechos humanos u otro denunciante plantea inquietudes sobre los impactos en los derechos humanos derivados de los proyectos o actividades empresariales;
- al comenzar un proyecto de alto impacto y riesgo (por ejemplo, una nueva mina, presa o un gran proyecto de construcción);
- cuando el proyecto o las actividades están o estarán ubicados en tierras protegidas o áreas ocupadas por poblaciones vulnerables (por ejemplo, áreas

- cercanas a comunidades indígenas, selvas tropicales protegidas o campamentos de refugiados);
- cuando los mecanismos internos de identificación de riesgos indican un sitio o proyecto para su posterior revisión e investigación;
 - cuando se esté en riesgo de complicidad en abusos contra los derechos humanos (véase [Fase 3: Análisis del Impacto](#));
 - cuando el proyecto o las actividades empresariales afectarán los recursos de propiedad común utilizados por toda una comunidad (por ejemplo, aguas subterráneas, tierras de pastoreo o aguas de pesca); y
 - al ingresar a un nuevo mercado o industria que puede poner en riesgo a los consumidores (por ejemplo, fórmula para lactantes).

Además de las empresas, otras partes pueden exigir o realizar una EIDH en ciertos casos; incluidas las circunstancias enumeradas anteriormente. Instituciones financieras internacionales, bancos y otros inversionistas pueden exigir a los socios o beneficiarios que realicen la debida diligencia en materia de derechos humanos como parte del contrato. Dependiendo del contexto comercial particular, los financiadores pueden establecer su propia lista de características o circunstancias que puedan desencadenar una EIDH o consideraciones adicionales respecto a los impactos en los derechos humanos.

La gravedad de los impactos reales o potenciales en los derechos humanos debería siempre guiar la toma de decisiones sobre qué proyectos justifican una EIDH. Los proyectos o actividades empresariales con impactos de mayor gravedad (por ejemplo, amenazas a la vida y a los medios de subsistencia) deben recibir la máxima prioridad. Para obtener información sobre la gravedad de los impactos, consulte la [Fase 3: Análisis del Impacto](#).

A.4.6 ¿CUÁNTO TIEMPO TOMA UNA EIDH?

Para una EIDH de proyectos y sitios, la evaluación debería realizarse lo antes posible en el ciclo del proyecto o en cuanto comiencen las actividades empresariales, y debería repetirse y reevaluarse a intervalos regulares y en instancias críticas del proyecto. Por ejemplo, en el caso de la evaluación del impacto ambiental y social, se considera una buena práctica la revisión cada tres o cinco años. Los impactos en los derechos humanos también deben reevaluarse cada vez que cambie la escala, el alcance o la naturaleza del proyecto o de las actividades empresariales; como durante la expansión del proyecto o la preparación para la clausura y cierre. La reevaluación de los resultados de la EIDH también puede ser apropiada cuando hay cambios significativos en las circunstancias sociales y políticas.

Los plazos varían significativamente según las necesidades particulares, los recursos, los riesgos y el contexto asociados con el proyecto o las actividades empresariales. Al planificar y llevar a cabo la EIDH, es importante reconocer que la complejidad de la evaluación debe ajustarse adecuadamente al contexto particular (por ejemplo, el contexto de la comunidad ya sea ex ante o ex post, o si existen conflictos preexistentes) y a la naturaleza del proyecto o actividades empresariales (por ejemplo, el tamaño de la operación, la etapa de operaciones, la ubicación específica). Esto también se aplica a la consideración de cuánto tiempo se necesitará para la evaluación. Consulte el Cuadro A.4 a continuación para ver algunos ejemplos de asignaciones de plazos para EIDH.

Cuadro A.4: Ejemplos de asignación de plazos para una EIDH

La compañía global de alimentos y bebidas Nestlé S.A. y el Instituto Danés de Derechos Humanos, condujeron como parte de su colaboración, 11 EIDH entre 2010 y 2015. Cada EIDH es diferente, dado los variados contextos de los países involucrados, la situación sobre derechos humanos y, la escala y alcance de las operaciones empresariales. Por lo tanto, cada EIDH requiere una reflexión intencionada respecto a los plazos necesarios y apropiados para preparar y llevar a cabo la evaluación.

A continuación, se describe una estimación de tiempo. Este ejemplo no debe ser visto como práctica estándar aplicable a toda EIDH, ya que como se ha indicado anteriormente, el plazo necesario dependerá de cada contexto. Además, en la práctica, las diferentes fases de una EIDH son mucho más fluidas, y a menudo se superponen (por ejemplo, la Fase de Planificación y Determinación del Alcance a menudo se superpone y nutre con la Fase de Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base).

- **Se asignan aproximadamente dos o tres meses para la Fase de Planificación y Determinación del Alcance.** Esta Fase incluye sesiones de puesta en marcha que involucran al equipo de EIDH y a la sucursal para explicar el proceso de EIDH. Durante esta etapa, el equipo de EIDH realiza investigaciones de riesgo país; examina el proyecto o actividades empresariales; identifica qué locaciones, proveedores y productos incluir en la evaluación; desarrolla cuestionarios de evaluación; y realiza preparativos logísticos.
- **Se asignan aproximadamente seis semanas** para la recopilación de información y para el desarrollo de la línea de base, que incluye más o menos tres semanas de recopilación de datos de escritorio y dos o tres semanas de evaluación en terreno.
- Durante la evaluación en terreno, generalmente se realizan entre 70 y 80 entrevistas durante **dos o tres semanas en terreno.** Estas consultas

Cuadro A.4: Ejemplos de asignación de plazos para una EIDH

incluyen: entrevistas con la gerencia en la oficina central de la sucursal; discusiones de grupos focales y entrevistas individuales con trabajadores y miembros de la comunidad; entrevistas con proveedores y contratistas (tanto gerencias como trabajadores); y entrevistas con otras partes relevantes, como agencias de la ONU, ONG y OSC y expertos académicos.

- Después de cada evaluación en terreno, el equipo de EIDH evalúa el proceso general (por ejemplo, qué salió bien y qué podría mejorarse para la próxima ronda de evaluaciones. Esta evaluación se realiza en el lugar y toma unas cuantas horas.
- Al regresar de la evaluación en el país, el equipo de EIDH pasa aproximadamente entre **cuatro y cinco semanas redactando el informe de la EIDH**; el que incluye plazos para analizar los impactos en los derechos humanos encontrados durante la evaluación en terreno, así como para redactar el informe final de la EIDH. Esta fase puede tomar más tiempo dependiendo de la cantidad de investigación adicional que se necesite. Como parte del informe de EIDH, el equipo también desarrolla un plan de gestión de impacto; que incluye recomendaciones para mitigar los impactos encontrados durante la evaluación.
- Una vez que el informe de EIDH y el plan de gestión de impacto se han compartido con la sucursal, **ésta necesita aproximadamente un mes para revisar las recomendaciones**, determinar los plazos e identificar a las personas relevantes que serán responsables de las diferentes acciones de mitigación.
- **El seguimiento del plan de gestión de impacto de la EIDH se realiza de forma trimestral** a través de llamadas entre los evaluadores de la EIDH y Nestlé (representante de la sede central y un punto focal secundario) para discutir y evaluar el progreso de la implementación de medidas de mitigación. Los evaluadores de la EIDH ofrecen apoyo con cualquier desafío que la empresa puede encontrar al implementar las recomendaciones.

El proceso completo, es decir, desde la preparación para la EIDH hasta la finalización del informe de EIDH, incluidos los planes de gestión del impacto, toma aproximadamente **de seis a siete meses**.

Bisha Mine EIDH en Eritrea

Las actividades de EIDH y post EIDH de la mina Bisha de Nevsun en Eritrea se llevaron a cabo desde mediados de 2013 hasta 2015. El siguiente cronograma describe este proceso:

- **Junio a julio de 2013:** Nevsun encargó la primera EIDH para su mina Bisha, comenzando el proceso de evaluación. Esta etapa incluyó

Cuadro A.4: Ejemplos de asignación de plazos para una EIDH

reuniones con el equipo de EIDH y la preparación de un plan de evaluación detallado (es decir, los términos de referencia).

- **Agosto a octubre de 2013:** se determinó el alcance, incluyendo: investigación de antecedentes; revisión documental; análisis del marco legal de Eritrea; y encuesta de las normas y el contexto internacionales relevantes de derechos humanos.
- **Octubre de 2013:** tuvo lugar la primera de las dos misiones en terreno a Eritrea. Los asesores realizaron investigaciones de trabajo de campo, entrevistas y grupos focales con las partes interesadas. Además, el equipo de EIDH hizo observaciones de la mina Bisha y de las comunidades cercanas, así como de sus interacciones con los subcontratistas eritreos.
- **Enero de 2014:** se llevó a cabo la segunda misión en Eritrea para continuar con la recopilación de datos.
- **Febrero 2014:** se llevaron a cabo diálogos interactivos sobre el Examen Periódico Universal de Eritrea en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.
- **Febrero a marzo de 2014:** el equipo de EIDH realizó más investigaciones y análisis de los derechos humanos.
- **Abril 2014:** se publicó el informe inicial de la EIDH.

Después de la publicación del informe de EIDH 2014, el equipo de EIDH se quedó para monitorear y auditar la mina. Desde julio de 2014 hasta agosto de 2015, las actividades incluyeron:

- Reuniones con partes interesadas externas para discutir el informe de EIDH y asesorar sobre los hallazgos y recomendaciones;
- reuniones con la alta gerencia, gerentes generales y jefes de departamento para discutir los próximos pasos en la implementación de las recomendaciones;
- dos misiones en terreno adicionales en Eritrea, que incluyeron entrevistas con partes interesadas;
- publicación de la Auditoría de 2015; y
- el desarrollo de una propuesta para un plan de participación de las partes interesadas, que incluye discusiones sobre el informe de EIDH, recomendaciones y actividades de seguimiento de la evaluación.

Evaluación de Derechos Humanos de la Mina Marlin de Goldcorp

La evaluación de los derechos humanos de la mina Marlin de Goldcorp en Guatemala comenzó en octubre de 2008 y se realizó durante un período de 18 meses. Se creó un comité directivo, compuesto por un miembro de la sociedad

Cuadro A.4: Ejemplos de asignación de plazos para una EIDH

civil guatemalteca, un representante del grupo de accionistas y un representante de Goldcorp. El comité se encargó de supervisar y administrar el proceso, incluyendo el desarrollo del alcance y el cronograma de la evaluación; así como de la selección de los consultores para realizar la evaluación. Common Ground Consultores fueron elegidos por el comité para llevar a cabo la evaluación.

Durante noviembre de 2008 a junio de 2009 (un período de ocho meses), el equipo de evaluación realizó 189 entrevistas individuales, nueve entrevistas grupales con 84 participantes, ocho discusiones informales y 10 grupos focales con un total de 95 participantes. Además, las visitas en terreno en Guatemala totalizaron más de 180 días, con presencia continua del equipo de evaluación desde mediados de enero hasta finales de marzo de 2009.

En mayo y junio de 2009, se observó que ciertos grupos de partes interesadas estaban subrepresentadas, por lo que, a través de contactos locales, el equipo de evaluación realizó ocho días de entrevistas adicionales para garantizar la representación de estos grupos de partes interesadas en la evaluación.

Fuentes: Tulika Bansal and Yann Wyss (2013), *Talking the Human Rights Walk: Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities*, Copenhagen: Danish Institute for Human Rights and Nestlé; LKL International Consulting Inc. commissioned by Nevsun Resources Ltd. and Eritrean National Mining Corporation (ENAMCO) (2015), *Human Rights Impact Assessment of the Bisha Mine in Eritrea 2015 Audit*; On Common Ground Consultants Inc. commissioned on behalf of Goldcorp by the Steering Committee for the Human Rights Assessment of the Marlin Mine (2010), *Human Rights Assessment of Goldcorp's Marlin Mine*, Vancouver: On Common Ground Consultants Inc.

A.4.7 ¿CUÁLES SON LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE UNA EIDH Y OTROS TIPOS DE EVALUACIÓN DE IMPACTO Y RIESGO?

Las EIDH se basan en prácticas de evaluación de impacto; como la evaluación de impacto ambiental, social y de salud (EIA, EIS y ESHIA cuando se combinan). Sin embargo, aunque las EIDH tienen varias cosas en común con estas prácticas más establecidas, también hay algunas diferencias importantes. La EIDH presenta varios elementos originales y esenciales que le otorgan un valor agregado (ver Cuadro A.5, a continuación).

Al comparar las EIDH y EIS, por ejemplo, se puede observar que ambas ponen un énfasis significativo en¹³:

- Identificar y abordar los impactos adversos;
- consultar a las comunidades e individuos afectados, incluyendo un enfoque particular en los grupos vulnerables; y

- en tener en cuenta tanto el proceso, como el resultado de la evaluación de impacto; incluido el reconocimiento de que una evaluación de impacto debe ser un proceso continuo de gestión del cambio en lugar de un ejercicio de evaluación única.

Sin embargo, también hay importantes diferencias entre una EIDH y una EIS. Estas incluyen:

- Las normas aplicadas como punto de referencia para la evaluación; la EIDH usa estándares de derechos humanos internacionalmente reconocidos, mientras que EIS usa una gama de diferentes puntos de referencia que dependen del contexto;
- en el contexto de las actividades empresariales, la EIS se enfoca tanto en los impactos adversos como en los beneficios del proyecto, mientras que la EIDH se enfoca en los impactos adversos; y
- la identificación de los titulares de derechos y sus derechos, y los respectivos titulares de deberes y sus obligaciones, en el análisis y participación de las partes interesadas.

También se ha observado que, si bien existen paralelismos significativos entre las ESHIA (por sus siglas en inglés) y las EIDH, hay algunas áreas de impacto en los derechos humanos que, en la práctica, no siempre se incluyen en un alcance estándar de una ESHIA. Incluso si se incluyen, estas áreas de problemas de derechos humanos podrían requerir mayor atención en la práctica, lo que podría facilitarse poniendo el foco en los derechos humanos. Ejemplos incluyen¹⁴:

- Problemas laborales con los contratistas y dentro de la cadena de suministro de bienes y servicios;
- zonas post conflicto o sensibles al conflicto;
- actividades de seguridad relacionadas con operaciones y/o actividades empresariales;
- análisis de género y una evaluación de los impactos de género asociados con un proyecto o actividades empresariales;
- los derechos de los pueblos indígenas y un enfoque adecuado en individuos y grupos vulnerables;
- impactos en la comunidad asociados con las relaciones o actividades empresariales, (por ejemplo, socios comerciales, actores gubernamentales u operaciones de empresas conjuntas);
- impactos en los derechos humanos heredados que se asocian con las actividades de operadores comerciales anteriores;
- impactos acumulativos que involucran impactos en los derechos humanos de otras empresas que operan en la misma área; e

- in-migración asociada con el desarrollo del proyecto empresarial, que puede resultar en una sobrecarga en la infraestructura y servicios sociales.

También debe enfatizarse que una EIDH no es lo mismo que una evaluación de riesgos, aunque los dos pueden estar relacionados e informarse entre sí. En el contexto empresarial, la evaluación de riesgos se centra en predecir la ocurrencia futura de eventos y las implicancias asociadas a la empresa. Una EIDH difiere al centrarse en los impactos reales y potenciales sobre los titulares de derechos, en lugar de los riesgos.

Cuadro A.5: Los elementos “originales” o “esenciales” de las EIDH

La literatura y orientación práctica sobre las EIDH han identificado algunas de las características clave de una EIDH; incluyendo:

- **Está basada en estándares y principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos**, es decir, los usa como punto de referencia para la evaluación de impacto. Las normas internacionales de derechos humanos proporcionan una base universal e integral para la evaluación de impacto, mientras que otros tipos de evaluación de impacto tienden a utilizar diferentes normas como puntos de referencia y pueden no abarcar los derechos civiles y políticos y/o económicos, sociales y culturales de manera integral. El uso de normas internacionales de derechos humanos también incluye recurrir a una jurisprudencia desarrollada en el análisis de los impactos, así como reconocer la interdependencia e interrelación de los impactos. Otros tipos de evaluación de impacto podrían ser más específicos en su enfoque.
- El proceso de evaluación de impacto **se centra en la participación de los titulares de derechos, titulares de deberes y otras partes interesadas en los derechos humanos**. En una EIDH, la participación significativa en el proceso de evaluación de impacto es tan importante como los resultados, y los titulares de derechos se consideran agentes activos en el proceso de evaluación. Si bien la participación pública es un componente estándar de los procesos de evaluación de impacto, como en una EIA y una EIS; adoptar un enfoque basado en los derechos humanos crea un mayor énfasis en: la participación en términos de cuestionamiento; ampliar el tiempo en el que ocurre la participación; el nivel de intercambio de información involucrado en actividades de participación y consulta; y el empoderamiento y el desarrollo de capacidades de las personas para participar en el proceso de evaluación de impacto. Una EIDH también se involucra con los interesados en los derechos humanos, como las instituciones, redes y expertos en derechos humanos, durante la evaluación de impacto, así como durante la implementación de recomendaciones y medidas de mitigación.

Cuadro A.5: Los elementos “originales” o “esenciales” de las EIDH

- **Presta atención a la igualdad y la no discriminación.** Los derechos humanos internacionales ponen un énfasis significativo en la igualdad y la no discriminación. Podría decirse que estos términos están más claramente definidos que nociones como equidad; la cual podría aplicarse mediante otros tipos de evaluación de impacto. Los principios de igualdad y no discriminación informan el análisis sistemático de los impactos experimentados por diferentes individuos y grupos (por ejemplo, mujeres y comunidades indígenas); incluidos aquellos que pueden ser vulnerables o marginados en un contexto dado. Al desglosar los datos sobre los impactos en los derechos humanos, los equipos de EIDH pueden analizar sistemáticamente la distribución diferencial de los impactos entre los grupos. En resumen, el uso del marco de derechos humanos puede ampliar y profundizar el análisis en términos de igualdad y no discriminación.
- **Se centra en la responsabilidad; incluyendo la transparencia, el acceso a la información, y el acceso a reparación.** La transparencia es imprescindible tanto a lo largo del proceso de evaluación de impacto como con respecto a los resultados. Considerar la transparencia desde la perspectiva del derecho de acceso a la información incluye una gama completa de parámetros; como el tipo de información que se divulga, los puntos en el tiempo que se proporciona la información, el idioma y otros factores de accesibilidad. El marco de derechos humanos reconoce que los titulares de derechos tienen derechos y beneficios, y que los titulares de deberes deben cumplir con sus deberes y responsabilidades para respetar, proteger y cumplir con estos derechos. Podría decirse que esta atención a la rendición de cuentas proporciona imperativos mayores para la implementación de medidas de mitigación (incluido el acceso a la reparación) que otros marcos de evaluación de impacto que no se basan en estándares legales. En relación con esto, el énfasis del marco de los derechos humanos en el acceso a la reparación, tanto como un derecho en sí mismo y como un componente de responsabilidad, lleva a un enfoque más fuerte en la reparación en una EIDH que en otros tipos de evaluación de impacto.

Los 10 Criterios clave para la EIDH (A.5, más adelante) proporcionan más detalles sobre cómo se pueden implementar tales elementos "originales" o "esenciales" en una EIDH de proyectos o actividades empresariales.

Fuentes: Basado en: Simon Walker (2009), *The Future of Human Rights Impact Assessments of Trade Agreements*, Antwerp: Intersentia, pp.39-49; World Bank and Nordic Trust Fund (2013), *Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development*, Washington: World Bank and Nordic Trust Fund.

A.4.8 ¿DEBERÍAN LAS EIDH SER INDEPENDIENTES O INTEGRADAS?

Una pregunta clave para la práctica actual de la EIDH es si es mejor evaluar los derechos humanos utilizando un enfoque

“independiente” (es decir, una evaluación que se centre exclusivamente en los derechos humanos) o un enfoque “integrado” (es decir, integrar los derechos humanos en EIA, EIS, ESHIA u otra forma de evaluación). En resumen, la respuesta debe depender del contexto particular.

Existen varios beneficios potenciales al adoptar enfoques integrados, tales como:

- Construir y utilizar las estructuras de gestión de impacto existentes;
- evitar el agotamiento que puede generar la consulta a las partes interesadas;
- facilitar el análisis de la interrelación de los impactos ambientales, sociales y de derechos humanos: y
- desarrollar las fortalezas respectivas de las diferentes disciplinas involucradas.

Por otro lado, también hay una serie de beneficios potenciales al adoptar un enfoque independiente. Una EIDH independiente puede, por ejemplo:

- Evitar dejar en segundo plano cuestiones clave sobre los derechos humanos, entre una variedad de temas a considerar;
- basarse ampliamente en la experticia en derechos humanos; y
- facilitar una instancia más profunda para el aprendizaje y el desarrollo de capacidades de los diferentes actores involucrados.

La Tabla A.A, a continuación, proporciona una breve descripción de algunos de los potenciales pros y contras asociados con los enfoques independientes e integrados.

Tabla A.A: Fortalezas y debilidades de diferentes enfoques para evaluar impactos en derechos humanos		
	Enfoque Integrado	Enfoque dedicado (independiente)
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">● Beneficios de los mecanismos internos y externos establecidos de la compañía que asignan responsabilidades.	<ul style="list-style-type: none">● Se basa en la experticia en derechos humanos, lo que permite un enfoque específico y un análisis

Tabla A.A: Fortalezas y debilidades de diferentes enfoques para evaluar impactos en derechos humanos		
	Enfoque Integrado	Enfoque dedicado (independiente)
	<ul style="list-style-type: none"> • Evita la duplicación del trabajo y el agotamiento de las partes interesadas durante las asesorías al centrarse en las sinergias entre los posibles impactos sociales y de derechos humanos. • Permite un uso del tiempo y los recursos del proyecto más eficiente. • El término "derechos humanos" resuena de distinta forma entre las personas. Esto puede generar confusión, preocupación y sensibilidades. Una ESHIA integrada tiene la ventaja de abordar los derechos humanos mientras se usa un marco y un lenguaje con el que los equipos de proyecto están familiarizados. 	<p>profundo de los derechos humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prioriza específicamente a individuos y comunidades que pueden experimentar impactos en los derechos humanos al facilitar la participación de individuos o grupos vulnerables y marginados. • Puede realizarse fuera de los requisitos reglamentarios de un proceso de ESHIA, lo que permite que se evalúen los problemas e impactos sensibles de los derechos humanos sin desencadenar riesgos durante el proceso de autorización o de la publicación del informe. • Brinda a las empresas la libertad de identificar y evaluar los impactos en los derechos humanos, independientemente de la adhesión del gobierno a las normas

Tabla A.A: Fortalezas y debilidades de diferentes enfoques para evaluar impactos en derechos humanos		
	Enfoque Integrado	Enfoque dedicado (independiente)
		internacionales de derechos humanos.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso, especialmente si está dictado por requisitos reglamentarios obligatorios del país anfitrión, puede no permitir un enfoque específico en los derechos humanos. • Quienes trabajen en una ESHIA pueden no tener suficiente experticia en derechos humanos. • Es posible que no se haga referencia explícita a las consideraciones de derechos humanos, y puede ser difuso cómo se han identificado los impactos en los derechos humanos y cómo los abordará el proyecto. • En contextos operativos donde los derechos humanos pueden ser más sensibles, las comunidades e individuos afectados pueden estar en riesgo si la información 	<ul style="list-style-type: none"> • Los planes de mitigación y gestión extraídos de una evaluación específica pueden no incorporarse fácilmente en los sistemas de gestión existentes de la empresa y pueden sufrir la falta de "aceptación" y responsabilidad por la implementación. • Agrega costos adicionales y requisitos de gestión de recursos al proyecto; también pueden surgir sensibilidades de costos con socios comerciales o gobiernos del país anfitrión. • Puede exacerbar o dar lugar a potenciales sensibilidades políticas de partes interesadas externas, o puede aumentar o crear expectativas en las partes interesadas ante situaciones

Tabla A.A: Fortalezas y debilidades de diferentes enfoques para evaluar impactos en derechos humanos		
	Enfoque Integrado	Enfoque dedicado (independiente)
	específica del informe de una ESHIA ingresa al dominio público. Por lo tanto, puede ser necesario informar por separado (si corresponde) sobre dicha información.	donde los derechos humanos no son promovidos y protegidos.
Fuente: Basado en Instituto Danés de Derechos Humanos e IPIECA (2013), <i>Integración de los derechos humanos en las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud: Guía práctica para el sector del petróleo y el gas</i> , Copenhague: IPIECA y DIHR.		

A.5. 10 CRITERIOS CLAVE PARA LA EIDH

A pesar de la diversidad y, a veces, de la divergencia en los enfoques actuales de EIDH, existe una serie de elementos que se repiten en la literatura, orientación y práctica acerca de la EIDH como aspectos críticos a considerar. Estos "criterios clave" se relacionan tanto con el proceso como con el contenido de las EIDH, y reflejan la particularidad de las EIDH. Estos criterios también enfatizan aspectos que pueden reflejarse en mayor o menor grado en otras metodologías de evaluación de impacto, pero que posiblemente justifiquen una mayor atención desde una perspectiva de derechos humanos. Estos aspectos se pueden agrupar en cinco criterios clave relacionados con el proceso y cinco relacionados con el contenido.

La Tabla A.B proporciona una visión general de estos 10 criterios clave, incluidas preguntas de ejemplo para quienes trabajen en la EIDH.

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
Proceso	Participación	La participación significativa de los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados se integra durante todas las etapas del proceso de evaluación de impacto, incluida la Determinación del Alcance, la Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base, el Análisis del Impacto y la Mitigación y	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha involucrado una amplia gama de titulares de derechos en la evaluación de impacto, incluidos los trabajadores y miembros de la comunidad? ¿Se han considerado los derechos y la participación de los trabajadores contratados, y de la cadena de suministro y comunidades que viven aguas abajo? • ¿Han participado los titulares de derechos durante todo el proceso de evaluación de impacto, incluso durante las primeras fases de la evaluación de impacto, tales como: diseño del proceso de evaluación de impacto; desarrollo de términos de referencia para la evaluación; alcance de impacto; y priorización de los problemas críticos a ser considerados por la evaluación? • ¿Han participado los titulares de derechos, los titulares de deberes y otras partes relevantes en el diseño de medidas para abordar los impactos (por ejemplo, a través de prevención, mitigación y reparación) y el seguimiento para evaluar la efectividad de estas medidas? • ¿Se han reconocido y respetado plenamente los derechos de participación de grupos particulares de titulares de derechos en la evaluación de impacto? Por ejemplo, el derecho de los pueblos indígenas a ser consultados de acuerdo con el principio del consentimiento libre, previo e informado.

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
		Gestión del Impacto.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han incluido representantes de los titulares de derechos u organizaciones representativas en la asesoría y consulta; incluyendo la consideración de la legitimidad de su demanda de representar a los trabajadores o miembros de la comunidad? • Cuando es posible, ¿están el compromiso y la participación en la evaluación de impacto guiados por el contexto local, incluyendo el uso de los mecanismos preferidos por la comunidad (por ejemplo, modos de comunicación)? • ¿Se está llevando a cabo el proceso de evaluación en momentos particulares para garantizar la participación? Por ejemplo, cuando las mujeres no están en el campo, los jóvenes no están en la escuela y las familias no participan en la cosecha. • ¿Proporciona la evaluación de impacto un diálogo continuo entre los titulares de derechos, los titulares de deberes y otras partes relevantes? Por ejemplo, a través del análisis colaborativo de problemas y el diseño de medidas de mitigación.
	No discriminación	Los procesos de participación y asesoría son inclusivos, tienen en cuenta las cuestiones de	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Involucró la consulta de evaluación de impacto la participación tanto de mujeres como de hombres, a través de métodos de participación con perspectiva de género según fuese necesario? Por ejemplo, mediante la celebración de reuniones solo para mujeres o yendo de casa en casa para consultas individuales.

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
		género y tienen en cuenta las necesidades de las personas y los grupos en riesgo de vulnerabilidad o marginación.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han tomado medidas para garantizar que los modos de compromiso y participación aborden cualquier barrera que puedan enfrentar las personas vulnerables y marginadas? Por ejemplo, ofreciendo transporte o celebrando reuniones en lugares culturalmente apropiados. • ¿Se han identificado y considerado los individuos y grupos vulnerables o marginados en el contexto dado (considerando la discriminación, la resiliencia, los factores de pobreza, etc.)? • ¿Se han identificado las necesidades de las personas vulnerables y marginadas en el mapeo de las partes interesadas y la planificación de la participación?
	Empoderamiento	Se lleva a cabo el desarrollo de capacidades de individuos y grupos en riesgo de vulnerabilidad o marginación para asegurar su participación significativa.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tienen los titulares de derechos acceso a asesoramiento legal, técnico y de otro tipo independiente y competente según es necesario? De no ser así, ¿la evaluación de impacto incluye disposiciones para poner a disposición dicho apoyo? • ¿Prevé la evaluación de impacto el desarrollo de capacidades de los titulares de derechos para conocer y reclamar sus derechos, así como de los titulares de deberes para cumplir con sus deberes de derechos humanos? • ¿El proceso de evaluación permite tiempo suficiente para el desarrollo de capacidades para permitir que las comunidades se involucren significativamente?

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
			<ul style="list-style-type: none"> • ¿La evaluación de impacto brinda atención particular a individuos y grupos vulnerables o marginados en actividades de colaboración y participación? Por ejemplo, al permitir suficiente tiempo y recursos para facilitar la inclusión de estos individuos.
	Transparencia	El proceso de evaluación de impacto es lo más transparente posible para involucrar adecuadamente a los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados, sin causar ningún riesgo para la seguridad y el bienestar de los titulares de derechos u otros	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Proporciona el intercambio de información entre los participantes a intervalos relevantes el proceso de evaluación de impacto? • ¿Está la información sobre el proyecto o las actividades empresariales disponible para las partes interesadas participantes de forma tal que dé una comprensión integral de las posibles implicancias e impactos en los derechos humanos asociados con el proyecto o las actividades empresariales (por ejemplo, información sobre infraestructura auxiliar como la construcción de un puerto, ferrocarril, etc.)? • ¿Se comunican públicamente en la mayor medida posible los hallazgos de las EIDH y los planes de gestión de impactos (por ejemplo, publicados, con cualquier reserva basada en el riesgo para los titulares de derechos u otros participantes claramente justificados)? • ¿Se comunican a todos las partes interesadas relevantes de manera clara y oportuna las fases de la evaluación de impacto, incluidos los plazos?

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH		Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
	participantes (como ONG y defensores de derechos humanos). Los resultados de la evaluación de impacto se comunican públicamente de manera adecuada.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tienen en cuenta y responden al contexto local la comunicación y los informes? Por ejemplo, ¿la información está disponible en idiomas y formatos relevantes, en resúmenes no técnicos y en formatos físicos y/o basados en la web que son accesibles para las partes interesadas?
Responsabilidad	El equipo de evaluación de impacto cuenta con el apoyo de expertos en derechos humanos. Los roles y responsabilidades para la	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se asigna la responsabilidad de la implementación, monitoreo y seguimiento de las medidas de mitigación a individuos/grupos particulares? • ¿Se dedican suficientes recursos para llevar a cabo la EIDH, así como para implementar el plan de gestión de impacto (es decir, tiempo adecuado, así como recursos financieros y humanos)? • ¿Participan los titulares de deberes relevantes de manera significativa y apropiada en el proceso de evaluación de impacto, incluyendo la mitigación y gestión del impacto?

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH		Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
	<p>evaluación de impacto, mitigación y gestión se asignan y cuentan con los recursos adecuados. La evaluación de impacto identifica los derechos de los titulares de derechos y los deberes y responsabilidades de los titulares de deberes relevantes (por ejemplo, la empresa, los contratistas y proveedores y las autoridades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se basa la EIDH en el conocimiento y la experticia de otras partes relevantes, en particular los actores de derechos humanos? • ¿Tiene el equipo de EIDH las habilidades y experiencia interdisciplinarias relevantes (incluidos los derechos humanos, legales, lingüísticos y locales) para llevar a cabo la EIDH en el contexto dado? • Si corresponde, ¿se han hecho esfuerzos para incluir a las personas locales, incluidas las mujeres, en el equipo de evaluación de impacto?

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
		gubernamentales locales).	
Contenido	Punto de referencia	Las normas de derechos humanos constituyen el punto de referencia para la evaluación de impacto. El análisis de los impactos, la evaluación de la gravedad del impacto y el diseño de medidas de mitigación se guían por las normas y principios internacionales	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Han sido usadas las normas y principios internacionales sobre derechos humanos como punto de referencia para la evaluación? • ¿Ha abordado evaluación de impacto el alcance completo de los derechos humanos relevantes? Si ciertos derechos humanos han sido excluidos de la evaluación, ¿son razonables los motivos, así como también explícitamente anotados y explicados en la evaluación de impacto? • ¿Se guían el alcance, la recopilación de datos de referencia, el análisis de los impactos reales y potenciales, y el diseño de medidas de mitigación por el contenido sustantivo de los derechos humanos?

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH		Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH	
		de derechos humanos.	
	Alcance de los impactos	La evaluación identifica los impactos reales y potenciales que la empresa causó o aquellos con que contribuyó. La evaluación también considera los impactos directamente vinculados a la empresa a través de operaciones, productos o servicios y/o relaciones comerciales (contractuales y	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Incluye la evaluación todos los tipos relevantes de impactos reales y potenciales, es decir, aquellos que son causados, contribuidos y directamente relacionados? • ¿Estudia la evaluación los impactos en los derechos humanos con los que la empresa está directamente vinculada a través de operaciones, productos o servicios y/o relaciones comerciales? Por ejemplo, con proveedores, contratistas, socios de empresas conjuntas, clientes y agencias estatales. • ¿Considera la evaluación los impactos acumulativos, es decir, los impactos que surgen debido al efecto agregativo o acumulativo de múltiples operaciones y actividades comerciales en la misma área? • ¿La evaluación identifica y aborda los impactos heredados asociados con el proyecto o las actividades comerciales? Por ejemplo, el reasentamiento de las comunidades por parte del gobierno antes de que la empresa adquiriera la tierra.

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
		no contractuales). La evaluación analiza los impactos acumulativos y los problemas heredados.	
	Evaluación de la gravedad de los impactos	Los impactos se abordan de acuerdo con la gravedad de sus consecuencias para los derechos humanos. Esto incluye considerar el alcance, la escala y el carácter no reparable de los impactos particulares,	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Está la evaluación de la gravedad del impacto guiada por consideraciones relevantes, que incluyen el alcance, la escala, el carácter no reparable y la interrelación de los impactos? ¿Se determina la evaluación de la gravedad con respecto a las consecuencias para las personas afectadas? • ¿Participan los titulares de derechos relevantes y/o sus representantes legítimos en la evaluación de la gravedad del impacto? ¿Refleja la evaluación de la gravedad las opiniones de los titulares de derechos relevantes? • ¿Ha tenido el análisis del impacto en cuenta la interrelación de los derechos humanos, así como la interrelación de los factores ambientales, sociales y de derechos humanos? (Por ejemplo, si un proyecto o actividad empresarial afecta el derecho al descanso y al ocio adecuados al requerir horas extras excesivas, esto puede tener

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
		teniendo en cuenta las opiniones de los titulares de derechos y/o sus representantes legítimos.	un impacto correspondiente en los derechos de los niños a que sean cuidados. O si una empresa utiliza una cantidad significativa de recursos hídricos, por ejemplo, mediante el riego de una plantación agrícola, esto tendrá un impacto no solo en el medio ambiente, sino también en el derecho de las personas al agua adecuada para beber y al saneamiento; o el derecho a un nivel de vida adecuado si las familias ya no pueden cultivar comida).
	Medidas de mitigación de impactos	Se abordan todos los impactos en los derechos humanos. Cuando sea necesario priorizar las acciones para abordar los impactos, la gravedad de las consecuencias para los derechos humanos es el criterio central.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se abordan todos los impactos en los derechos humanos identificados? • Si es necesario priorizar las acciones para abordar los impactos, ¿está esta priorización guiada por la gravedad de las consecuencias para los derechos humanos? • Al determinar las medidas de mitigación, ¿se hacen todos los esfuerzos para evitar primero el impacto por completo y, si esto no es posible, para reducir, mitigar y remediar el impacto? • ¿Se tiene cuidado para garantizar que la compensación no se considere sinónimo de mitigación de impacto y reparación?? • ¿Identifica la evaluación de impacto formas de ejercer influencia para abordar los impactos a los que la empresa contribuye o con los que está directamente relacionada? Por ejemplo, a través de las relaciones comerciales. Cuando no existe influencia, ¿Incluye la

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH		Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH	
		Abordar los impactos identificados sigue la jerarquía de mitigación de "evitar-reducir-restaurar-reparar".	mitigación de impacto la creación de apoyo para abordar tales impactos?
	Acceso a reparación	Los titulares de derechos afectados tienen vías por las cuales pueden presentar quejas con respecto al proyecto o actividades empresariales, así como al proceso de evaluación de impacto y los resultados. La	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Identifica la evaluación de impacto los impactos reales para los cuales se necesita una reparación? ¿Se refieren tales impactos a los canales apropiados para la reparación, incluyendo los legales y no legales, según corresponda? • ¿Se ha remitido algún impacto severo a los derechos humanos que pueda constituir una violación legal a los canales legales relevantes (a la espera del consentimiento de los titulares de derechos involucrados)? ¿Coopera la empresa en algún procedimiento legal? • ¿Existe un mecanismo de reclamos a nivel operativo que contribuya a la gestión continua del impacto, así como a la identificación de los impactos imprevistos? Si no, ¿Incluye el plan de gestión de impacto el establecimiento de dicho mecanismo? ¿Cumple el mecanismo de reclamación a nivel operativo con los ocho criterios de efectividad

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH			Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
		evaluación y la gestión del impacto aseguran que la empresa proporcione o coopere en el acceso a la reparación para los titulares de derechos afectados.	<p>para los mecanismos de reclamo no judiciales que se describen en el Principio Rector núm. 31 de la ONU?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se garantiza que el mecanismo de reclamación a nivel operativo no niegue a los titulares de derechos el acceso a todos los procesos judiciales relevantes? • ¿El acceso a los canales de reparación responde al contexto y a las preferencias de los titulares de derechos en cuestión?

Fuentes: Estos criterios se basan en una revisión de la literatura que incluye fuentes sobre la evaluación del impacto en los derechos humanos, la participación de las partes interesadas, la evaluación del impacto social y el enfoque basado en los derechos humanos; incluidas las siguientes fuentes: Desiree Abrahams y Yann Wyss (2010), *Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos*, Washington: El Foro Internacional de Líderes Empresariales, la Corporación Financiera Internacional y la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; James Harrison (2013), 'Establishing a meaningful human rights due diligence process for corporations: learning from experience of human rights impact assessment', *Impact Assessment and Project Appraisal*, 31:2, pp.107-117; James Harrison (2010), *Measuring human rights: Reflections on the practice of human rights impact assessment and lessons for the future*, Legal Studies Research Paper No. 2010-26, University of Warwick School of Law; James Harrison and Mary-Ann Stephenson (2010), *Human Rights Impact Assessment: Review of Practice and Guidance for Future Assessments*, Edinburgh: Scottish Human Rights Commission; Christina Hill (2009), *Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment*, Melbourne: Oxfam Australia; Gillian MacNaughton and Paul Hunt (2011), 'A human rights-based approach to social impact assessment', in F. Vanclay and A. M. Esteves (Eds), *New Directions in Social Impact Assessment: Conceptual and Methodological Advances*, Cheltenham: Edward Elgar, pp.355-368; Norwegian Agency for Development Cooperation (2001), *Handbook in Human Rights Assessment: State Obligations, Awareness and Empowerment*, Oslo: NORAD; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la interpretación*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas; Oficina del Alto Comisionado de las

Tabla A.B: 10 Criterios Clave para la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos

Criterios clave para proceso y contenido de EIDH	Ejemplos de preguntas tipo para personas que trabajan en la EIDH
<p>Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006), <i>Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo</i>, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas; Derechos y Democracia (2011), <i>Todo Derecho: Guía de Evaluación de Impactos en los Derechos Humanos</i>. [en línea]. Disponible en: http://hria.equalit.ie/es/; Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011), <i>Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”</i>, A/HRC/17/31; Frank Vanclay, Ana Maria Esteves, Ilse Aucamp and Daniel M. Franks (2015), <i>Evaluación de Impacto Social: Lineamientos para la Evaluación y Gestión de Impactos Sociales de Proyectos</i>, Fargo ND: Asociación Internacional para la Evaluación de Impactos; Simon Walker (2009), <i>The Future of Human Rights Impact Assessments of Trade Agreements</i>, Antwerp: Intersentia; World Bank and Nordic Trust Fund (2013), <i>Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development</i>, Washington: World Bank and Nordic Trust Fund.</p>	

A.6. APLICACIÓN DE NORMAS Y PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Los estándares y principios de derechos humanos deben sentar las bases para las EIDH. Por lo tanto, es importante que los involucrados en una EIDH tengan una sólida comprensión de la naturaleza, las fuentes, el contenido y la jurisprudencia de los derechos humanos; incluyendo lo que se espera de los Estados y empresas con respecto a la defensa de los derechos humanos, así como los principios de un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH).

A continuación, se ofrece una breve descripción de algunos conceptos básicos de derechos humanos que deben considerarse y aplicarse al evaluar los impactos en los derechos humanos.

A.6.1 ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos. Son garantías legales universales que protegen a individuos y grupos contra acciones que interfieren con las libertades fundamentales y la dignidad humana. Ellos son:

- **Universales e inalienables**, es decir, que aplican para todas las personas;
- **interdependientes e indivisibles**, es decir, no hay jerarquía entre los derechos humanos; el avance de un derecho facilita el avance de los otros, y de la misma manera la privación de un derecho afecta negativamente a los otros; e
- **iguales y no discriminatorios**, es decir, son disfrutados por todos por igual, independientemente de su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición.

A.6.2 ¿CÓMO SE APLICAN LOS DERECHOS HUMANOS INTERNACIONALES?

Los derechos humanos internacionales se articulan en convenciones, tratados y declaraciones internacionales, así como en el derecho internacional consuetudinario. Los tratados internacionales de derechos humanos se vuelven vinculantes para los Estados a través de la ratificación. Al ratificar una convención internacional de derechos humanos, un Estado se compromete a

implementar la convención internacional en las leyes y políticas nacionales. El método principal para la observancia de los derechos humanos es, por lo tanto, la capacidad de las personas para presentar demandas administrativas o legales contra un Estado por infringir el respeto, protección y cumplimiento de los derechos humanos. Además, las personas pueden presentar casos de derechos humanos en los tribunales regionales de derechos humanos o presentando quejas ante los órganos de tratados de la ONU responsables de supervisar la implementación de convenciones específicas de derechos humanos (por ejemplo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer).

Los derechos humanos se dividen a veces en derechos civiles y políticos (por ejemplo, el derecho a ser libre de la tortura, el derecho a participar en los asuntos públicos y el derecho a la propiedad) y los derechos económicos, sociales y culturales (por ejemplo, el derecho a un nivel de vida adecuado, el derecho a la educación y el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental). Aunque los derechos humanos se consideran interdependientes e indivisibles, una diferencia importante entre estas dos categorías de derechos es el concepto de "realización progresiva" con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales.

La realización progresiva significa que se espera que los Estados tomen medidas apropiadas para la plena realización de los derechos económicos, sociales y culturales al máximo de sus recursos disponibles. Se reconoce que no todos los derechos mencionados pueden realizarse plenamente de inmediato cuando un Estado ratifica los tratados que protegen estos derechos en el derecho internacional, pero la falta de recursos no puede justificar la inacción o el aplazamiento indefinido de medidas para implementar estos derechos.

En particular, los Estados deben tomar medidas inmediatas para la plena realización de los derechos económicos, sociales y culturales en cinco áreas, independiente de sus recursos disponibles¹⁵:

1. Eliminación de la discriminación;
2. implementación inmediata de los derechos económicos, sociales y culturales que no están sujetos a realización progresiva (por ejemplo, el derecho a la libertad de asociación, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y la obligación de proteger a los niños y jóvenes de la explotación económica y social);

3. medidas que apunten hacia la materialización de los derechos económicos, sociales y culturales que están sujetos a una realización progresiva (por ejemplo, implementar estrategias y planes, adoptar las leyes y políticas necesarias, y monitorear y evaluar regularmente el progreso hacia la plena implementación de los derechos);
4. sin retroceso en las medidas, lo que significa que la protección de los derechos no debe deteriorarse; y
5. atención a las obligaciones básicas mínimas; es decir, los Estados deben cumplir con los niveles mínimos esenciales de cada uno de los derechos (por ejemplo, el derecho a un mínimo de alimentos esenciales, refugio básico, saneamiento y agua potable adecuada).

A.6.3 ¿CUÁLES SON LOS DEBERES ESTATALES DE RESPETAR, PROTEGER Y CUMPLIR LOS DERECHOS HUMANOS? Y, ¿CÓMO SE DIFERENCIAN DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS?

Con respecto a los derechos humanos, los Estados tienen la obligación de:

4. **Respetarlos:** abstenerse de interferir con el disfrute del derecho;
5. **protegerlos:** evitar que otros, incluidos terceros como las empresas, interfieran con el disfrute del derecho a través de la legislación, las políticas, la regulación y la adjudicación apropiadas; y
6. **cumplirlos:** tomar medidas para facilitar el disfrute de los derechos humanos.

Por ejemplo, con respecto al derecho al trabajo, un Estado estaría obligado a: respetar el derecho (por ejemplo, al no utilizar trabajo forzado o negar oportunidades de trabajo a los opositores políticos); proteger este derecho (por ejemplo, asegurando que los empleadores paguen el salario mínimo y proporcionen condiciones de trabajo adecuadas); y cumplir con el derecho (por ejemplo, al emprender programas educativos e informativos para facilitar la conciencia pública sobre el derecho al trabajo)¹⁶.

Actualmente, no se considera que las empresas tengan obligaciones legales directas en virtud del derecho internacional de los derechos humanos. En cambio, de acuerdo con los Principios Rectores de la ONU, las empresas tienen la "responsabilidad de respetar" los derechos humanos, incluida la de "no hacer

daño"¹⁷. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la responsabilidad de respetar no es estrictamente una obligación "negativa" de no interferencia, ya que las empresas deben tomar medidas activas para evitar impactos negativos en los derechos humanos a través de un proceso de debida diligencia de derechos humanos¹⁸. La responsabilidad de respetar se considera una norma internacional de conducta esperada, más que un deber legal en virtud del derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, esto no significa que la responsabilidad corporativa de respetar no esté relacionada con los deberes legales. Por ejemplo, las empresas tienen el deber legal de respetar los derechos humanos cuando estos se han integrado en las leyes nacionales (es decir, después de la ratificación de los instrumentos internacionales y la adopción de la legislación de implementación). También hay avances hacia la legislación para la debida diligencia de derechos humanos obligatorios. Las empresas también pueden estar sujetas a obligaciones bajo el derecho internacional humanitario y penal internacional en ciertas circunstancias.

A.6.4 ¿QUÉ TIPOS DE DERECHOS HUMANOS SON LOS QUE SE ESPERA QUE LAS EMPRESAS RESPETEN?

Las empresas pueden afectar prácticamente todos los derechos humanos; como tal, todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos están previstos por la responsabilidad corporativa de respetarlos. De acuerdo con los Principios Rectores de la ONU, al ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos, las empresas deben considerar, como mínimo, los derechos que se encuentran en la Declaración Internacional de Derechos Humanos (que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) y los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo descritos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (que abordan la no discriminación, el forzoso u obligatorio, el trabajo infantil y la libertad sindical)¹⁹. Las normas adicionales de derechos humanos deben considerarse relevantes en el contexto específico (por ejemplo, los derechos de pueblos indígenas si el proyecto o las actividades empresariales se producen cerca de sus tierras, o el derecho internacional humanitario en zonas de conflicto).

A.6.5 ¿CUÁLES SON LAS FUENTES DE DERECHOS HUMANOS QUE DEBEN SER CONSIDERADAS EN LA EIDH?

El contenido sustancial de los derechos humanos se elabora en fuentes como:

- **Tratados, convenciones y declaraciones internacionales** sobre derechos humanos, incluyendo su elaboración en comentarios generales, recomendaciones y observaciones finales de los órganos de tratados de la ONU; así como informes de procedimientos especiales de la ONU sobre temas específicos (por ejemplo, el Relator Especial sobre vivienda adecuada o el Grupo de trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en las leyes y en la práctica);
- **instrumentos y jurisprudencia regionales de derechos humanos** (por ejemplo, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, y la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos);
- **constituciones estatales y legislación de derechos humanos** (por ejemplo, leyes nacionales de derechos humanos); y
- **legislación temática estatal y jurisprudencia** (por ejemplo, leyes de no discriminación y leyes de salud y seguridad en el lugar de trabajo).

Dichas fuentes deben informar a la EIDH y ser consultadas cuidadosamente por los evaluadores.

A.6.6 ¿QUÉ SON LOS DERECHOS ABSOLUTOS, CONTENIDOS Y DAAC ESENCIALES?

Para determinar si ha ocurrido o si es probable que ocurra un impacto adverso sobre los derechos humanos, será necesario tener en cuenta una serie de factores; incluyendo el contenido sustancial del derecho, la naturaleza de la interacción comercial o la interferencia con el derecho, la causalidad, la recopilación de datos y las pruebas, las experiencias y puntos de vista de los titulares de derechos en cuestión, etc. Los siguientes son algunos conceptos y principios clave del derecho internacional sobre los derechos humanos que deberían informar el análisis de una EIDH:

- **El contenido sustancial de los derechos humanos:** El contenido sustancial del derecho en cuestión debe constituir el punto de referencia con el cual se evalúa el impacto. Esto se ha elaborado en fuentes como las enumeradas

anteriormente, y deben considerarse cuidadosamente en el análisis de una EIDH.

- **Cualquier condición particular y derechos de los titulares de derechos impactados:** Los derechos humanos se aplican a todos. Sin embargo, además de este principio de universalidad, varios grupos de titulares de derechos disfrutan de protecciones adicionales o particulares. Por ejemplo, los niños gozan de una protección específica en virtud de la Convención sobre los Derechos del Niño en relación con los derechos y el proceso; como el derecho a jugar y el derecho a ser consultados. Los pueblos indígenas, por ejemplo, tienen derechos particulares en virtud del Convenio núm. 169 de la OIT y la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, reconociendo el apego particular de los pueblos indígenas a sus tierras, territorios y recursos naturales, así como el principio de libertad previa y consentimiento informado.
- **Disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad (DAAC):** el contenido de algunos derechos económicos, sociales y culturales se elabora en términos de DAAC (en particular salud, educación, agua y vivienda). Estos parámetros podrían informar útilmente el análisis de una EIDH. Por ejemplo, al considerar si se ha producido un impacto adverso en el derecho a la vivienda, la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad de la vivienda se deben constituir los parámetros para la recopilación de datos de referencia (incluida la selección de indicadores), la evaluación de la gravedad del impacto y el diseño e implementación de medidas de mitigación. (Ver Cuadro A.6, a continuación, para más detalles sobre DAAC).
- **Contenido esencial:** Según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ciertas obligaciones se consideran "obligaciones mínimas esenciales". Estos son los aspectos que un Estado está obligado a implementar de inmediato, independientemente de los recursos disponibles. Incluso cuando un Estado tiene recursos inadecuados disponibles, se espera que introduzca programas de bajo costo y específicos para ayudar a las personas que más lo necesitan.
- **Derechos humanos absolutos y no derogables:** Los derechos humanos se consideran universales e inalienables. Algunos derechos son absolutos y no derogables, lo que significa que no se pueden limitar de ninguna manera, en ningún momento y por ningún motivo (por ejemplo, el derecho a ser libre de esclavitud y servidumbre, así como el derecho a ser libre de la tortura). Sin

embargo, se reconoce en el derecho internacional de los derechos humanos que ciertos derechos humanos que algunos de estos pueden estar limitados en ciertas circunstancias. Las excepciones permiten a los Estados suspender parte de sus obligaciones legales y restringir algunos derechos bajo ciertas circunstancias; esencialmente, cuando hay una emergencia pública grave, siempre que la excepción sea por un período limitado, proporcional a la emergencia y no discriminatoria.

- **Realización progresiva:** Como se explicó anteriormente.
- **No discriminación:** La no discriminación es un derecho y principio humano esencial transversal y, por lo tanto, debe ser considerado clave al evaluar si se ha producido un impacto en los derechos humanos.
- **Principios basados en derechos humanos:** El enfoque basado en los derechos humanos incluye varios principios de "proceso", a saber: participación e inclusión, no discriminación e igualdad, y transparencia y responsabilidad. Debe ser un componente del análisis de la EIDH si se han respetado tales principios. Para una introducción al enfoque basado en los derechos humanos, véase el Cuadro A.6, a continuación. Para saber cómo se puede aplicar el enfoque basado en los derechos humanos en EIDH, consulte 10 Criterios clave para la EIDH (sección A.5).

Cuadro A.6: Enfoque basado en derechos humanos

Un enfoque basado en derechos humanos (EBDH) para el desarrollo es ‘un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos’.

Un enfoque basado en los derechos humanos puede describirse de diferentes maneras. Según el “Entendimiento Común” de las Naciones Unidas en Stamford, consta de los siguientes tres elementos centrales:

1. **Aplicación del marco internacional de derechos humanos:** El EBDH implica que las prácticas están guiadas y se esfuerzan por mantener los estándares y principios internacionales de derechos humanos.
2. **Aplicación de los principios de derechos humanos; incluyendo en los procesos:**

- i. Universalidad e inalienabilidad: todas las personas en todo el mundo tienen derecho a los derechos humanos.
 - ii. Indivisibilidad: todos los derechos humanos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales tienen el mismo estatus como derechos y no pueden clasificarse en un orden jerárquico.
 - iii. Interdependencia e interrelación: la realización de un derecho a menudo depende de la realización de otros derechos. Por ejemplo, la realización del derecho a la salud puede depender del derecho a la educación o del derecho a la información.
 - iv. Igualdad y no discriminación: todas las personas tienen derecho a sus derechos humanos, sin discriminación. Esto incluye prestar atención a las personas y grupos vulnerables y marginados, así como también al género. También implica tomar medidas para garantizar que todas las mujeres y hombres, niñas y niños afectados e impactados tengan el poder de comprender y participar en las decisiones que les afectan.
 - v. Participación e inclusión: en un enfoque basado en los derechos humanos, la participación es tanto un objetivo como un medio de desarrollo. La participación debe tener como objetivo dar a los individuos y las comunidades una propiedad genuina sobre los procesos de desarrollo en los que están involucrados y que tienen un impacto en ellos. Para esto, la participación debe ser "activa, libre y significativa". Desde una perspectiva basada en los derechos, la participación es más que una consulta o un complemento técnico para las actividades de desarrollo; en cambio, es una parte integral de dar forma a tales actividades.
3. **Análisis de titulares de derechos y titulares de deberes:** La rendición de cuentas es la piedra angular del EBDH. Esto incluye identificar quiénes son los titulares de derechos y los titulares de deberes en cada contexto. Además, se deben tomar medidas para garantizar que los titulares de derechos tengan la capacidad de reclamar sus derechos y, en consecuencia, que los titulares de deberes respeten estos derechos. Esto tiene implicancias sobre cómo se incluyen las partes interesadas en una EIDH. Por ejemplo, al aplicar una EBDH, las personas afectadas por el proyecto serían vistas como titulares de derechos en lugar de partes interesadas, es decir, como personas que tienen derechos sobre los cuales pueden responsabilizar a un titular de deberes relevante.

La importancia de adoptar un EBDH en el contexto de una EIDH se ha observado en la mayoría de los métodos, orientación y literatura sobre EIDH. Por ejemplo, dicha literatura ha señalado la importancia de: aprovechar la experiencia relevante; participar en consultas significativas con partes interesadas potencialmente afectadas; prestar especial atención a los grupos vulnerables y los diferentes riesgos que enfrentan las mujeres y los hombres; incluir todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos como punto de referencia; y emprender evaluaciones de impacto a intervalos regulares. Esto refleja el énfasis del EBDH en la aplicación de las normas internacionales de derechos humanos, así como también en los principios del proceso de participación, no discriminación y rendición de cuentas.

Fuentes: Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2006), *Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas; Principio Rector núm. 18

Cuadro A.7: Disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad (DAAC)

Ciertos derechos económicos, sociales y culturales se elaboran en tratados y jurisprudencia internacionales de derechos humanos de acuerdo con los cuatro criterios interrelacionados de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad. Específicamente, estos estándares se relacionan con el derecho a un nivel de vida adecuado, incluyendo alimentos, ropa y vivienda; el derecho al más alto nivel posible de salud; y el derecho a recibir educación.

- **Disponibilidad** se refiere a instalaciones, bienes y servicios que deben estar disponibles en cantidades suficientes y como suministro continuo dentro del país. Se considera un criterio objetivo que puede medirse a través de datos cuantitativos.
- **Accesibilidad** detalla que los servicios deben ser accesibles para todos sin discriminación. Se divide además en cuatro subcriterios: accesibilidad física; accesibilidad económica; no discriminación; y accesibilidad a la información. Este criterio se considera altamente complejo y, por lo tanto, requerirá datos cualitativos y cuantitativos, así como un alto nivel de participación de los titulares de derechos para identificar indicadores relevantes para cada uno de los subcriterios.

- **Aceptabilidad** se refiere tanto a la aceptabilidad del usuario como a la aceptabilidad cultural. Ambas son evaluaciones subjetivas de las percepciones de los titulares de derechos. El primero tiene que ver con las características (es decir; el olor, el sabor y el color del agua) y las consideraciones de procedimiento (es decir, el comportamiento de los proveedores de agua), mientras que el segundo tiene que ver con las percepciones basadas en la cultura de los titulares de derechos.
- **Calidad** se refiere a los estándares que deben cumplir los servicios y productos. Esto se basa en términos objetivos y científicos que están estrechamente relacionados con los estándares de calidad nacionales e internacionales.

DAAC puede ser una herramienta útil en una EIDH ya que elabora sobre el contenido de los derechos económicos, sociales y culturales. Por ejemplo, al considerar si se ha producido un impacto adverso en el agua, la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad del agua deben constituir los parámetros para la recopilación de datos de línea de base, así como los indicadores para medir contra el punto de referencia. (Para obtener más información sobre la recopilación de datos e indicadores, consulte la Fase 2).

Fuente: Danish Institute for Human Rights (2014), *The AAAQ Framework and the Right to Water: International Indicators for Availability, Accessibility, Acceptability and Quality*, Copenhagen: DIHR.

FASE 1:

PLANIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL ALCANCE



¿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

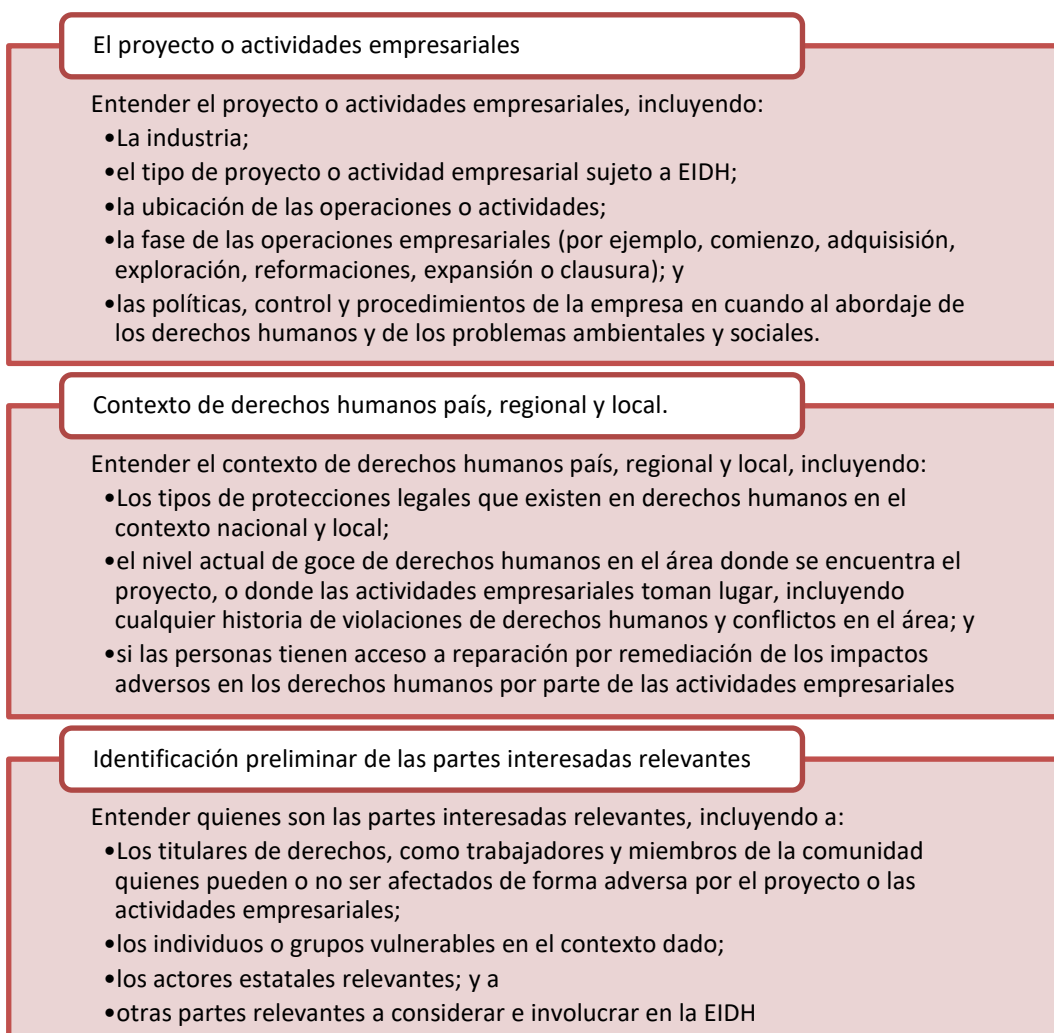


para la determinación del alcance del proyecto o actividades empresariales y para la determinación del alcance del contexto de derechos humanos.

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



1.1.2 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"²⁰.

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 demográficas²¹.

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.

Cuadro 1.1: Determinación del alcance para una EIDH en zonas de 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 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 de²²:

- 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 para²³:

- 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 / 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

Tabla 1.A: Factores a considerar en la composición de un equipo de EIDH	
Factores	Pasos a seguir
	<p>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 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.

Tabla 1.A: Factores a considerar en la composición de un equipo de EIDH	
Factores	Pasos a seguir
	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 Humanos. Cabe señalar que algunos asesores permanecieron en el proceso posterior de EIDH en India. El rol del grupo asesor incluyó:</p>

Cuadro 1.2: Comités directivos y grupos asesores en EIDH

4. Asesorar la identificación de las partes interesadas, incluyendo con quién comprometerse antes y durante la evaluación;
5. proporcionar al equipo de EIDH conocimiento del contexto local sobre los impactos del turismo y los derechos humanos (incluidos los impactos pasados);
6. utilizar la red de OSC del grupo para realizar consultas significativas con los titulares de derechos y sus representantes; y
7. 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), *Human Rights Assessment of Goldcorp's Marlin Mine*, Canada: On Common Ground Consultants Inc.

FASE 2:

RECOPIACIÓN DE DATOS Y DESARROLLO DE LA LÍNEA DE BASE



¿Qué pasa en la Fase 2?

Durante la Fase 2, Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base, el equipo de EIDH entra en terreno para realizar investigaciones sobre el disfrute de los derechos humanos de los trabajadores, miembros de la comunidad y otros titulares de derechos relevantes. Si bien la Fase de Determinación del Alcance se basa principalmente en investigación y análisis de escritorio, la Fase de Recopilación de Datos enfatiza el trabajo de campo, las entrevistas y otros tipos de participación de las partes interesadas.

Mediante la recopilación de datos primarios y datos secundarios adicionales, el equipo de evaluación puede desarrollar una línea de base para la EIDH que documente el estado actual del disfrute de los derechos humanos. La línea de base de la EIDH ayuda al equipo de EIDH a identificar impactos reales y predecir futuros impactos.

La selección de indicadores de derechos para informar la recopilación de datos, así como la posterior mitigación y gestión del impacto, también debe llevarse a cabo en esta fase. El equipo de EIDH debe determinar los indicadores cualitativos y cuantitativos a nivel estructural, procedimental y de resultados.

Deben asignarse recursos suficientes a la Fase de Recopilación de Datos para garantizar la calidad de los resultados y permitir que los titulares de derechos participen a su propio ritmo y en sus propios términos. Es importante que se asigne suficiente tiempo para esta fase con la finalidad de permitir una participación significativa.



Preguntas clave abordadas en esta sección

- **¿Qué es una línea de base en el contexto de una EIDH?**
- **¿Qué es un enfoque de recopilación de datos basado en los derechos humanos?**
- **¿Cómo pueden los estándares y principios de derechos humanos informar la recopilación de datos y el desarrollo de la línea de base?**
- **¿Qué son los indicadores de derechos humanos y cómo se pueden usar en una EIDH?**

2.1. DESARROLLO DE LA LÍNEA DE BASE

La recopilación de información referencial es fundamental para permitir el análisis de los impactos reales y potenciales en los derechos humanos de los proyectos y actividades empresariales. Algunos métodos y literatura sobre EIDH también se refieren a esta fase como la fase de "recopilación de datos" o "recopilación de pruebas". El desarrollo de una línea de base consiste en la recopilación selectiva de datos ambientales, socioeconómicos, políticos y de otros tipos para comprender el estado actual del disfrute de los derechos humanos. Esto se puede analizar para determinar qué impactos en los derechos humanos se han producido como resultado del proyecto o de las actividades empresariales (en el caso de evaluaciones ex post), así como para predecir los impactos futuros (en el caso de evaluaciones ex ante).

Basándose en la identificación inicial de los problemas de derechos humanos en la Fase de Determinación del Alcance, se deben recopilar los datos en la Fase de Desarrollo de la Línea de Base para informar la posterior evaluación de los impactos. Durante la Fase de Determinación del Alcance, se habrá identificado la esfera de impacto del proyecto o de las actividades de la empresa, que establecerá los parámetros para los datos que se recopilarán en la Fase 2. La línea de base se cimenta en la Fase de Determinación del Alcance elaborando el análisis a través de investigaciones adicionales; en particular a través del trabajo de campo y la participación de las partes interesadas. Si bien puede ser conveniente emprender un trabajo de campo en la Fase de Determinación del Alcance, en la Fase de Desarrollo de Línea de Base este se convierte en la actividad principal. En particular, la recopilación de datos primarios se lleva a cabo a través de la participación con los titulares de derechos, los titulares de deberes y otras partes relevantes a través de entrevistas, grupos focales, etc.

Si bien la línea de base debe centrarse en los problemas clave de derechos humanos que se han identificado a través del proceso de determinación de alcance, siempre debe permitir la integración de problemas adicionales que emerjan; reflejando la naturaleza iterativa de un proceso de EIDH.

La selección de indicadores específicos de derechos humanos puede ayudar a informar la recopilación de datos de línea de base, así como la mitigación y gestión del impacto posterior para rastrear los cambios a lo largo del tiempo.

El Cuadro 2.1, a continuación, explica el rol de una línea de base, punto de referencia e indicadores en una EIDH con más detalle.

Cuadro 2.1: Línea de base, punto de referencia e indicadores en la EIDH
<p>Una línea de base en una EIDH es una descripción del disfrute de los derechos humanos en un momento específico y es basada en evidencia, en comparación con los derechos en instrumentos internacionales de derechos humanos y derecho interno. Consiste en información sobre datos ambientales, socioeconómicos, políticos y otros en función de los cuales se pueden evaluar los impactos reales y potenciales del proyecto o actividades empresariales. Esto incluye una descripción detallada de las partes interesadas involucradas; en particular las comunidades y los trabajadores que están o pueden verse afectados (en EIS, esto es lo que a veces se denomina "perfil de la comunidad"). La línea de base se desarrolla a través del trabajo de campo y la participación de las partes interesadas. Es importante tener en cuenta que, en una EIDH, una línea de base no se considera un punto de comparación "neutral" que acepte acríticamente el proyecto o las actividades empresariales siempre que no empeoren la situación actual de los derechos humanos. En cambio, la línea de base de EIDH debería caracterizar el nivel actual de disfrute de los derechos humanos y servir como una herramienta para abordar los posibles impactos futuros.</p> <p>En resumen, la línea de base se utiliza para analizar los impactos existentes (en el caso de las evaluaciones ex post) y para predecir los impactos futuros (en el caso de las evaluaciones ex ante). En cualquier caso, la línea de base debe referirse a las normas internacionales de derechos humanos como punto de referencia para la comparación.</p> <p>Un punto de referencia es un objetivo y un punto de comparación. En el caso de la EIDH, el punto de referencia utilizado debe basarse en estándares internacionales de derechos humanos; consagrados en instrumentos internacionales y elaborados en jurisprudencia, informes de relatores especiales, marcos regionales de derechos humanos y organismos internacionales como la ONU.</p> <p>Los indicadores son información específica (cuantitativa y/o cualitativa) sobre el estado o condición de un objeto, evento, actividad o resultado que puede estar relacionado con normas y estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente. Los indicadores pueden servir para medir los impactos en</p>

Cuadro 2.1: Línea de base, punto de referencia e indicadores en la EIDH

los derechos humanos, así como para describir y comparar situaciones. En consecuencia, pueden ayudar con la identificación temprana de impactos y con la medición de cambios a lo largo del tiempo, si se usan en combinación con puntos de referencia y los datos se producen periódicamente.

Fuentes: Eric André Andersen & Hans-Otto Sano (2006), *Human Rights Indicators at Programme and Project Level: Guidelines for Defining Indicators, Monitoring and Evaluation*, Copenhagen: DIHR; Frank Vanclay, Ana Maria Esteves, Ilse Aucamp and Daniel M. Franks (2015), *Evaluación de Impacto Social: Lineamientos para la Gestión de Impactos sociales de Proyectos*, Fargo ND: Asociación Internacional para la Evaluación de Impacto, pág. 44; Simon Walker (2009), *The Future of Human Rights Impact Assessments of Trade Agreements*, Antwerp: Intersentia, p.46; Gabrielle Watson, Irit Tamir and Brianna Kemp (2013), 'Human rights impact assessment in practice: Oxfam's application of a community-based approach', *Impact Assessment and Project Appraisal*, 31:2, pp.118-127.

El desarrollo y uso de una línea de base será ligeramente diferente dependiendo de si la evaluación es ex ante o ex post. La Tabla 2.A, a continuación, proporciona una descripción y ejemplos de las diferencias.

Tabla 2.A: El rol de una base de línea en una EIDH ex ante y una EIDH ex post

Evaluación	Ex ante	Ex post
Descripción del rol de la línea de base	En el caso de una evaluación ex ante (es decir, una evaluación que ocurre antes de que comiencen las actividades o el proyecto empresarial), los datos de línea de base recopilados se utilizarán para predecir cualquier posible impacto en los derechos humanos. El equipo de EIDH considera el cambio de datos y pronósticos, relativos al punto de referencia de las normas internacionales de derechos humanos. Basados en la predicción de los impactos, los datos de línea de base también deberían informar la	En el caso de una evaluación ex post (es decir, una evaluación que ocurre una vez que el proyecto o las actividades comerciales ya están en marcha), los datos de línea de base recopilados se pueden usar para evaluar y abordar los impactos reales (es decir, los impactos que ya han ocurrido) así como los posibles impactos (es decir, los impactos que pueden ocurrir en el futuro). En función de los problemas identificados, se seleccionan y miden indicadores adecuados de derechos humanos para rastrear los cambios a lo largo del tiempo y discernir qué

Tabla 2.A: El rol de una base de línea en una EIDH ex ante y una EIDH ex post		
Evaluación	Ex ante	Ex post
	selección de indicadores de derechos humanos, contra los cuales el cambio previsto y cualquier medida para abordar los impactos pronosticados pueden medirse y rastrearse a lo largo del tiempo.	impactos se relacionan con el proyecto o las actividades de la empresa.
Ejemplo	Se prevé que el proyecto empresarial propuesto implica el reasentamiento de dos comunidades, lo que tiene el potencial de tener un impacto en el derecho a la vivienda. Según los estándares internacionales de derechos humanos, la vivienda debe ser: disponible, accesible, aceptable y de buena calidad (DAAC). En combinación con información contextual relevante (por ejemplo, lo que es "accesible" o "aceptable" en el contexto dado), estos criterios pueden informar el diseño de medidas para evitar y mitigar el impacto potencial. Estos criterios también se pueden usar para seleccionar indicadores para seguir cambios a lo largo del tiempo y verificar la efectividad. Por ejemplo, la respuesta de primer orden podría ser evitar el reasentamiento. Si esto no es posible y las comunidades se trasladan a una vivienda alternativa, dicha vivienda	El proyecto empresarial implicó un reasentamiento de dos comunidades el año pasado. Según los estándares internacionales de derechos humanos, se sabe que la vivienda debe ser: disponible, accesible, aceptable y de buena calidad (DAAC). En combinación con información contextual relevante (por ejemplo, qué es "accesible" o "aceptable" en el contexto dado), estos criterios pueden usarse con el propósito de desarrollar indicadores para medir el nivel de disfrute del derecho a la vivienda. El equipo de EIDH puede determinar cómo el reasentamiento ha afectado el disfrute del derecho a la vivienda, evaluar la gravedad de cualquier impacto adverso y determinar qué tipo de medidas podrían proponerse para remediarlas.

Tabla 2.A: El rol de una base de línea en una EIDH ex ante y una EIDH ex post		
Evaluación	Ex ante	Ex post
	debe diseñarse para cumplir con los criterios DAAC y, posteriormente, debe evaluarse con respecto a los indicadores identificados.	

2.2. PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS Y UN ENFOQUE DE RECOPIACIÓN DE DATOS BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS

Un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH) incorpora estándares de derechos humanos en el proceso de recopilación de datos. El ACNUDH ha formulado seis aspectos de un EBDH para la recopilación de datos: participación, desglose de datos, autoidentificación, transparencia, privacidad y rendición de cuentas.²⁴ Aplicando este pensamiento a EIDH, los siguientes puntos pueden guiar a los equipos de EIDH.

- **Participación:** Todas las partes interesadas relevantes y los titulares de derechos deben ser incluidos en el proceso de recopilación de datos. En la práctica, esto significa que los equipos de EIDH deben adoptar un enfoque sensible al género y poner especial énfasis en las personas y grupos que pueden ser vulnerables o marginados; como mujeres, niños, pueblos indígenas, personas con discapacidad, personas LGBT+, migrantes, refugiados y personas sin hogar.
- **Desglose de datos:** El desglose de datos permite a los investigadores comparar los impactos de desigualdades entre diferentes grupos de población. Los promedios simples de datos pueden enmascarar las disparidades subyacentes; los datos desglosados, por el contrario, pueden mostrar impactos diferenciales en los derechos humanos entre los grupos. Por ejemplo, los promedios nacionales pueden mostrar que la fuerza laboral en su conjunto gana salarios adecuados para cubrir los costos de vida; los datos desglosados, por el contrario, pueden mostrar que las mujeres ganan significativamente menos que sus pares masculinos, lo que afecta su capacidad para solventar alimentos, vivienda y otras necesidades.
- **Autoidentificación:** En línea con el principio general de "no hacer daño", la recopilación de datos no debería tener un impacto negativo en los participantes. Los participantes deben tener la opción de definir libremente

sus identidades, así como la posibilidad de elegir si desean ocultar o revelar información sobre sus características.

- **Transparencia:** Los equipos de EIDH deben ser claros sobre el proceso de evaluación, incluida la metodología utilizada y el propósito de la EIDH.
- **Privacidad:** La recopilación de datos debe ser confidencial, y los investigadores deben asegurarse de que los participantes individuales no puedan ser identificados a partir de los datos que los investigadores publiquen o usen de alguna otra forma. Esto es especialmente importante en el caso de EIDH, donde los problemas pueden ser delicados y los participantes pueden correr el riesgo de represalias. En consecuencia, los investigadores deben tomar medidas firmes para la protección de datos.
- **Rendición de cuentas:** La información reunida durante el proceso de recopilación de datos debe utilizarse para responsabilizar a los titulares de deberes (en el caso de EIDH, los actores estatales y empresariales más prominentes) por sus impactos en los derechos humanos. Los investigadores que recopilan datos también deben ser responsables de la calidad y fiabilidad de estos.

La participación de las partes interesadas es un aspecto clave de un EBDH para la recopilación de datos como parte de una EIDH. Los Principios Rectores de la ONU enfatizan la importancia de consultar con individuos y comunidades afectadas por las operaciones y actividades comerciales de una empresa, especialmente como parte del proceso de debida diligencia de derechos humanos. Al identificar los riesgos y las preocupaciones de los trabajadores, las comunidades y los consumidores; la participación efectiva de las partes interesadas puede ayudar a las empresas a prevenir o mitigar sus impactos negativos en los derechos humanos²⁵.

Si bien la participación de las partes interesadas es fundamental para todas las etapas de la EIDH, es especialmente relevante durante la fase de recopilación de datos, ya que es en esta fase cuando tienen lugar la mayoría de las entrevistas y reuniones con los titulares de derechos y otras partes interesadas. Durante la Fase 1, el equipo de EIDH habrá identificado partes interesadas a quienes es clave consultar como parte de la EIDH. En esta fase, el equipo de EIDH también evaluará quiénes son y / o no son representativos de los grupos de partes interesadas identificados para garantizar una participación adecuada. En ciertos casos durante esta fase ya se pueden realizar varias entrevistas remotas con las partes interesadas. Durante la Fase 2, el equipo de EIDH se relaciona con estas partes interesadas, así como con cualquier nuevo grupo o individuo relevante identificado a lo largo del proceso de recopilación de datos.



Al interactuar con las partes interesadas, los equipos de EIDH deben poner énfasis en la representación, especialmente de individuos y grupos vulnerables y marginados. La falta de una representatividad adecuada es a menudo la causa principal de los problemas de derechos humanos, así como los conflictos entre la empresa y las comunidades. Los equipos de EIDH deben tener cuidado de no solo comprometerse con las partes interesadas que han sido seleccionadas por la empresa, especialmente porque a menudo dichas personas no reflejan adecuadamente las perspectivas de los grupos que dicen representar. Consulte la Sección B.2 de la Sección [Participación de las Partes Interesadas](#) para obtener más información sobre la identificación de las partes interesadas relevantes con las que participar.

Cuadro 2.2: Uso de métodos participativos de recolección de datos

Algunas personas que trabajan en evaluaciones han expresado la utilidad de los métodos de evaluación de impacto social (EIS) y de otras estrategias de investigación en la recolección de datos para una EIDH. La EIS y los métodos de investigación social pueden ayudar a revelar datos útiles sobre la situación de los derechos humanos en las comunidades locales, especialmente en los casos en que el lenguaje basado en los derechos humanos tiene una carga política o se entiende poco.

Los equipos de EIDH pueden recurrir a varios enfoques diferentes, incluyendo la Evaluación Rural Participativa (ERP) y el Marco Social para Proyectos. ERP, también conocido como Aprendizaje y Acción Participativo, proporciona un medio para que los miembros de la comunidad y otras partes interesadas participen activamente en proyectos de desarrollo y otras iniciativas. ERP presenta métodos fáciles de usar, como diagramas de flujo, mapeo corporal y diálogo para recopilar datos de los participantes de una manera simple y atractiva. El Marco Social consulta con las partes interesadas sobre ocho categorías sociales y ambientales clave, que incluyen: las capacidades, habilidades y libertades de las personas para lograr sus objetivos; apoyos comunitarios/sociales y contexto político; activos y actividades de medios de vida; cultura y religión; infraestructura y servicios; estructuras de vivienda y negocios; tierra y recursos naturales; y las condiciones de vida. Se puede aplicar para involucrar a las personas para que comprendan su situación actual, aspiraciones y preocupaciones futuras.

Un método común utilizado para la recopilación participativa de datos de una EIDH es un grupo focal comunitario. Los grupos focales son útiles para comprender las opiniones y necesidades de una comunidad. Las respuestas de los grupos focales son generalmente abiertas, amplias y cualitativas y, por lo

Cuadro 2.2: Uso de métodos participativos de recolección de datos

tanto, proporcionan datos diferentes a, por ejemplo, un cuestionario. La dinámica de grupo entre los participantes y la comunicación no verbal son otros aspectos de los grupos focales que pueden revelar datos relevantes. Es importante que dicho grupo focal sea guiado por uno o más evaluadores que estén capacitados para liderar discusiones de grupos focales. No demasiadas personas deberían formar parte de un grupo focal (idealmente 6-12 personas), y todos los presentes deberían tener la oportunidad de ser escuchados. También se debe considerar cuidadosamente si se debiesen organizar grupos focales separados por diferentes grupos de titulares de derechos, para facilitar la participación de varios grupos dentro de las comunidades. Por ejemplo, los grupos focales dedicados a los jóvenes, los pueblos indígenas, las mujeres, los migrantes u otros grupos de titulares de derechos pueden ser necesarios y apropiados según las circunstancias.

Los evaluadores también pueden usar técnicas como el mapeo de la comunidad para identificar lugares, rutas y recursos importantes en el área; así como los peligros reales y potenciales que afectan a estos lugares. Durante estos ejercicios, los grupos de mujeres a menudo revelan información diferente que los grupos de hombres, incluidos datos sobre fuentes de agua, áreas de violencia intensificada y lugares donde las mujeres y los niños pasan tiempo regularmente.

Los equipos de EIDH deben usar métodos de recopilación de datos apropiados para el grupo que se esté consultando. Las evaluaciones de impacto sobre los derechos del niño, por ejemplo, pueden usar dibujos, fotografías, diarios y tableros de historias para proporcionar a los niños varias formas de expresar sus experiencias y sentimientos.

Otros ejercicios potenciales para la recopilación de datos incluyen, entre otros, diagramas de Venn de relaciones de poder, clasificación de problemas y recorridos por la comunidad. Los diagramas de Venn alientan a los participantes a trazar las relaciones y las dinámicas de poder presentes en una comunidad; la clasificación de problemas involucra a las comunidades con los temas que más les interesan; y los recorridos por la comunidad brindan una manera informal para que individuos y grupos brinden información sobre medios de vida locales, lugares de interés, cambios que han experimentado o que temen, y otros datos.

Cuando se utilizan métodos de investigación social y SIA, es importante seguir los principios de EIDH, especialmente un enfoque basado en los derechos humanos. Consulte la Sección A.5 de la Introducción para obtener más detalles sobre los criterios clave para EIDH.

Cuadro 2.2: Uso de métodos participativos de recolección de datos

Fuentes: David Archer and Sara Cottingham (2012), *Reflect Mother Manual*, London: ActionAid; Community Toolbox, section 6. Conducting focus groups [online] <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/assessment/assessing-community-needs-and-resources/conduct-focus-groups/main>; Anne Graham, Mary Ann Powell, Nicola Taylor, Donnah Anderson y Robyn Fitzgerald (2013), *Investigación Ética con Niños*, Florencia: Centro de Investigaciones UNICEF; N. Narayanasamy (2009), *Participatory Rural Appraisal: Principles, Methods and Application*, New Delhi: SAGE; Eddie Smyth and Frank Vanclay (2017), 'The Social Framework for Projects: a conceptual but practical model to assist in assessing, planning and managing the social impacts of projects', *Impact Assessment and Project Appraisal*, 35:1, pp. 65-80; Jennifer Rietbergen-McCracken and Deepa Narayan (Eds) (1998), *Participation and Social Assessment: Tools and Techniques*, Washington: The World Bank.

En los últimos años han surgido una serie de guías y herramientas diferentes que se centran en grupos específicos de partes interesadas para participar durante una EIDH. Por ejemplo, UNICEF y el Instituto Danés de Derechos Humanos han publicado una guía sobre los derechos de los niños en las evaluaciones de impacto²⁶; y UNICEF también ha publicado una herramienta para involucrar a las partes interesadas en los derechos de los niños²⁷. Es especialmente importante involucrar a las mujeres, ya que a menudo se ven afectadas de manera desproporcionada y diferente por los impactos adversos en los derechos humanos relacionados con las empresas. El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos ha recalcado que las actividades comerciales afectan desproporcionadamente a mujeres y niñas; como resultado, las empresas deberían integrar, como algo importante, un marco de género en sus procesos de debida diligencia²⁸. El informe del Instituto Danés de Derechos Humanos sobre las Mujeres en el Ámbito de las Empresas y los Derechos Humanos ha señalado varios temas de especial preocupación, incluidos el empleo y los derechos laborales; tierra y recursos naturales; y acceso a reparación efectiva²⁹.

Los pueblos indígenas también merecen una atención específica, sobre todo debido a los abusos históricos y continuos cometidos sobre sus derechos humanos, especialmente con relación a los derechos de la tierra. La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas señala áreas de importancia, incluida la vulnerabilidad de las condiciones de subsistencia de los pueblos indígenas³⁰. En el documento escrito por el Instituto Danés de Derechos Humanos "Respetar los Pueblos Indígenas: Lista de Verificación sobre Debida Diligencia para las Empresas" se enfatiza la importancia de una consulta significativa con las comunidades indígenas que podrían verse afectadas por proyectos o actividades empresariales, especialmente con respecto a los impactos reales y potenciales sobre los recursos de tierras y aguas. La lista de

verificación identifica señales de alerta relacionadas con el proceso de selección, evaluación de impacto, consulta, implementación y monitoreo³¹.

La Sección de [Participación de las Partes Interesadas](#) de la Guía de EIDH y Caja de Herramientas, especialmente las secciones B.1 y B.3, son de particular relevancia para esta fase. El [Suplemento para Evaluadores sobre Participación de las Partes Interesadas](#) presenta información crítica sobre qué hacer antes, durante y después de las entrevistas y reuniones, así como información sobre cómo informar a los participantes de la EIDH sobre los hallazgos clave después de la evaluación. La [Guía de Entrevista sobre Participación de Partes Interesadas](#) proporciona información detallada y ejemplos de preguntas para entrevistar a miembros de la comunidad, trabajadores, gerencia de la compañía, representantes del gobierno y otras partes relevantes.



Cuadro 2.3: Recopilación de datos en zonas de conflicto

Como se explicó en la Fase 1: Planificación y Determinación del Alcance, los entornos afectados por conflictos presentan desafíos únicos para las empresas y quienes trabajan en la EIDH. En la Fase de Recopilación de Datos, los evaluadores pueden encontrar una serie de dificultades prácticas, que incluyen acceso restringido, amenazas a la seguridad de los evaluadores y participantes, y la presencia de personal de seguridad.

La participación de las partes interesadas es particularmente desafiante y crítica en entornos afectados por conflictos. En estos contextos, es crucial proteger la identidad de los participantes. Esto incluye una cuidadosa consideración de quién está informado sobre la hora y el lugar de las reuniones con los informantes. Los evaluadores también deben tener cuidado de recopilar información siendo sensibles ante el conflicto de una forma que no cree o exacerbe inadvertidamente tensiones dentro de las comunidades o entre la empresa y las comunidades. Por ejemplo, los equipos de EIDH deben evitar dar la impresión de que se recopila información solo de un grupo étnico o religioso, de un lado del conflicto o de grupos que se beneficiarán de la presencia de la compañía.

Además de la información sobre derechos humanos, los equipos de EIDH en estos entornos deben recopilar información sobre el conflicto, incluidos los conductores y las quejas, a fin de garantizar que las actividades empresariales no contribuyan al conflicto de manera accidental o inadvertida. Por ejemplo, una empresa puede creer que sus prácticas de contratación no son discriminatorias, ya que la empresa solo contrata a las personas más calificadas de la comunidad. Sin embargo, si ciertos grupos étnicos están excluidos de las oportunidades de educación y capacitación, la compañía

Cuadro 2.3: Recopilación de datos en zonas de conflicto

podría sin advertirlo estar perpetuando desigualdades que generan conflictos entre los grupos étnicos.

Recopilar datos sobre cadenas de suministro y cadenas de usuarios también puede resultar especialmente relevante en entornos afectados por conflictos. Los riesgos relacionados con el desempeño del contratista en temas ambientales, laborales, sociales y de derechos humanos pueden conducir o exacerbar el conflicto. Debido a la falta de supervisión o compromiso, las compañías pueden no ser conscientes de los riesgos de conflicto asociados con sus contratistas o socios comerciales; entonces es fundamental que los equipos de EIDH recopilen datos sobre estos temas. Además, las partes en conflicto pueden usar los activos y la infraestructura de la empresa (por ejemplo; pistas de aterrizaje, caminos de acceso, vehículos) para librar una guerra o atacar objetivos. Los ingresos comerciales y los flujos financieros pueden financiar a los grupos armados, ya sea directamente o por medio de crimen organizado, corrupción o confiscación cometida por estos grupos armados. Dado que el conflicto inherentemente tiene graves impactos en los derechos humanos, los profesionales de EIDH deben recopilar información sobre cómo la empresa se relaciona con los conflictos en el entorno operativo. En consecuencia, los equipos de EIDH deben recopilar datos de las partes interesadas afectadas y analizar cuidadosamente los flujos financieros y de recursos.

La guía de International Alert sobre la diligencia debida de derechos humanos en entornos afectados por conflictos proporciona una lista exhaustiva de consideraciones y principios adicionales que los equipos de EIDH deben tener en cuenta al recopilar datos en dichos contextos. Los evaluadores también pueden encontrar útil la sesión informativa de International Alert sobre *Conflict Sensitivity and Supply Chain Due Diligence* (Sensibilidad al Conflicto y Debida Diligencia en la Cadena de Suministro) [Disponible en inglés].

Fuentes: Yadaira Orsini and Roper Cleland (2018), *Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractives Industries*, London: International Alert; International Alert (2018) *Conflict Sensitivity and Supply Chain Due Diligence*, 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).

2.3. FUENTES PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS

Al recopilar información para una EIDH, es importante recurrir a una variedad de fuentes. Si bien algunos datos pueden provenir de fuentes preexistentes; como estadísticas, informes y evaluaciones de impacto anteriores, es importante tener

en cuenta que existen limitaciones para tales fuentes de datos. A menudo, las evaluaciones de impacto pueden descubrir lagunas en los datos estadísticos. Dichas limitaciones ilustran la importancia de la recopilación de datos primarios a través del trabajo de campo y de la participación de las partes interesadas.

La Tabla 2.B, a continuación, proporciona una visión general de algunas fuentes de datos comunes que se pueden utilizar para la recopilación de datos de línea de base y la selección de indicadores.

Al recopilar los datos necesarios para una EIDH, el equipo de evaluación debe tomar medidas para aplicar los principios de derechos humanos en el proceso de recopilación de datos. En la Sección 1.1 del [Suplemento para Evaluadores sobre Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base](#), puede encontrar una lista de verificación sugerida para la recopilación de datos.



Tabla 2.B: Ejemplos de tipos de información para EIDH	
Tipo de datos	Descripción
Datos proporcionados por titulares de derechos	Los datos proporcionados por los titulares de derechos ofrecen acceso directo a la información sobre los niveles reales de disfrute de los derechos, incluyendo si es que se han visto afectados por el proyecto o las actividades empresariales y, de ser así, de qué manera. Más específicamente, los titulares de derechos pueden describir y brindar una visión general directa e integral sobre los impactos en los derechos humanos, así como datos específicos relacionados con dichos impactos. Por ejemplo, los titulares de derechos pueden proporcionar cuentas detalladas y cualitativas sobre el agua que reciben en términos de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad ³² .
Datos basados en acontecimientos	La información basada en acontecimientos se enlaza con incidencias específicas relevantes para los derechos humanos (por ejemplo, el reasentamiento forzado de miembros de la comunidad o una explosión en el sitio). Esta información se puede recopilar a través de investigación de escritorio y trabajo de campo. Las fuentes de información pueden incluir testimonios de testigos y personas directamente perjudicadas; así como información de los medios de comunicación, agencias estatales, ONG y

Tabla 2.B: Ejemplos de tipos de información para EIDH	
Tipo de datos	Descripción
	OSC, instituciones nacionales de derechos humanos, trabajos académicos y presentación de informes a los mecanismos internacionales de monitoreo de derechos humanos (por ejemplo, Examen Periódico Universal y órganos de tratados relevantes).
Estadísticas Socioeconómicas y administrativas	Las estadísticas socioeconómicas y administrativas son datos o indicadores basados en información cuantitativa o cualitativa relacionada con las diversas condiciones de vida de la población. A nivel nacional, es el Estado quien recopila esta información. A nivel internacional, la ONU, las conferencias y cumbres internacionales han jugado un papel importante en el desarrollo de estadísticas socioeconómicas. Las fuentes a menudo se denominan datos administrativos, encuestas estadísticas y datos censales.
Encuestas de percepción y opinión	Las encuestas de percepción y opinión se consideran una fuente necesaria en la EIDH porque ayudan a garantizar la participación de los titulares de derechos y otras partes relevantes en el proceso. De naturaleza cualitativa y subjetiva, estas fuentes de información son clave para identificar y analizar los impactos que los titulares de derechos podrían estar experimentando; así como para discutir, comprender y diseñar medidas para prevenir, mitigar y remediar estos impactos. Esta información se puede recopilar a través de entrevistas, encuestas y consultas con las partes interesadas relevantes; como los titulares de derechos, expertos en la materia y organizaciones intergubernamentales. Para obtener más orientación, consulte Participación de Partes Interesadas .
Información de juicios de expertos y actores de derechos humanos	Los datos basados en juicio de expertos son generados por actores y organizaciones que se considera que tienen cierta experiencia documentada. En el caso de una EIDH, los actores de derechos humanos deben ser utilizados como fuentes de datos. Estos expertos pueden incluir organizaciones, instituciones, individuos y mecanismos que trabajan en el campo de los derechos humanos; tales

Tabla 2.B: Ejemplos de tipos de información para EIDH	
Tipo de datos	Descripción
	como: ONG de derechos humanos y OSC, instituciones nacionales de derechos humanos, la academia, y expertos gubernamentales, regionales y de derechos humanos de la ONU. Los actores de derechos humanos pueden desempeñar un papel importante en una EIDH, ya que saben cómo las normas internacionales de derechos humanos se desarrollan en contextos específicos.
Fuentes: Basado en: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), <i>Indicadores de derechos humanos: una guía para la medición y la aplicación</i> , Ginebra y Nueva York: ACNUDH, HR/PUB/12/5; Simon Walker (2009), <i>The Future of Human Rights Impact Assessments of Trade Agreements</i> , Antwerp: Intersentia.	

2.4. INTRODUCCIÓN A LOS INDICADORES DE DERECHOS HUMANOS

Según el ACNUDH, “los indicadores de derechos humanos brindan informaciones concretas sobre el estado o la condición de un objeto, un acontecimiento, una actividad o un resultado que pueden estar relacionados con las normas de derechos humanos; que abordan y reflejan principios e intereses en materia de derechos humanos y que se utilizan para evaluar y vigilar la promoción y protección de los derechos humanos³³”.

Los indicadores de derechos humanos pueden ser tanto cuantitativos como cualitativos y deben basarse en estándares y principios de derechos humanos. Se pueden utilizar para medir los impactos en los derechos humanos de los derechos civiles y políticos; y los derechos económicos, sociales y culturales. Además, los indicadores se pueden aplicar para describir y comparar situaciones; lo que puede ser útil para identificar los impactos adversos lo antes posible, así como para medir el cambio con el paso del tiempo³⁴.

La redacción del indicador debe ser susceptible al desglose, estar alineada con un enfoque basado en los derechos humanos (ver Sección 2.2). Por ejemplo, el simple hecho de preguntar sobre el número de trabajadores generalmente no generará datos desglosados; en cambio, los evaluadores deben preguntar sobre la proporción de trabajadores en desglose por género, edad, etnia y otras características. Dicho desglose debe basarse en los motivos de discriminación prohibidos reconocidos en el derecho internacional (es decir; raza, origen étnico, sexo, edad y discapacidad). Otras características para el desglose incluyen el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, la clase o el estado económico, migratorio y civil³⁵.

En una EIDH, seleccionar un conjunto de indicadores basados en la fase de determinación del alcance puede ser una forma útil de enmarcar la posterior recopilación de datos y el desarrollo de la línea base. Los indicadores seleccionados también pueden usarse en la mitigación y el monitoreo para rastrear si las medidas propuestas para abordar los impactos son o no efectivas. El uso constante de indicadores específicos también puede facilitar el análisis comparativo entre diferentes proyectos o sitios. Si bien el proceso de EIDH puede involucrar el diseño de indicadores específicos basados en el contexto, hay una serie de recursos existentes que pueden utilizarse en la selección de indicadores de derechos humanos para EIDH. Estos se describen en las secciones 1.2-1.4 del [Suplemento para Evaluadores sobre Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base](#).



El Cuadro 2.4, a continuación, proporciona reflexiones sobre la justificación del uso de indicadores en una EIDH y menciona algunas limitaciones.

Cuadro 2.4: Uso de indicadores de derechos humanos para evaluar los impactos de las empresas en los derechos humanos: posibilidades y limitaciones
<p>La selección y aplicación de indicadores de derechos humanos en la EIDH puede ofrecer una forma estructurada de recopilar datos relevantes, informando también el análisis de los impactos en los derechos humanos, la mitigación posterior y el monitoreo continuo. De acuerdo con el Principio Rector 20 de la ONU, “[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”. Además, “[e]ste seguimiento debe ... [b]asarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados”.</p> <p>El uso constante de indicadores relevantes de derechos humanos en la EIDH puede ayudar a garantizar que la evaluación sea integral y se base claramente en los estándares y principios internacionales de derechos humanos. Los indicadores también pueden ayudar a los expertos en derechos humanos a identificar y evaluar si una empresa cumple con su responsabilidad de respetar estas normas. Los indicadores pueden permitir que las empresas, los titulares de derechos y otras partes interesadas evalúen las políticas, los procedimientos y las prácticas corporativas con respecto a los derechos humanos que se exploran en EIDH; contribuyendo así a la rendición de cuentas al ofrecer una forma de rastrear las respuestas comerciales a los impactos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos.</p> <p>Dicho esto, es importante recordar que, si bien los indicadores son una herramienta útil en una EIDH, el análisis de los impactos en los derechos</p>

Cuadro 2.4: Uso de indicadores de derechos humanos para evaluar los impactos de las empresas en los derechos humanos: posibilidades y limitaciones

humanos no puede basarse solo en indicadores y otros tipos de “mediciones”, ya que el análisis de los impactos en los derechos humanos siempre requerirá una descripción cualitativa basada en un análisis. Como señaló el ACNUDH, por ejemplo, “Los indicadores son instrumentos que añaden valor en las evaluaciones con una importante dimensión cualitativa; no los sustituyen”.

Fuentes: Cathrine Bloch Veiberg, Gabriela Factor and Jacqueline R. Tedaldi (2019), ‘Measuring human rights: Practice and trends in the use of indicators for EIDH’ in Nora Götzmann (Ed), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar; Principios Rectores de la ONU; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos Humanos (2012), *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la Medición y la Implementación*, Ginebra y Nueva York: ACNUDH, HR/PUB/12/5, pág.21.

Cabe señalar que el uso de indicadores para medir la implementación de los derechos humanos, los impactos y los cambios a lo largo del tiempo sigue siendo un área en evolución. Sin embargo, un marco de referencia clave es el marco de indicadores de derechos humanos desarrollado por el ACNUDH³⁶. Este marco ha adoptado un enfoque de dos pasos para el desarrollo de conjuntos de indicadores para diferentes derechos. El primer paso consiste en establecer el contenido normativo de derechos humanos internacionales específicos (es decir, los atributos de los derechos humanos) puesto que se han elaborado en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos; comentarios generales, informes de procedimientos especiales y derechos humanos internacionales y jurisprudencia internacional y nacional (por ejemplo, la adjudicación de los derechos humanos en los tribunales regionales de derechos humanos, o bajo las disposiciones legales a nivel nacional) y así sucesivamente. Con base en este contenido normativo, el marco divide los indicadores para medir la implementación de los derechos humanos en indicadores **estructurales**, de **proceso** y de **resultados**. El marco está basado en el Estado, es decir, tiene como objetivo medir la implementación de los derechos humanos por parte de los Estados, en lugar de las empresas³⁷.



La estructura adoptada por los Indicadores de derechos humanos para empresas del Instituto Danés de Derechos Humanos sigue una lógica similar al especificar la aplicación a las empresas en lugar de a los Estados, mediante el uso de la estructura de políticas, procesos e impacto³⁸. Ambos marcos pueden servir como recursos útiles para quienes trabajen en EIDH en la selección de indicadores para las EIDH. Una serie de

fuentes adicionales son proporcionadas en las secciones 1.2-1.4 del [Suplemento para Evaluadores sobre la Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base](#).

La Tabla 2.C, a continuación, proporciona una visión general de los diferentes tipos de indicadores y cómo pueden ser aplicados en EIDH.

FASE 3

ANÁLISIS DEL IMPACTO



¿Qué pasa en la Fase 3?

La Fase 3 implica analizar la información recogida durante las Fases 1 y 2 con el fin de identificar cualquier impacto relacionado con la empresa y evaluar su gravedad. Esto implicará aprovechar el contenido normativo de los estándares y principios internacionales de derechos humanos, proyectos comparativos, hallazgos a partir de la participación de los interesados, etc. En la práctica, parte de este análisis ocurrirá durante la Fase 2, pero es importante asignar tiempo y espacios específicos para el análisis del impacto.

Es importante incluir no solo los impactos que parecen ser los más "inmediatos", sino también considerar los impactos que la empresa ha causado y con los que ha contribuido; así como los impactos que están directamente vinculados a las operaciones, productos y servicios comerciales a través de relaciones comerciales. El análisis del impacto también debe incluir la evaluación de la "severidad" del impacto; incluso considerando el alcance, escala e irremediabilidad de los impactos. Esto requiere considerar los impactos desde la perspectiva de quienes los están experimentando.

Por último, para contribuir al respeto de las empresas por los derechos humanos, las EIDH de los proyectos o actividades empresariales deben centrarse en identificar y abordar los impactos adversos en los derechos humanos. Por lo tanto, si bien pueden observarse efectos positivos, la identificación de impactos "positivos" no es el objetivo principal y no debe desvirtuar la identificación y el tratamiento de los impactos adversos.



Preguntas clave abordadas en esta sección

- ¿Cuáles son los tipos de impactos a considerar (es decir, real; potencial; causado por la empresa; contribuido por la empresa; directamente vinculado a las operaciones, productos y servicios comerciales a través de relaciones comerciales)?
- ¿Por qué los Principios Rectores de la ONU se centran en los impactos "adversos" y qué significa esto para la inclusión de los beneficios del proyecto en una EIDH?
- ¿Cómo se puede evaluar la gravedad de los impactos en los derechos humanos?

3.1. TIPOS DE IMPACTO A CONSIDERAR EN DERECHOS HUMANOS

Se produce un impacto adverso en los derechos humanos cuando una acción u omisión elimina o reduce la capacidad de un individuo para disfrutar de sus derechos humanos³⁹. Las personas pueden experimentar impactos sobre los



derechos humanos de diferente manera en función de su identidad de género, edad, etnia u otras características. Los equipos de evaluación deben garantizar que su análisis se base en los estándares y principios internacionales de derechos humanos. La Sección 1.1 del

[Suplemento para Evaluadores sobre Análisis de Impactos](#) brinda ejemplos del uso de estándares y principios de derechos humanos en el análisis del impacto.

Cuadro 3.1: Ejemplos de impactos reales y potenciales

Los impactos reales han ocurrido o están ocurriendo. Incluyen impactos heredados y responsabilidades legales heredadas. Ejemplos:

- Las aguas residuales o efluentes de una empresa agrícola contaminan las vías fluviales locales, lo que afecta el derecho al agua y la salud de las comunidades locales.
- Un operador anterior de un sitio de mina proporcionó una compensación insuficiente a las comunidades en un proceso de reasentamiento, lo que condujo a disputas por el sustento y la vivienda con el agente actual.

Los posibles impactos aún no se han producido, pero podrían ocurrir en el futuro. Ejemplos:

- El proyecto puede involucrar un gran uso del suministro de agua local.
- El proyecto puede involucrar el reasentamiento de comunidades locales, dependiendo de cómo sea diseñado e implementado. Esto puede conducir posibles impactos en el derecho a la vivienda y un nivel de vida adecuado.

La EIDH debe identificar los impactos reales y potenciales. De acuerdo con los Principios Rectores de la ONU, las empresas deben considerar los impactos en los derechos humanos que son: **causados por** la empresa; impactos **con los que contribuye** la empresa; e impactos que están **directamente vinculados a las** operaciones, productos o servicios de una empresa a través de relaciones comerciales; incluidas las relaciones contractuales y no contractuales⁴⁰.

El Cuadro 3.1, arriba, presenta ejemplos de impactos reales y potenciales. La Tabla 3.A, a continuación, presenta ejemplos de las tres categorías: causados; con los que contribuye; y directamente relacionados a la empresa. Puede encontrar más ejemplos en la Sección 1.2 del [Suplemento para Evaluadores sobre Análisis del Impacto](#).



Tabla 3.A: Ejemplos de diferentes tipos de impactos en los derechos humanos	
Tipo de impactos	Ejemplos
Causados (por la acción u omisión de la empresa)	<ul style="list-style-type: none"> Una empresa discrimina en sus prácticas de contratación (por ejemplo, al no brindar igualdad de oportunidades a los solicitantes indígenas).
Con los que contribuye (a través de las propias actividades de la empresa; o por medio de un tercero, incluyendo impactos acumulativos)	<ul style="list-style-type: none"> Una empresa proporciona información sobre los usuarios de Internet a un gobierno que utiliza los datos para la vigilancia de los opositores políticos. Un sitio del proyecto desecha una cantidad permisible de contaminación al medio ambiente local que, cuando se combina con descargas permisibles de otras compañías, impacta el uso comunitario de los servicios del ecosistema (por ejemplo, agua).
Directamente relacionados (con operaciones, productos o servicios a través de las relaciones comerciales, incluidas las relaciones contractuales y no contractuales)	<ul style="list-style-type: none"> El proveedor de una empresa subcontrata bordados en productos de ropa a niños trabajadores en hogares, en contra de las obligaciones contractuales.
Fuente: Algunos de los ejemplos se encuentran en: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), <i>La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la interpretación</i> , Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.	

1.1.2 IMPACTOS A LOS QUE LA EMPRESA CONTRIBUYE Y COMPLICIDAD

Las categorías de impactos a las que la empresa **contribuye** o con los que **está directamente relacionada** son más amplias que una estricta definición legal de complicidad. Sin embargo, el concepto de complicidad podría resultar útil para quienes trabajan en la evaluación de impacto al analizarlos y comunicarlos a ciertas audiencias (por ejemplo, al comunicarse con profesionales legales en el equipo de evaluación de impacto o en la empresa).

El término "complicidad" en el contexto de las empresas y los derechos humanos puede tener significados tanto legales como no legales. En un contexto no legal, las organizaciones y activistas de derechos humanos, los encargados de formular políticas internacionales, los expertos gubernamentales y las empresas podrían usar el término para describir lo que consideran una participación comercial indeseable en abusos de derechos humanos o beneficiarse de las acciones de un tercero⁴¹. Los ejemplos de situaciones que pueden invocar acusaciones de complicidad en un contexto no legal pueden incluir; gestión inadecuada de la cadena de suministro (por ejemplo, que los trabajadores en la cadena de suministro no reciban un pago adecuado), un negocio que se apodera de tierras donde las personas han sido desplazadas por el gobierno, o situaciones donde los ingresos comerciales se pagan a un Estado opresivo.

Como asunto legal, la complicidad en el derecho penal se refiere a ser legalmente responsable o responsable de un delito penal basado en el comportamiento de otra parte. La mayoría de las jurisdicciones nacionales prohíben la complicidad en la comisión de un delito, y algunas permiten la responsabilidad penal de las empresas en esos casos⁴². Las normas de complicidad legales varían de jurisdicción a jurisdicción; sin embargo, las restricciones legales civiles o penales requieren generalmente el establecimiento de tres elementos clave. A saber, que la empresa⁴³:

7. **Causó o contribuyó** a lo(s) abuso(s) contra los derechos humanos al permitir, exacerbar o facilitar el abuso;
8. **sabía o debería haber previsto** que era probable que se cometieran abusos contra los derechos humanos debido a su conducta; y
9. estuvo **próxima** al abuso de los derechos humanos, ya sea geográficamente o por la fuerza, duración o tono de sus relaciones.

Los Principios Rectores de la ONU sugieren que las empresas deben considerar instancias de complicidad legales y no legales, prestando atención a los riesgos de complicidad en entornos operativos donde existen mayores riesgos de violaciones y abusos a los derechos humanos. Esto puede, por ejemplo, incluir contextos afectados por conflictos. Como tal, la complicidad podría proporcionar un marco de referencia a quienes trabajen en la evaluación de impacto para el análisis de los impactos con los que la empresa contribuye o está directamente relacionada; incluidos los impactos reales y potenciales.

1.1.2 IMPACTOS ACUMULATIVOS⁴⁴

Las empresas también pueden contribuir a los impactos acumulativos. Los impactos acumulativos son los impactos sucesivos, progresivos y combinados de múltiples proyectos o múltiples actividades ubicadas en la misma región o que afectan al mismo recurso⁴⁵. Diferentes proyectos o diferentes fases del mismo proyecto pueden combinarse con impactos incrementales de otros proyectos existentes, planificados o futuros, lo que lleva a una acumulación de impactos. El Cuadro 3.2, a continuación, describe algunas áreas de preocupación sobre los impactos acumulativos desde una perspectiva de derechos.

Cuadro 3.2: Preocupaciones de derechos humanos con respecto a los impactos acumulativos

Los impactos acumulativos son áreas de preocupación desde el punto de vista de los derechos humanos por varias razones:

- Los impactos acumulativos suelen ser mucho más difíciles de predecir que los impactos singulares de un proyecto. A menos que las empresas y las autoridades realicen un esfuerzo mayor para evaluar y analizar el potencial de tales impactos, es muy difícil prevenir cambios ambientales y sociales que puedan tener un impacto a largo plazo en los derechos humanos; como los derechos a la vida y la seguridad de las personas, salud, educación y un nivel de vida adecuado.
- Los impactos acumulativos pueden ser graves, tanto en términos del tipo de impacto (por ejemplo, La carga acumulativa sobre la infraestructura deficiente hace que se colapse) o la naturaleza generalizada del impacto (por ejemplo, El uso acumulativo de agua debido al desarrollo turístico reduce las capas freáticas, dando como resultado una sequía con un efecto generalizado sobre la seguridad alimentaria en la comunidad local). La repetición también puede aumentar la gravedad (por ejemplo, un impacto menor que ocurre una única vez puede no representar un riesgo para los derechos humanos, pero una serie de impactos menores pueden sumarse y causar un impacto en los derechos humanos).
- Las empresas pueden no considerarse responsables de los impactos acumulativos, ya que solo hacen una contribución a estos impactos. Este puede ser especialmente el caso donde sus actividades se ajustan individualmente dentro de los límites regulatorios aceptables, pero donde el régimen regulatorio no es lo suficientemente avanzado como para tener en cuenta la acumulación de impactos en el tiempo o el espacio.
- Las poblaciones con mayor riesgo se ven afectadas por los impactos acumulativos, ya que es probable que tengan la menor capacidad de respuesta y la menor capacidad para exigir una respuesta por parte de las autoridades o empresas. Esto es particularmente problemático en el caso de los impactos acumulativos, ya que puede ser más difícil para los individuos y grupos vulnerables o marginados buscar la respuesta de múltiples actores que contribuyen al impacto acumulativo.
- Los impactos acumulativos a veces son lentos y pueden acumularse gradualmente con el tiempo. En consecuencia, puede ser difícil hacer notar los problemas y provocar la acción inmediata de las partes responsables.

Fuente: Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB), Institute for Human Rights and Business (IHRB) and Danish Institute for Human Rights (DIHR) (2015), *Tourism Sector-Wide Impact Assessment (SWIA)*, Yangon: MCRB, IHRB and DIHR

A menudo, los impactos de un solo proyecto pueden no ser necesariamente significativos. En cambio, es la acumulación de pequeños impactos a lo largo del tiempo o dentro de la misma huella física lo que tiene un efecto acumulativo. A veces, una serie de eventos más pequeños pueden desencadenar una respuesta ambiental o social mucho mayor si se alcanza un punto de inflexión, cambiando la situación abruptamente. Una respuesta también puede ser provocada por políticas mal diseñadas que incitan a las empresas a repetir los mismos errores. La resistencia del medio ambiente o la sociedad a los impactos acumulativos depende de la naturaleza de los impactos y de la vulnerabilidad (o sensibilidad) de la sociedad o el ecosistema. En otras palabras, resiliencia es el grado al que la sociedad es susceptible a, ante la capacidad de lidiar con, una lesión, daño o perjuicio⁴⁶.

Debido a que los desarrolladores y reguladores de proyectos tienden a enfocarse en evaluar los impactos de proyectos individuales, a menudo no consideran los impactos incrementales en áreas o recursos utilizados; o directamente impactados por un proyecto de otros desarrollos existentes, planificados o razonablemente definidos⁴⁷.

Los impactos acumulativos son de creciente importancia en las regiones donde los sistemas ambientales y sociales han alcanzado su máxima capacidad para absorber y adaptarse a impactos adicionales⁴⁸. Sin embargo, también pueden ser importantes en regiones que aún no han alcanzado la capacidad máxima pero que experimentarán un crecimiento significativo.

Por estas razones, es importante que la EIDH incluya la consideración de los impactos acumulativos.

3.2. IMPACTOS ADVERSOS Y BENEFICIOS DEL PROYECTO

La debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos, tal como se describe en los Principios Rectores de la ONU, se centra en los impactos "adversos" sobre los derechos humanos de las actividades empresariales. Esto plantea el cuestionamiento de cómo considerar generar y maximizar los beneficios del proyecto para los titulares de derechos afectados en la EIDH.

Según los Principios Rectores de la ONU, no es aceptable que las empresas compensen los impactos adversos a través de contribuciones positivas a los

derechos humanos en otros lugares⁴⁹. Por ejemplo, como estrategia para legitimar la presencia del proyecto las empresas que causan impactos adversos pueden centrar la atención del público general en los proyectos de desarrollo comunitario que se están implementando, la creación de empleos, entre otros, en lugar de abordar de manera efectiva los impactos adversos. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas buscan cambiar este comportamiento enfatizando que, en primer lugar, las compañías deben identificar y abordar cualquier impacto adverso sobre los derechos humanos asociado con sus actividades, y que cualquier contribución positiva se considere por separado.

Hacer una distinción clara entre la debida diligencia de derechos humanos (evitar, mitigar y remediar los impactos adversos) y las contribuciones positivas (a través, por ejemplo, de la creación de empleo, la transferencia de habilidades o la inversión social) es importante por varias razones. Por ejemplo:

- Incluir tanto los impactos adversos como las contribuciones positivas facilita un espacio para la **compensación implícita** de los impactos adversos (por ejemplo, una empresa muestra oportunidades locales de empleo y creación de puestos de trabajo como una forma de alejar el énfasis de los impactos adversos causados por la operación, como los problemas en derechos humanos causados por la inmigración y los efectos de una ciudad que crece de forma acelerada).
- Una perspectiva de derechos humanos pone un énfasis significativo en la rendición de cuentas; incluyendo la capacidad de los titulares de derechos para reclamar derechos y los respectivos titulares de deberes para cumplir con sus deberes y responsabilidades con respecto a los derechos humanos. Esto incluye reconocer los deberes y **responsabilidades diferenciados pero complementarios de los titulares de deberes estatales y no estatales**. Esencialmente, un análisis de derechos humanos pide precaución con respecto a cualquier disposición que pueda dar lugar a que una empresa asuma responsabilidades estatales como titulares de deberes en derechos humanos.

Por lo tanto, es importante que cualquier acción tomada como parte de la debida diligencia en derechos humanos de la empresa se distinga de las contribuciones a los derechos humanos que una empresa realiza más allá de la responsabilidad principal de respetar. Si bien la EIDH de las actividades empresariales incluirá y se referirá a pasos o resultados positivos en la medida en que sean relevantes para el análisis del impacto y planificación de la mitigación, la evaluación en sí no se centra en una evaluación de la contribución de la empresa al goce de los derechos humanos. Si bien la distinción entre una acción

para abordar los impactos adversos y un “impacto positivo” no es siempre necesariamente clara en la práctica, el punto es que la EIDH debería centrarse en los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos en los que está involucrada la empresa. y no en contribuciones positivas ad hoc que no se relacionan con abordar tales impactos.

Otro aspecto para tener en cuenta es que el desarrollo de la comunidad y las actividades estratégicas de inversión social son parte de las operaciones de la empresa y, como tales, deben incluirse en el alcance de la EIDH. Sin embargo, el foco principal estaría en si tales iniciativas tienen algún impacto adverso sobre los derechos humanos en la forma en que se seleccionan, diseñan, implementan y supervisan.

En resumen, una EIDH de las actividades empresariales debe centrarse ante todo en identificar y abordar los impactos adversos, y distinguirlos claramente de cualquier discusión sobre impactos positivos o beneficios.

3.3. ESTABLECER LA GRAVEDAD DE LOS IMPACTOS

Todos los derechos humanos son creados iguales y no hay una lista de derechos humanos prioritarios. Por lo tanto, el propósito de establecer la gravedad del impacto no es establecer qué impactos deben abordarse, sino determinar el orden de prioridad en el que deben abordarse los impactos identificados. (La forma en que se deberían abordar estos impactos se analiza en la [Fase 4: Mitigación y Gestión del Impacto](#)). De acuerdo con los Principios Rectores de la ONU⁵⁰:

- Todos los impactos en los derechos humanos deben ser abordados;
- cuando no sea posible abordar todos los impactos simultáneamente, los impactos deben abordarse en orden de "gravedad";
- la gravedad está determinada por el alcance (número de personas afectadas), la escala (gravedad del impacto) y la irremediabilidad (cualquier límite para recuperar a la persona afectada al menos a una situación igual o equivalente a lo que vivía antes de que ocurriera el impacto adverso);
- la evaluación de la gravedad debería tener en cuenta los impactos en los derechos humanos en grupos o poblaciones que requieren atención; incluidas las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes; y
- si bien no es necesario que un impacto tenga más de una de estas características para ser considerado "severo", a menudo ocurre que cuanto mayor es la escala o el alcance de un impacto, menos "remediable".

Es importante tener en cuenta que "gravedad" no es lo mismo que "importancia", que corresponde al enfoque que se encuentra en muchas evaluaciones de impacto ambiental y social para establecer la importancia y priorizar las acciones que aborden los impactos. El Cuadro 3.3, a continuación, explica de forma más detallada las diferencias entre gravedad e importancia.

Cuadro 3.3: Gravedad e importancia de los impactos

Establecer la "importancia" del impacto es el enfoque comúnmente utilizado en ESHIA (por sus siglas en inglés). Los Principios Rectores de la ONU, sin embargo, recomiendan que los impactos se evalúen de acuerdo con su "gravedad". Según un informe del Instituto Danés de Derechos Humanos e IPIECA:

“La “Importancia” se usa en ESHIA para indicar la naturaleza de las consecuencias de un impacto potencial. Se determina a través de una evaluación, principalmente, de la gravedad del impacto (es decir, "magnitud"), el número de individuos afectados (es decir, "extensión") y su sensibilidad y resistencia. El propósito de atribuir un grado de importancia es mostrar un nivel de materialidad de los impactos potenciales para tomar decisiones de proyecto y/o permisos”.

La importancia incluye la consideración de la probabilidad del impacto. La evaluación de la importancia, incluida la probabilidad, da como resultado una clasificación consecuente que indica cuáles impactos deben abordarse.

Por el contrario, la gravedad no incluye la consideración de la probabilidad; en cambio, prioriza un enfoque en las consecuencias del impacto sobre los derechos humanos. Esto no quiere decir que considerar la probabilidad sea irrelevante. La consideración de la probabilidad estará necesariamente involucrada en el alcance inicial de los problemas. Una vez que se ha establecido la gravedad, también es relevante determinar el orden en que se implementarán las medidas de mitigación. Para más información sobre cómo la probabilidad se vuelve relevante en la priorización de las acciones para abordar los impactos, véase la [Fase 4: Mitigación y Gestión del Impacto](#)

Cuadro 3.3: Gravedad e importancia de los impactos

Fuente: Instituto Danés de Derechos Humanos e IPIECA (2013), *Integración de los derechos humanos en las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud: Guía práctica para el sector del petróleo y el gas*, Copenhague: IPIECA y DIHR.


La terminología utilizada para describir los parámetros constitutivos de gravedad e importancia puede ser variada y a veces confusa. El resumen en la Tabla 3.B, a continuación, proporciona una posible interpretación. Tener una visión general y comprender los diferentes tipos de términos utilizados puede ser importante cuando se trabaja en equipos de evaluación interdisciplinarios en la práctica. Por ejemplo, podría ser útil comprender cualquier diferencia en la terminología cuando quienes realizan una EIDH trabajan estrechamente con profesionales de EIA o EIS, cuando recurren a ESHIA como parte de la base de conocimiento para una EIDH, o cuando integran una EIDH en un proceso de ESHIA.

Tabla 3.B: Parámetros de evaluación utilizados en ESHIA y los Principios Rectores de la ONU		
Parámetro de evaluación	Terminología de los Principios Rectores de la ONU	Terminología común de ESHIA
Seriedad del impacto.	Magnitud o gravedad	Intensidad
Número de personas afectadas	Alcance	Extensión o magnitud
Facilidad de mitigación/remediación	Irremediabilidad	Mitigabilidad
Irreparabilidad del daño causado por el impacto.	Irremediabilidad	Irreemplazabilidad
Probabilidad	-	Posibilidad o probabilidad
<i>Evaluación integral del impacto.</i>	<i>Gravedad</i>	<i>Importancia</i>
Fuente: Elaborada por el Instituto Danés de Derechos Humanos y por el Community Insights Group basada en los Principios Rectores de la ONU y los marcos de referencia de ESHIA.		

Hay otros cinco puntos para tener en cuenta con respecto a la evaluación de la gravedad del impacto:

10. El establecimiento de la gravedad del impacto debe **realizarse en diálogo** con los titulares de derechos individuales; como los trabajadores y los

miembros de la comunidad que se ven afectados y los representantes u organizaciones que los representan.

11. El establecimiento de la gravedad del impacto **debe considerar la vulnerabilidad** como un componente integral para establecer la gravedad del impacto. Por ejemplo, si el uso de la tierra por parte de una empresa significa que el punto de acceso al agua está ahora a 2 km de la comunidad local, en lugar de 200 metros, el impacto será más severo en aquellos que tienen que caminar hasta el punto de agua en lugar de aquellos que tienen vehículos. Para dar otro ejemplo, si la compañía impacta al ganado al causar la muerte de un animal de granja, el impacto sería más severo si ese animal es la única fuente de ingresos para una familia que si la persona afectada es un agricultor que posee 100 de esos animales. Para obtener una explicación más detallada de los diferentes factores que pueden generar vulnerabilidad, consulte la Sección B.3 [Participación de las Partes Interesadas](#). 
12. Al considerar el alcance (es decir, el número de personas afectadas) es esencial observar no solo el número absoluto de personas afectadas, sino también **considerar en detalle quiénes son dichas personas** para garantizar que cualquier discriminación real o potencial se identifique e incluya en la evaluación de la gravedad del impacto. Por ejemplo, un análisis que se centre exclusivamente en la cantidad de personas afectadas podría identificar que, para diez impactos, cinco de cada 100 personas experimentan cada impacto; sin embargo, si las cinco personas afectadas son siempre el mismo tipo de personas (p.ej.; indígenas, mujeres, personas con discapacidad) se debe observar en el análisis, ya que puede deberse a una discriminación sistémica contra el grupo de personas en particular o a su vulnerabilidad en el contexto dado.
13. **La experiencia en derechos humanos es clave** para garantizar que los procesos de evaluación sean adecuadamente informados.
14. **La gravedad no es un concepto absoluto.** No hay un umbral universal para cuando los impactos son "severos". La evaluación de la gravedad de los impactos es pertinente a los impactos identificados. Implica juicio profesional, diálogo, consideración de la interrelación entre los impactos y, análisis de las consecuencias a largo plazo. La gravedad también depende del contexto local y de las perspectivas de las partes interesadas. Por ejemplo, en algunos contextos la probabilidad y las consecuencias del conflicto pueden ser aspectos clave al determinar la gravedad; mientras que, en otros contextos, estos criterios pueden no ser tan relevantes.



Puede encontrar un marco para evaluar la gravedad del impacto, incluidos algunos ejemplos, en la Sección 1.3 del [Suplemento para Evaluadores sobre Análisis del Impacto](#).

FASE 4:

MITIGACIÓN Y GESTIÓN DEL IMPACTO



¿Qué pasa en la Fase 4?

En la Fase de Mitigación y Gestión del Impacto, la empresa, el equipo de EIDH y las partes interesadas se unen para crear un plan para prevenir y abordar los impactos en los derechos humanos. Todos los impactos en los derechos humanos deben ser abordados, con prioridad en los impactos más severos. Los titulares de derechos deben participar de manera significativa en la planificación, la promulgación y el monitoreo de los esfuerzos de gestión del impacto.

La planificación para una gestión del impacto efectiva debe ser una parte integral del proceso de EIDH. Para facilitar esto, puede ser útil asignar tiempo y recursos para desarrollar un plan detallado de gestión del impacto al comienzo de la EIDH.

Al determinar qué acciones deben tomarse para abordar los impactos identificados, los planes de mitigación deben centrarse en evitar y reducir los impactos negativos en los derechos humanos. Las empresas también deben ejercer influencia para abordar los impactos que involucran a terceros, como actores gubernamentales, otros operadores en el área y contratistas en la cadena de suministro. Dado que los impactos en los derechos humanos se relacionan con una variedad de funciones comerciales, también es útil considerar cómo las diferentes unidades comerciales podrían estar involucradas en la gestión del impacto en los derechos humanos.

Una vez que se han identificado los impactos adversos en los derechos humanos y que se ha creado un plan de gestión del impacto, es importante hacer un seguimiento sobre si las acciones para abordar los impactos identificados se implementan y si abordan efectivamente los impactos.

El acceso a la reparación es un componente clave de la mitigación y gestión del impacto. Se debe considerar el papel de los mecanismos de reclamación a

nivel operativo en la gestión del impacto, tanto como un recurso para identificar impactos como para abordar cualquier reclamación asociada con el proceso de EIDH en sí mismo.



Preguntas clave abordadas en esta sección

- ¿Qué puede contribuir a la efectividad de una planificación y recursos para la gestión del impacto en los derechos humanos?
- ¿Qué tipos de acciones se espera que las empresas tomen en respuesta a los diferentes impactos identificados?
- ¿Cuál es el rol de la influencia en la gestión del impacto?
- ¿Qué es el monitoreo participativo y cómo se puede aplicar en la gestión del impacto?
- ¿Cuál es el papel de los mecanismos de reclamación a nivel operativo en la gestión del impacto en los derechos humanos?

4.1. PLANIFICACIÓN Y RECURSOS PARA LA GESTIÓN DEL IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS

La mitigación y gestión del impacto implica diseñar e implementar medidas para abordar los impactos a través de la prevención, mitigación y reparación. Para garantizar que la EIDH contribuya a abordar de manera efectiva los impactos sobre los derechos humanos que se identifican, es esencial que la empresa asigne recursos adecuados para la mitigación del impacto; así como para supervisar la efectividad, abordar los impactos no anticipados y resolver los agravios. Estas consideraciones deben describirse claramente en un plan de gestión del impacto (véase el Cuadro 4.1, a continuación).

Cuadro 4.1: Planes de gestión del impacto

Un plan de gestión del impacto, a veces denominado plan de mitigación o acción sirve como una herramienta a través de la cual la empresa especifica cómo abordará los impactos identificados. El plan señala acciones concretas que se implementarán en todas las operaciones de la compañía y asigna la responsabilidad de cada tarea. Por lo tanto, el plan no solo sirve para guiar la gestión internamente, sino también para aclarar los roles y responsabilidades de varios actores involucrados en la mitigación, gestión y monitoreo del impacto. Esencialmente, los planes de gestión del impacto son una estrategia para la gestión continua; resumen los hallazgos del impacto de la evaluación y

detallan las medidas para abordarlos. Además, un plan de gestión del impacto establece procedimientos de monitoreo y presentación de informes; y proporciona estimaciones del momento, la frecuencia, la duración y el costo de los procedimientos de gestión.

Fuentes: Daniel M. Franks (2011), 'Management of the social impacts of mining', in P. Darling (Ed), *SME Mining Engineering Handbook* (3rd edn), Littleton: Society for Mining, Metallurgy and Exploration, pp.1817-1825; Daniel M. Franks and Frank Vanclay (2013), 'Social impact management plans: Innovation in corporate and public policy', *Environmental Impact Assessment Review*, 43, p.57.

Es importante involucrar a los titulares de derechos y titulares de deberes en el desarrollo del plan de gestión del impacto y su implementación, según corresponda y sea apropiado. Esto puede requerir el desarrollo de capacidades. La Sección 1.1 del [Suplemento para Evaluadores sobre Mitigación y Gestión del Impacto](#) proporciona más información sobre la participación de las partes interesadas y el desarrollo de capacidades para una gestión eficaz del impacto.



En el proceso de EIDH, los recursos y enfoques para la gestión del impacto deben considerarse y contabilizarse desde el principio; incluso a través de pasos tales como:

- Asegurar que el **desarrollo de un plan de gestión del impacto es una parte integral del proceso de EIDH** al proporcionar el desarrollo de un plan de gestión del impacto en los TdR para la evaluación.
- Desarrollar un plan detallado de gestión del impacto que **asigne personas específicas a la implementación de las medidas de mitigación** y garantizar que las personas asignadas tengan las habilidades, el tiempo, el apoyo de gestión y otros recursos necesarios para implementar las medidas de mitigación de manera efectiva.
- **Desarrollar el plan de gestión del impacto en colaboración;** involucrando a los trabajadores, mujeres y hombres de las comunidades afectadas, actores estatales, y otras partes relevantes. Por ejemplo, un taller comunitario y la participación bilateral con actores estatales pueden ayudar a obtener la aceptación de las partes interesadas para las medidas de mitigación propuestas.
- Asegurar que las medidas de mitigación del impacto **se sitúen y se desarrollen en base a los indicadores de derechos humanos** que se han establecido en las fases de línea de base y alcance.
- **Integrar diferentes medidas de mitigación** en los planes y sistemas de gestión relevantes de la empresa.

- Asegurar que la empresa se comprometa a **dedicar recursos adecuados y apropiados para la implementación de medidas de mitigación de impacto y gestión continua de impacto**; mediante la asignación de un presupuesto, tiempo y recursos humanos adecuados para la gestión del impacto; así como por medio del desarrollo de indicadores clave de desempeño específicos para el personal con responsabilidades para la gestión del impacto.
- Adoptar un enfoque **multidisciplinario y multifuncional para la gestión del impacto**. A menudo, a los departamentos dentro de la empresa que supervisan las relaciones con la comunidad, la responsabilidad social o la sostenibilidad se les asignará la responsabilidad de implementar medidas de mitigación de impacto; sin embargo, como los impactos en los derechos humanos se relacionan con muchas áreas diferentes de la empresa, es necesario y apropiado involucrar a todas las unidades comerciales relevantes en la gestión del impacto⁵¹.
- Investigar y adoptar **procesos colaborativos de monitoreo de impacto**, según y donde sea apropiado.
- **Involucrar a los actores estatales relevantes en la gestión del impacto**, según corresponda. Por ejemplo, involucrar a los consejos locales de tierras al abordar los impactos asociados con la tenencia de la tierra y la vivienda, o alinear las estrategias de mitigación de impactos con los planes de desarrollo local, cuando sea posible y pertinente.
- **Involucrar a organizaciones y expertos relevantes en la gestión del impacto**, según corresponda. Por ejemplo, si se han identificado los impactos sobre las mujeres y las niñas, una ONG u OSC local sobre los derechos de las mujeres podría participar en la planificación e implementación de la mitigación del impacto.
- **Desarrollar, implementar y/o revisar mecanismos de reclamación a nivel operativo** que puedan ayudar a identificar cualquier impacto adverso en los derechos humanos durante y después del proceso de EIDH.



Para ejemplos de resultados de EIDH y medidas de mitigación, consulte la Sección 1.3 del [Suplemento para Evaluadores sobre Mitigación y Gestión del Impacto](#).

4.2. DESARROLLO DE ACCIONES PARA ABORDAR LOS IMPACTOS Y EL EJERCICIO DE INFLUENCIA

Al desarrollar acciones para abordar los impactos en los derechos humanos que se han identificado, varios puntos deben ser considerados:

- Todos los impactos en los derechos humanos deben abordarse, y los impactos de mayor gravedad deben ser abordados con carácter prioritario, tal como se explica en la [Fase 3: Análisis del Impacto](#);

- la identificación de acciones para abordar los impactos identificados debe involucrar a los titulares de derechos afectados, así como a los titulares de deberes pertinentes y otras partes relevantes;
- la jerarquía de mitigación aplicada debe ser compatible con los estándares y principios internacionales de derechos humanos;
- si la empresa ha causado o contribuido al impacto adverso o si el impacto está directamente relacionado con las operaciones, productos o servicios de ella por una relación comercial, implicará diferentes tipos de medidas de mitigación; y
- para los impactos con los que la empresa contribuye o está directamente relacionada, será necesario examinar el alcance de la influencia que la empresa puede ejercer para abordar dichos impactos.

El Cuadro 4.2, a continuación, describe algunos puntos a considerar para desarrollar una jerarquía de mitigación compatible con los derechos humanos.

Cuadro 4.2: La jerarquía de mitigación
<p>La mayoría de las jerarquías de mitigación en EIA, EIS y ESHIA (por sus siglas en inglés) adoptan el siguiente enfoque:</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Evitar: realizar cambios en el proyecto o plan para evitar efectos adversos. 9. Reducir: implementar acciones para minimizar los impactos. 10. Restaurar: tomar acciones para restaurar o rehabilitar las condiciones que existían antes del impacto. 11. Compensar: compensar del mismo modo o por otros medios, donde otros enfoques de mitigación no son posibles ni efectivos. <p>En términos generales, se puede adoptar un enfoque similar en EIDH; es decir, un enfoque que siempre prioriza evitar los impactos y que, si esto no fuera posible, considera formas de reducir y mitigar los impactos. Sin embargo, desde una perspectiva de derechos humanos, hay tres cosas que merecen atención al adaptar el enfoque anterior para EIDH:</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Cualquier medida tomada debe ser compatible con las normas internacionales de derechos humanos, así como con un enfoque basado en los derechos humanos; 13. la reparación debe incluirse explícitamente. Esto incluye comprender y explicar que compensación y reparación no son sinónimos, y que la compensación no debe ser el remedio predeterminado; y 14. los impactos en los derechos humanos no pueden estar sujetos a "compensación" de la misma manera que, por ejemplo, los impactos ambientales pueden estarlo. Por ejemplo, una compensación de carbono

es una reducción en las emisiones de dióxido de carbono realizadas para compensar o contrarrestar una emisión realizada en otro lugar. Con los impactos en los derechos humanos, por otro lado, no es apropiado compensar un impacto en los derechos humanos con una "contribución positiva" en otra parte debido a que los derechos humanos son indivisibles e interrelacionados. Por ejemplo, si las actividades empresariales han causado un impacto adverso en el derecho a la salud de los trabajadores debido a un equipo de protección personal y procedimientos de salud y seguridad inadecuados, estos impactos no pueden compensarse con la oferta de más empleos a los trabajadores locales por parte de dicha empresa. O si una empresa ha causado un impacto adverso en el nivel de vida adecuado de las comunidades a través de la contaminación del agua subterránea, lo que a su vez reduce la capacidad de las personas para cultivar sus alimentos, dichos impactos no pueden ser compensados con un proyecto de desarrollo comunitario que proporcione material educativo y escolar por parte de la empresa.

Al determinar qué tipo de acción tomar para abordar un impacto particular, habrá diferencias dependiendo de si la empresa **ha causado, contribuido o está directamente relacionada** con el impacto.

En resumen, para los impactos que causa la empresa, se espera que desarrolle e implemente acciones para cesar y abordar estos impactos. Para los impactos a los que contribuye la empresa o que están directamente relacionados a través de las relaciones comerciales, la empresa debe tomar las medidas necesarias para cesar su contribución, incluso mediante el ejercicio de influencia (ver a continuación). Al determinar las acciones apropiadas para abordar los impactos identificados que están vinculados a través de las relaciones comerciales, los Principios Rectores de la ONU sugieren que los siguientes factores deben ser considerados:

- La influencia de la empresa sobre la entidad/entidades;
- cuán crucial es la relación para la empresa;
- la gravedad de la situación; y
- si terminar la relación con la entidad misma tendría consecuencias adversas para los derechos humanos.

La Tabla 4.A, a continuación, proporciona un resumen para la determinación de respuestas comerciales apropiadas para cada uno de los tipos de impactos.

Tabla 4.A: Determinación de acciones apropiadas para abordar los impactos identificados			
Tipo de impacto	Impactos causados por la empresa	Impactos con los cuales la empresa contribuye	Impactos directamente relacionados a las operaciones, productos o servicios de la empresa y sus relaciones comerciales (contractual y no contractual)
Acciones requeridas	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar las medidas necesarias para cesar y prevenir el impacto; y • Proporcionar o colaborar con la reparación de los impactos reales causados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar las medidas necesarias para detener o evitar la contribución al impacto; incluso mediante el ejercicio de la influencia y tomando medidas para aumentar la influencia si es necesario; y • Proporcionar o cooperar en la reparación de los impactos adversos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercer la influencia existente para prevenir o mitigar el impacto • Aumentar y ejercer influencia si la existente es inadecuada; y • No se requiere que la empresa proporcione medidas correctivas, aunque puede desempeñar un rol al hacerlo.
Fuente: Principios Rectores de la ONU.			

4.2.1 INFLUENCIA

De acuerdo con los Principios Rectores de la ONU, se considera que una empresa tiene influencia cuando es capaz de modificar las prácticas de una entidad que causa daño. En otras palabras, “la influencia es la capacidad de una empresa para influir en el comportamiento de otros”⁵². Si la empresa tiene influencia, se espera que la ejerza. Por otro lado, si la empresa carece de influencia, se espera

que busque maneras de aumentarla: por ejemplo, ofreciendo capacidad de creación u otros incentivos a terceros para abordar el impacto, o participando en colaboración con otros actores y partes interesadas para influir en el comportamiento de la parte que causa o contribuye al impacto. La Tabla 4.B, a continuación, ofrece una visión general de algunos ejemplos de diferentes tipos de influencia y cómo se podría ejercer.

Es importante recordar que la **gravedad** es relevante para determinar el **orden de prioridad** en el que se deben abordar los impactos identificados, mientras que **la influencia** se vuelve relevante para determinar **cómo abordar los impactos** con los que la empresa contribuye o está directamente relacionada a través de sus relaciones comerciales. Cuando una empresa ha contribuido o está directamente relacionada con un impacto a través de sus relaciones comerciales, tiene la responsabilidad de actuar para abordar el impacto; la influencia, por otro lado, es una consideración relevante para determinar qué tipos de acciones tomar para abordar los impactos identificados. En resumen, la ausencia de influencia no exime a una empresa de la responsabilidad de abordar los impactos que se han identificado.

Tabla 4.B: Ejemplos de ejercicio y aumento de influencia para abordar los impactos en los derechos humanos	
Ejemplos de tipos de influencia	Ejemplos de ejercicio de influencia
Influencia comercial tradicional: influencia que se encuentra dentro de las actividades que la empresa realiza habitualmente en relaciones comerciales, tal como a través de la contratación.	<ul style="list-style-type: none"> ● Incluir estándares de derechos humanos en los contratos; ● auditar para el cumplimiento de las normas de derechos humanos incluidas en el contrato; ● incluir los derechos humanos en los criterios de precalificación en los procesos de licitación; y/o ● proporcionar incentivos comerciales para proveedores basados en consideraciones de derechos humanos (por ejemplo, prefiere contenido local).
Influencia comercial más amplia: influencia que una empresa puede ejercer por sí sola a través de actividades que no son rutinarias o típicas en las	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar la capacidad de los proveedores para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos;

Tabla 4.B: Ejemplos de ejercicio y aumento de influencia para abordar los impactos en los derechos humanos	
Ejemplos de tipos de influencia	Ejemplos de ejercicio de influencia
relaciones comerciales, como el desarrollo de capacidades.	<ul style="list-style-type: none"> • asegurar que el personal de contrataciones y compras envíe los mismos mensajes sobre derechos humanos en sus conversaciones con proveedores y en la toma de decisiones sobre contratos; y/o • utilizar los estándares internacionales e industriales relevantes para impulsar las expectativas al exigir que el proveedor cumpla con dichos estándares.
Influencia en conjunto con socios comerciales: influencia creada a través de la acción colectiva con otras compañías dentro o fuera de la misma industria.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con empresas similares para establecer requisitos comunes para los proveedores; y/o • involucrarse bilateralmente con compañías similares que pueden estar enfrentando problemas parecidos en la cadena de suministro para compartir las lecciones aprendidas e identificar posibles soluciones.
Influencia a través del compromiso bilateral: influencia generada a través del compromiso bilateral y por separado con uno o más actores; como actores gubernamentales, compañías similares, organizaciones internacionales y/u OSC.	<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar a las OSC y las organizaciones internacionales relevantes que pueden proporcionar información importante sobre actores locales o circunstancias en los países proveedores; y/o • comprometerse bilateralmente con una variedad de actores para identificar e implementar soluciones a problemas específicos de la cadena de suministro de derechos humanos que se han identificado.
Influencia a través de la colaboración de múltiples partes interesadas: influencia generada a través de la acción colectiva y colaborativa con	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estándares compartidos para proveedores a través de iniciativas de múltiples partes interesadas, mejorando así la credibilidad de los estándares; y/o

Tabla 4.B: Ejemplos de ejercicio y aumento de influencia para abordar los impactos en los derechos humanos	
Ejemplos de tipos de influencia	Ejemplos de ejercicio de influencia
pares empresariales, gobiernos, organizaciones internacionales y/u ONG u OSC.	<ul style="list-style-type: none"> utilizar la marca y la reputación de la empresa para convocar a las partes interesadas relevantes a abordar cualquier problema sistémico que se haya identificado.
Fuente: Adaptado desde: Shift (2013), <i>Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks</i> , New York: Shift, pp.14-24.	

4.3. MONITOREO

Una vez que se hayan identificado los impactos adversos en los derechos humanos y se haya determinado un plan de gestión del impacto, será importante hacer un seguimiento sobre si las acciones para abordar los impactos identificados se implementan y si es que abordan efectivamente los impactos. Por lo tanto, la planificación para el monitoreo de las medidas de mitigación del impacto debería ser un componente integral de la EIDH y estar incluida en el plan de gestión del impacto. Es importante que la planificación del monitoreo considere con precisión qué se debe supervisar, cuándo, con qué frecuencia y por quién. Además de proporcionar información sobre si las medidas de mitigación de impacto son efectivas y hacer los ajustes necesarios si no lo son, el monitoreo continuo brinda la oportunidad de identificar cualquier impacto imprevisto. La Sección 1.2 del [Suplemento para Evaluadores sobre Mitigación y Gestión del Impacto](#) presenta preguntas clave sobre las que quienes trabajan en la EIDH pueden reflexionar al desarrollar un plan de monitoreo.



Involucrar a los titulares de derechos, los titulares de deberes y otras partes relevantes en el monitoreo del impacto, según corresponda en el contexto dado, puede brindar valiosas oportunidades para fortalecer la rendición de cuentas y generar confianza entre las diferentes partes. También puede proporcionar una manera de involucrar la experiencia necesaria o contribuir a desarrollar la capacidad de las partes interesadas involucradas en la gestión del impacto. La Sección 1.1 del [Suplemento para Evaluadores sobre Mitigación y Gestión del Impacto](#) entra en más detalles sobre la participación de las partes interesadas y el desarrollo de capacidades para la Fase 4.

Una estrategia para facilitar la participación de diferentes grupos de interés es el monitoreo participativo. Al involucrar a las partes interesadas en el monitoreo, los evaluadores deben tener en cuenta las consideraciones para



relacionarse con los titulares de derechos descritos en la Sección B.2 de la [Participación de las Partes Interesadas](#). El Cuadro 4.3, a continuación, proporciona una visión general de monitoreo participativo.



Cuadro 4.3: ¿Qué es el monitoreo participativo?

El monitoreo participativo se puede definir como “un proceso colaborativo de recopilación y análisis de datos y comunicación de los resultados, en un intento de identificar y resolver problemas juntos. Incluye una variedad de personas en todas las etapas del proceso de monitoreo e incorpora métodos e indicadores significativos para los interesados involucrados. Tradicionalmente, las empresas y agencias inician y realizan el monitoreo. El monitoreo participativo requiere cambiar la dinámica para que una gama más amplia de partes interesadas asuma la responsabilidad de estas tareas y aprenda y se beneficie de los resultados. El monitoreo participativo no solo es científico, sino también social, político y cultural. Requiere apertura, una disposición a escuchar diferentes puntos de vista, un reconocimiento del conocimiento y el papel de los diferentes participantes, y la capacidad de otorgar crédito cuando el crédito se debe”.

Fuente: International Finance Corporation (2010), *International Lessons of Experience and Best Practice in Participatory Monitoring in Extractive Industry Projects*, Washington: IFC.

El monitoreo participativo puede ser una forma de generar entendimiento y confianza entre los diferentes actores involucrados en la EIDH. En particular, puede proporcionar una vía para el diálogo entre los titulares de derechos afectados y la empresa que se extiende más allá del proceso de EIDH. La EIDH puede desempeñar un papel en la identificación de los diferentes titulares de derechos y titulares de deberes que podrían estar involucrados en el monitoreo comunitario de las medidas de mitigación de impacto. Una EIDH también puede identificar si las personas, comunidades y grupos que se espera que participen en el monitoreo necesitan desarrollo de capacidades adicionales⁵³. El Cuadro 4.4, a continuación, ofrece algunos ejemplos de buenas prácticas de iniciativas de monitoreo participativo del sector de industrias extractivas.

Cuadro 4.4: Ejemplos de buenas prácticas de iniciativas de monitoreo participativo del sector de industrias extractivas

Según la Corporación Financiera Internacional, una práctica común en el sector de las industrias extractivas es la creación de Comités de Monitoreo y Vigilancia Ambiental Participativo. Estos comités tienen el propósito de tomar muestras de agua en puntos de recolección preestablecidos. Generalmente consisten en representantes designados por la comunidad que toman las muestras de agua que son enviadas a los laboratorios elegidos por las partes, representantes designados por la comunidad que son testigos de que un tercero (equipo técnico, profesor universitario, consultor, etc.) lo haga. La recolección de muestras se puede hacer mensualmente, cada dos meses, cada tres meses o trimestralmente, y los comités deben reunirse regularmente y documentar sus hallazgos. La financiación suele estar disponible por la empresa de las industrias extractivas. Las agencias ambientales gubernamentales están participando cada vez más en estos comités, a veces proporcionando recursos financieros y, más a menudo, asistencia técnica para el proceso.

Fuente: International Finance Corporation (2010), *International Lessons of Experience and Best Practice in Participatory Monitoring in Extractive Industry Projects*, Washington: IFC.

Según la revisión de la Corporación Financiera Internacional de los programas de monitoreo participativo, no existe una solución única para todos, ya que el éxito de tales esquemas depende mucho de cada contexto local específico⁵⁴. Esto enfatiza la importancia del buen análisis del contexto y la participación de las partes interesadas en todo el proceso de EIDH, que luego puede informar el diseño de cualquier monitoreo participativo que se implemente.

Es probable que el monitoreo participativo sea más efectivo cuando se diseña e implementa al comienzo de un proyecto y, además, cuando se usa en todas las etapas del ciclo del proyecto y no solo cuando los impactos causan contención comunitaria. Si se implementa un esquema de monitoreo participativo de manera reactiva, los grupos comunitarios pueden verlo sospechosamente como una herramienta diseñada para silenciar y cooptar voces disidentes; por lo tanto, la iniciativa de monitoreo puede sufrir problemas de credibilidad y contribuir aún más al conflicto y a las tensiones presentes en la comunidad. Además, en algunos escenarios, las comunidades pueden necesitar tiempo para desarrollar la capacidad y las habilidades técnicas para participar en el monitoreo. Por lo tanto, los programas de monitoreo participativo deben incluir un enfoque en el acceso y la capacidad de los titulares de derechos para participar en el proceso. Tener acceso a un programa de monitoreo participativo sin tener la capacidad de

participar significativamente no estará sincronizado con un enfoque basado en los derechos humanos. Lo mismo aplica para el reverso donde existen capacidades, pero el programa de monitoreo participativo no es accesible.

4.4. ACCESO A REPARACIÓN Y MECANISMOS DE RECLAMACIÓN A NIVEL OPERACIONAL

Los mecanismos de reclamación a nivel operacional pueden tener un papel importante en la EIDH. Los trabajadores y los miembros de la comunidad pueden presentar quejas con respecto al proceso de EIDH y/o los impactos específicos que se han identificado. El acceso a la reparación, del cual los mecanismos de reclamación a nivel operacional son un componente, es un pilar fundamental de los Principios Rectores de la ONU, que también describen ocho criterios de efectividad para los mecanismos de reclamo no judiciales (ver Cuadro 4.5, más abajo).

Mucho se ha escrito sobre los mecanismos de reclamación a nivel operacional en teoría y práctica, incluida la forma en que podrían diseñarse en colaboración con las comunidades locales para garantizar la capacidad de respuesta al contexto específico. Los casos de estudio han analizado la efectividad de los mecanismos de reclamación a nivel operacional en diferentes contextos.

Sin embargo, la orientación actual sobre los mecanismos de reclamación a nivel operacional se ha centrado poco en cómo dichos mecanismos podrían interactuar con los procesos de evaluación de impacto, incluida la EIDH. En resumen, los mecanismos de reclamación a nivel operacional pueden relacionarse con la EIDH de varias maneras, incluyendo:

- Para operaciones establecidas donde ya existe un mecanismo de reclamación:
 - La información del mecanismo de reclamación puede informar a la EIDH sobre cualquier patrón o tendencia identificada a partir de los reclamos que se hayan presentado. Es probable que brinden información útil sobre las preocupaciones de los miembros de la comunidad y los trabajadores; y
 - la EIDH puede proporcionar información sobre si es necesario revisar el mecanismo de reclamación existente y cómo hacerlo para garantizar su efectividad.
- Para operaciones planificadas o nuevas, o donde no existe un mecanismo de reclamación:
 - La información obtenida a través de EIDH puede proporcionar información sobre cómo se podría diseñar e implementar un mecanismo de reclamación a nivel operacional para garantizar la capacidad de

- respuesta al contexto local; incluyendo, por ejemplo, la identificación de cualquier método, enfoque o preferencia de la comunidad para la resolución de agravios; y
- se debe establecer un canal preliminar para la resolución de reclamos durante todo el proceso de EIDH como parte de embarcarse en una EIDH.

En general, los mecanismos de reclamación a nivel operacional pueden ser importantes para la identificación temprana de impactos, así como para el monitoreo continuo de la efectividad de la mitigación de impactos. Por lo tanto, el desarrollo, la revisión y/o la implementación de mecanismos de reclamación a nivel operacional deberían ser un componente integral del proceso de EIDH.

Cuadro 4.5: Criterios de efectividad para mecanismos de reclamación no judiciales

El Principio Rector 31 de la ONU describe ocho criterios de efectividad para los mecanismos de reclamación no judiciales:

- (a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder por el 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; y

(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.

Fuentes: Principios Rectores de la ONU.

INFORMES Y EVALUACIÓN



¿Qué pasa en la Fase 5?

La comunicación y la presentación de informes sobre los métodos y conclusiones de una EIDH son componentes críticos del proceso de evaluación. A través de la participación de las partes interesadas, la comunicación sobre la EIDH se realizará a lo largo de la evaluación. Sin embargo, escribir y publicar un informe de evaluación final también es importante. Un informe detallado de la EIDH que esté disponible y accesible para los titulares de derechos, los titulares de deberes y otras partes relevantes puede fomentar el diálogo y la rendición de cuentas al documentar los impactos que se han identificado y las medidas tomadas para abordarlos. El informe debe redactarse teniendo especial consideración con los desafíos que implica; como, por ejemplo, la sensibilidad de la información.

Si se hace con cuidado y se actúa sobre él, la evaluación del proceso de EIDH, sus conclusiones y resultados, pueden contribuir aún más a la mejora continua de la debida diligencia y de los resultados de la empresa en materia de derechos humanos.



Preguntas clave abordadas en esta sección

- ¿Por qué es importante publicar un informe de EIDH?
- ¿Cómo pueden los evaluadores garantizar que una EIDH refleje la experiencia de las comunidades?
- ¿Cuáles son algunos de los desafíos más comunes cuando se informa sobre los procesos y conclusiones de la EIDH, y cómo se pueden abordar?
- ¿Qué debe incluirse en un informe de EIDH?

- **¿Cómo puede la evaluación de los procesos de una EIDH contribuir a la mejora continua?**

5.1. ¿POR QUÉ INFORMAR SOBRE UNA EIDH?

El acceso a la información es tanto un derecho humano como un principio clave del proceso de un enfoque basado en derechos humanos. La comunicación clara hacia las partes interesadas sobre el proceso y los resultados de una EIDH, incluso a través de la presentación de informes, es un paso esencial para garantizar un proceso transparente y responsable. Además, es una forma de garantizar que los titulares de derechos, los titulares de deberes y otras partes relevantes puedan participar de manera significativa al proporcionar información sobre los resultados⁵⁵.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales esperan que se comuniquen, y se presenten informes sobre, los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos; incluyendo aquellos relativos a los impactos sobre los derechos humanos (ver Figura 5.a, más abajo). La comunicación y la presentación de informes son esenciales para fomentar la responsabilidad de las empresas en torno al abordaje de sus impactos adversos en los derechos humanos. Además, la publicación de informes sobre una EIDH y los planes de gestión del impacto asociados pueden ser clave para que las empresas demuestren que "saben y demuestran" que están llevando a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos y respetándolos. Desde la perspectiva de la comunidad, la sociedad civil y el interés público, un informe público de la EIDH puede servir de base para fortalecer las estrategias de las comunidades para exigir la responsabilidad corporativa al adoptar un enfoque basado en hechos y evidencia⁵⁶.

La presentación de informes sobre los procesos y conclusiones de la EIDH también puede proporcionar una plataforma para el diálogo sobre el proceso y los resultados de la evaluación, así como fomentar la construcción de relaciones entre las diferentes partes interesadas involucradas.

La presentación de informes y la comunicación sobre el proceso y los resultados de la EIDH pueden llevarse a cabo de diferentes maneras, según las circunstancias específicas. “La comunicación puede adoptar una variedad de formas, incluidas reuniones en persona, diálogos en línea, consultas con las partes interesadas afectadas e informes públicos formales”⁵⁷. Si es posible, la comunicación sobre el proceso y los resultados de la EIDH debe incluir una combinación de diálogo y estrategias basadas en la participación, en particular de los titulares de derechos; así como la publicación de un informe sobre la EIDH. A través de esto, la empresa puede demostrar compromiso con la transparencia y la participación, así como responsabilidad. Involucrar a las partes interesadas en el proceso de presentación de informes es fundamental para garantizar que

Figura 5.a: Informar sobre los impactos en los derechos humanos en los Principios Rectores de la ONU y las Líneas Directrices de la OCDE

Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos	Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
<ul style="list-style-type: none"> • Según los Principios Rectores “[p]ara 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”. • Los Principios Rectores también indican que las comunicaciones deberían: <ul style="list-style-type: none"> • (a) Ser [u]na forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios; • (b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada; • (c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Sección III de las Líneas Directrices de la OCDE establecen que “las empresas deberán garantizar la publicación, en los plazos oportunos, de información exacta sobre todos los aspectos significativos de sus actividades, estructura, situación financiera, resultados, accionistas y sistema de gobierno corporativo”. La definición de información exacta para su divulgación incluye cuestiones relacionadas a los trabajadores y partes interesadas. • Además, las empresas deben asegurar comunicar información adicional sobre, entre otras cosas, las cuestiones relativas a los trabajadores y otras partes interesadas. • La Sección III describe también las expectativas sobre la calidad y los plazos oportunos de la información a divulgar para que la información publicada cumpla su objetivo: mejorar el entendimiento público de las empresas y sus interacciones con la sociedad y el medio ambiente.

una EIDH refleje las experiencias de las comunidades”; más información sobre este tema está disponible en la siguiente sección.

Un informe final de evaluación de impacto debe describir la metodología y el proceso de evaluación de impacto, los resultados y las medidas de mitigación, así como un plan orientado hacia el futuro para el monitoreo y la evaluación⁵⁸. Hasta ahora, ha habido opiniones y enfoques divergentes con respecto a los informes de una EIDH. Algunos siempre abogan por una divulgación completa; mientras que otros argumentan que la EIDH es una práctica emergente, y que, en entornos delicados, puede ser aceptable trabajar para lograr la divulgación completa en una base de mejora continua.

Desde una perspectiva de buenas prácticas, la publicación de un informe final de EIDH debe considerarse un componente integral de cualquier proceso de EIDH. Las empresas están revelando cada vez más todos sus hallazgos de las EIDH para aumentar la transparencia y proporcionar una plataforma para el diálogo continuo con las partes interesadas. Además, la legislación como la Directiva sobre Información No Financiera de la UE, la Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California, las respectivas Leyes de Esclavitud Moderna del Reino Unido y Australia, la Ley del Deber de Vigilancia de Francia y la Ley de Debida Diligencia en materia de Trabajo Infantil holandés requieren que ciertas compañías informen sobre sus esfuerzos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Asimismo, la publicación de un informe final de EIDH puede ayudar a cumplir con los requisitos legales o a llevar a cabo acciones en concordancia con el espíritu de dichas leyes⁵⁹.

Sin embargo, en los casos en que la divulgación total fuese perjudicial (por ejemplo, donde pudiera causar riesgos para los titulares de derechos; o ser contraproducente con la participación de socios comerciales, o el gobierno, en materia de derechos humanos), se pueden considerar otras alternativas a la publicación de un informe completo. Dichas alternativas pueden incluir la realización de reuniones con las partes interesadas donde se compartan los hallazgos y/o la publicación de un informe resumido de las conclusiones clave. Dichas alternativas deberían ser medidas temporales solo mientras las empresas trabajen para la divulgación completa de los procesos y hallazgos de la EIDH. Al trabajar con miras hacia la divulgación de los procesos y hallazgos de la EIDH, algunas compañías también han publicado informes de EIDH con datos agregados, en lugar de hallazgos específicos de país y sitio como una medida provisional. Algunos ejemplos de informes sobre EIDH se proporcionan en el Cuadro 5.1, a continuación.

Cuadro 5.1: Ejemplos de informes públicos sobre EIDH

Informar públicamente sobre el proceso y los resultados de EIDH puede ser importante para demostrar un compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas; así como para proporcionar una plataforma enfocada al diálogo continuo entre las diferentes partes interesadas involucradas. Los siguientes son algunos ejemplos de informes públicos sobre EIDH.

- Luego de que el Instituto Danés de Derechos Humanos asesorara a Telia Company para que llevara a cabo EIDH específicas de cada país en 2013, la compañía encargó a BSR que evaluara su filial en Suecia. La EIDH identificó oportunidades y riesgos relacionados con la privacidad del consumidor, la libertad de expresión, los derechos laborales y la discriminación contra las poblaciones vulnerables en Suecia. Telia publicó el informe de Suecia en 2017⁶⁰. La compañía también publicó una EIDH de sus operaciones en Lituania.
- Kuoni, una empresa de turismo suiza realizó dos EIDH en 2012 y 2013, en Kenia e India, respectivamente. Kuoni ha publicado los informes de ambas evaluaciones de impacto; las cuales analizaron los derechos humanos en general, con un enfoque específico en los derechos de los niños⁶¹.
- El informe de evaluación de derechos humanos de la mina Marlin proporciona una evaluación general y el estado de los estándares de debida diligencia de Goldcorp, incluidas las recomendaciones para el proceso en curso. La mina Marlin ha aplicado una variedad de estrategias y mecanismos para asegurar consultas continuas con las partes interesadas, particularmente con la comunidad local. Los problemas prioritarios se identificaron a partir de las inquietudes planteadas en consultas previas con las partes interesadas, y el informe aborda los medios de mejora para estas áreas específicas⁶².
- Nestlé, junto al Instituto Danés de Derechos Humanos, publicó un informe que describe la metodología que se aplicó para las EIDH realizadas en las operaciones de siete países entre 2010 y 2013, los resultados globales de las EIDH y las lecciones aprendidas del proceso. Nestlé descubrió que participar en discusiones con los sindicatos al compartir las conclusiones del informe de EIDH condujo a mejores relaciones entre las operaciones del país y los sindicatos⁶³. En 2018, Nestlé acordó publicar un informe completo de los resultados de una evaluación de impacto centrada en los derechos laborales en su cadena de suministro de aceite de palma en Indonesia. El informe incluyó recomendaciones a Nestlé, así como a otros actores en el sector del aceite de palma y en la cadena de suministro de Nestlé.

Cuadro 5.1: Ejemplos de informes públicos sobre EIDH

- Coop Danmark A/S y su filial African Coffee Roasters Ltda. encargaron una EIDH de la cadena de suministro de café en cuatro países de abastecimiento: Kenia, Uganda, la República Democrática del Congo y Ruanda. El informe encontró que el goce de los derechos humanos de los caficultores depende en gran medida del contexto político y económico del país respectivo. Coop y el Instituto de Derechos Humanos y Empresas publicaron sus hallazgos en 2017⁶⁴.
- La EIDH del proyecto Mary River se realizó en el contexto de un proceso de audiencia pública para la evaluación del impacto ambiental y social de una mina propuesta, y sus hallazgos se publicaron en un informe independiente que se presentó al coordinador. La EIDH de Mary River es una evaluación ex ante, lo que significa que la EIDH se realizó antes de la aprobación de la construcción de la mina. Esto permitió a los titulares de derechos y otras partes interesadas participar durante todo el proceso y proporcionar información antes de que el proyecto se establezca⁶⁵.
- NomoGaia, una organización de investigación y política sin fines de lucro centrada en la responsabilidad corporativa informa públicamente sobre sus EIDH. La evaluación de riesgos de derechos humanos de NomoGaia 2011-2012 de las operaciones de Tullow Oil Plc en el oeste de Uganda no se publicó de inmediato; en cambio, a Tullow se le dio la oportunidad de gestionar riesgos e informar. En 2014, NomoGaia hizo un seguimiento y publicó los hallazgos originales de 2012 y la nueva revisión de literatura y políticas de 2014⁶⁶.
- La evaluación de impacto de NomoGaia del Proyecto de Transporte de Agua Disi en Jordania comenzó en 2011 mientras el oleoducto estaba en construcción. En 2014, NomoGaia siguió con el proyecto centrándose en los impactos para los usuarios de agua en Amman. El informe de seguimiento incluyó información que NomoGaia recopiló sobre el sector del agua de Jordania durante el transcurso de cinco años.⁶⁷

Para más información sobre EIDH y ejemplos de informes públicos, véase: Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, "Evaluaciones de Impacto en Derechos Humanos". [online]. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-companies/type-of-step-taken/human-rights-impact-assessments>

5.2. CÓMO ASEGURAR QUE UNA EIDH REFLEJE LA EXPERIENCIA DE LAS COMUNIDADES

Los procesos de evaluación como EIDH deben involucrar comunicación continua con las partes interesadas relevantes y los titulares de derechos afectados. A través de esto, se establece un compromiso y diálogo iterativos, asegurando el intercambio de información, experiencias, perspectivas y hallazgos a lo largo del proceso de evaluación. La información técnica debe comunicarse en un formato accesible y en el idioma hablado por las partes interesadas. Además, los profesionales de HRIA deben esforzarse por garantizar que la participación de las partes interesadas sea inclusiva, culturalmente apropiada y con perspectiva de género. Finalmente, debe buscar explícitamente las opiniones de cualquier grupo vulnerable que pueda verse afectado por el proyecto negativamente o las actividades empresariales⁶⁸.

Al informar, el equipo de evaluación debe seguir los siguientes pasos para asegurarse de que el informe refleje con precisión las experiencias de las comunidades⁶⁹:

1. **Involucrar a los miembros clave de la comunidad en el proceso de** presentación de informes creando alianzas con líderes locales y, en la medida de lo posible, buscando expertos locales para contribuir a la evaluación. Este enfoque no solo ayudará a crear relaciones sólidas con la comunidad, sino que también permitirá una comunicación crítica y continua.
2. **Establecer objetivos, expectativas y metas compartidas en la evaluación** al entablar un diálogo con la comunidad. ¿Cuál es el resultado deseado? ¿Se considera el informe de EIDH como un objetivo en sí mismo o es parte de un proceso continuo para aumentar el conocimiento de los derechos humanos en las comunidades locales y entre las partes interesadas?
3. **Gestionar las expectativas** de las comunidades, para evitar decepciones y frustraciones al reconocer los cambios que el proceso de EIDH inicia dentro de las comunidades.
4. **Adaptar el lenguaje de los derechos humanos a las realidades locales** buscando formas de explicar los derechos humanos en el contexto específico y en los términos de las realidades cotidianas y prácticas de las comunidades. Utilizar técnicas y medios pedagógicos, como ayudas visuales o ejercicios participativos, diseñados específicamente para interactuar con la comunidad.

Véase [Participación de las Partes Interesadas](#) para más información respecto al involucramiento de las comunidades.



5.3. DESAFÍOS AL INFORMAR SOBRE LOS PROCESOS Y RESULTADOS DE LA EIDH

Informar sobre los impactos en los derechos humanos y la EIDH puede plantear varios desafíos para los titulares de derechos, las empresas, los equipos de evaluación y otras partes interesadas. Por ejemplo, las empresas pueden dudar si informar o no sobre los procesos y hallazgos de la EIDH en entornos operativos en los que dichos informes pueden percibirse como críticos de los socios de empresas conjuntas o del gobierno del país anfitrión. Como la EIDH es una práctica emergente, las empresas también pueden dudar en comprometerse con la divulgación completa mientras se desarrollan metodologías y prácticas. Sin embargo, la EIDH enfatiza la transparencia y la divulgación de los resultados como parte de un enfoque basado en los derechos humanos.

Los equipos y las empresas de evaluación de EIDH deben equilibrar cuidadosamente la transparencia con las protecciones necesarias para los titulares de derechos en términos de confidencialidad y sensibilidad de la información. Es de suma importancia que cualquier informe de EIDH no represente riesgos para los titulares de derechos involucrados; por ejemplo, a través de la divulgación de información confidencial que podría dar lugar a represalias contra los titulares de derechos participantes. Incluso cuando los titulares de derechos den su consentimiento informado, los equipos de EIDH deben evaluar el riesgo de daño para los participantes y las comunidades. La empresa debe tener justificaciones razonables y defendibles para excluir la información del informe de EIDH. Incluso si alguna información se omite en el informe público, puede ser apropiado compartir esta información con titulares de derechos, inversores y reguladores⁷⁰.

Otros desafíos pueden estar asociados con garantizar la accesibilidad real del informe a los titulares de derechos, por ejemplo, abordar el lenguaje, la alfabetización, la accesibilidad física y las consideraciones de complejidad de la información. La Sección 1.4 del [Suplemento para Evaluadores sobre Participación de las Partes Interesadas](#) incluye consideraciones para informar a los participantes de una EIDH.



Finalmente, al determinar los mejores medios de comunicación y presentación de informes, el marco de tiempo en el que se lleva a cabo una EIDH también puede identificarse como un desafío.

Claramente, estos son aspectos reales e importantes para considerar al abogar por la divulgación de los informes de EIDH. Sin embargo, es importante reiterar que, desde una perspectiva de derechos humanos, la transparencia y la rendición

de cuentas son aspectos críticos de una EIDH. Por lo tanto, informar sobre el proceso y los hallazgos de una EIDH debe considerarse una parte integral de la evaluación. Los procedimientos de presentación de informes también deben tener cuidadosa consideración respecto a cómo se deben publicar y comunicar los hallazgos de la EIDH a los titulares de derechos y a otras partes interesadas para que puedan utilizar de manera significativa el informe de EIDH con fines de diálogo, de monitoreo y de evaluación continuos.

La Sección 1.1 del [Suplemento para Evaluadores sobre Informes](#) describe algunos ejemplos de desafíos y posibles enfoques relacionados con la presentación de informes de EIDH con más detalle.



5.4. CONTENIDO DE UN INFORME DE EIDH⁷¹

La **introducción** de un informe de evaluación debe describir el objetivo principal del informe de una manera clara; incluyendo una explicación de fondo de los objetivos de una EIDH, de la fuente de financiación y de los autores.

La **metodología** debe incluir una declaración sobre el diseño general de la evaluación (por ejemplo; qué métodos y enfoques para la participación de la comunidad se utilizaron, cómo se abordaron los aspectos éticos a lo largo de la evaluación, etc.). Estos puntos podrían presentarse a través de una descripción general de cada una de las fases del proceso y sus respectivos resultados; con declaraciones claras sobre los objetivos, las tareas y los hallazgos clave de cada fase. También es importante incluir las limitaciones de la metodología aplicada y las decisiones tomadas para reducir o ampliar el alcance de la evaluación.

Los hallazgos y acciones clave deben reflejarse a través de una presentación que cubra cada uno de los derechos humanos por separado o de forma temática como "asuntos laborales", "derechos de las mujeres" o "impacto comunitario". Cada sección debe indicar de forma clara el contexto de los impactos, su gravedad, las medidas de mitigación propuestas, el cronograma y quién es responsable de implementar las medidas de mitigación.

El informe también debe incluir una descripción del rol de los **procesos continuos de participación de las partes interesadas y los mecanismos de reclamación** como parte de la gestión del impacto.

En la Sección 1.2 del [Suplemento para Evaluadores sobre Informes](#), se proporciona una lista de verificación de informes con algunas preguntas ilustrativas sobre lo que debe incluirse en un informe de una EIDH.



5.5. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Llevar a cabo una EIDH debe reconocerse como un compromiso con los derechos humanos y, como tal, el proceso no concluye con la publicación de un informe final. Las situaciones de derechos humanos son dinámicas y, por lo tanto, es importante que la evaluación incluya medidas de evaluación y mejora continua⁷².

La etapa de evaluación consiste, en primer lugar, en una evaluación del proceso de EIDH en sí mismo. El objetivo de la evaluación es identificar y determinar en qué medida una EIDH ha cumplido los objetivos iniciales. Durante este proceso, es clave considerar si las acciones para abordar los impactos identificados (es decir, medidas para prevenir, mitigar y reparar los impactos) se han implementado debidamente y si son efectivas⁷³.

La segunda etapa del proceso de evaluación de EIDH debe iniciarse después de la publicación del informe final. La evaluación debe considerar los impactos imprevistos y los cambios sustanciales realizados en las políticas y prácticas de la empresa. Esto puede tomar la forma de informes de evaluación sobre la implementación real de medidas para abordar los impactos, con los titulares de derechos y los titulares de deberes consultados sobre la efectividad y los resultados de las intervenciones. Monitorear e informar sistemáticamente a los titulares de derechos afectados sobre los pasos que se siguieron alentará a los informes de seguimiento en curso, así como garantizará la transparencia a lo largo de la vida útil de un proyecto u operación. Además, brinda la oportunidad de mirar en retrospectiva las lecciones aprendidas, lo que facilita la mejora continua de los procesos de EIDH⁷⁴.

Es importante garantizar la mejora continua del desempeño de la empresa. El equipo de evaluación, en la mayoría de los casos, solo estará involucrado hasta que se hayan evaluado todos los problemas iniciales y se hayan establecido sistemas adecuados para abordarlos⁷⁵. Para superar posibles reclamos de sesgo en una EIDH ex post, la empresa podría considerar útil la verificación de un tercero adecuado y calificado (por ejemplo, un consultor externo o una organización con un historial comprobado de trabajo en la mejora de los procesos de debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos)⁷⁶.

La revisión periódica del proyecto o actividades comerciales facilitará la resolución de cualquier problema que pueda surgir después de la evaluación. La revisión periódica realizada cada tres o cinco años, según el tamaño y el alcance del proyecto, también sirve para determinar si la metodología de EIDH utilizada está actualizada respecto a las buenas prácticas internacionales actuales⁷⁷.

PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

B PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS



¿Qué significa la participación de partes interesadas?

La participación de las partes interesadas debe estar en el centro de una EIDH, y la participación de los titulares de derechos es fundamental en todas las etapas del proceso de evaluación.

En la Fase de Planificación y Determinación del Alcance, los evaluadores identifican las partes interesadas que deberían participar en el proceso de EIDH. Además, es posible que puedan tener lugar algunas entrevistas preliminares. En la Fase de Recopilación de Datos y Desarrollo de la Línea de Base, las entrevistas con titulares de derechos, titulares de deberes y otras partes relevantes serán una de las principales fuentes de datos primarios. Las perspectivas de los mismos titulares de derechos se utilizarán para evaluar la gravedad de los impactos en la Fase de Análisis del Impacto. En la Fase de Mitigación y Gestión del Impacto, las partes interesadas participan en el diseño e implementación de acciones que prevengan, mitiguen y reparen efectivamente los impactos adversos; así como en el monitoreo de su implementación, potencialmente a través del monitoreo participativo. Finalmente, los interesados, especialmente los titulares de derechos deben ser informados sobre los resultados de una manera significativa y accesible, y posteriormente participar en el proceso de evaluación.

En resumen, garantizar la participación significativa de las personas afectadas debería ser el requisito previo de un proceso que busque evaluar los impactos en los derechos humanos. La participación en una EIDH debería permitir a los titulares de derechos acceder a la información y comprender mejor tanto el proyecto, o las actividades empresariales como los impactos resultantes, pero también debería permitirles aprender sobre sus derechos humanos y las responsabilidades respectivas de los titulares de deberes para defender dichos derechos. Si se hace con cuidado, la participación puede ser una forma de empoderar a los titulares de derechos. Por último, la

participación de los titulares de deberes y otras partes relevantes en una EIDH es esencial para garantizar una evaluación integral y fomentar la responsabilidad.



Preguntas clave abordadas en esta sección

- ¿Por qué involucrar a titulares de derechos y otras partes interesadas en una EIDH?
- ¿Quiénes son los titulares de derechos, titulares de deberes y otras partes interesadas que deberían participar en una EIDH?
- ¿Cómo deben participar los titulares de derechos?
- ¿Qué tipo de consideraciones deben tenerse para la participación de grupos específicos de titulares de derechos? ¿Cuál es el papel del desarrollo de capacidades en la colaboración y la participación en EIDH?
- ¿En qué puntos deberían participar las partes interesadas en una EIDH?
- ¿Cuáles son algunos de los principios y ética basados en los derechos humanos que el equipo de evaluación debe aplicar en la participación de las partes interesadas?

B.1. INTRODUCCIÓN AL TRABAJO CON LAS PARTES INTERESADAS EN LA EIDH Y PARTICIPACIÓN DE LOS TITULARES DE DERECHO

La participación de las partes interesadas es crucial en una EIDH, por lo tanto, se ha incluido como el tema transversal clave en esta Guía y Caja de Herramientas. Las siguientes secciones brindan orientación sobre cómo relacionarse con los titulares de derechos durante el proceso de EIDH para garantizar que puedan participar de manera significativa, e influir en los procesos de toma de decisiones que afectan sus vidas. Estas secciones también brindan orientación para trabajar con las partes interesadas que tienen deberes y responsabilidades con respecto al respeto de los derechos humanos de los trabajadores y miembros de la comunidad.



El [Suplemento para Evaluadores sobre Participación de las Partes Interesadas](#) describe lo que los equipos de evaluación deben considerar antes y durante las entrevistas y reuniones con las partes interesadas (ver [Fase 2](#)). El suplemento también incluye información sobre el mapeo de las partes interesadas (ver [Fase 1](#)) y de los informes de hallazgos entregados a los participantes de la EIDH (ver [Fase 5](#)).

La [Guía para Entrevista para Evaluadores sobre Participación de las Partes Interesadas](#) proporciona preguntas tipo para ayudar a quienes realizan las entrevistas de una EIDH. El suplemento incluye preguntas dirigidas a miembros de la comunidad, trabajadores, gerencia de la compañía, representantes del gobierno y otras partes relevantes.



Las partes interesadas que participarán en una EIDH incluyen titulares de derechos, titulares de deberes y otras partes relevantes. Al evaluar los impactos en los derechos humanos, es importante reconocer y comprometer a toda la gama de partes interesadas relevantes, así como considerar sus diferentes roles y responsabilidades.

Consulte la Figura 3, a continuación, para obtener más detalles sobre estos distintos tipos de partes interesadas y ejemplos.

Figura 3: Resumen de las diferentes partes interesadas a involucrar en una EIDH



A menudo surge la siguiente pregunta: **¿cuál es la diferencia entre un titular de derechos y una parte interesada?** Esencialmente, los titulares de derechos son un grupo particular de partes interesadas: los trabajadores afectados y los miembros de la comunidad, a veces denominados "comunidades afectadas" o "personas afectadas por el proyecto". Estas personas son titulares de derechos, y la razón para reconocerlos como tal (en lugar de partes interesadas) es reconocer que aquellos derechos deben ser respetados, lo que incluye abordar los impactos adversos asociados con los proyectos o actividades de la empresa.

Debe existir participación durante todo el proceso de EIDH, así como durante la vida del proyecto o actividades de la empresa. Debe hacerse desde el principio, de manera proactiva y continua. La participación de las partes interesadas se usa comúnmente en el área de la responsabilidad social corporativa (RSC), y existen diferentes formas de participación de las partes interesadas (consulte el Cuadro B.1, a continuación, sobre lo característico en la participación de las partes interesadas en la RSC frente a la participación de las partes interesadas de una EIDH)

Cuadro B.1: Lo característico en la participación de las partes interesadas de la RSC frente a la participación de las partes interesadas en una EIDH

La **participación de las partes interesadas** se lleva a cabo comúnmente en el área de responsabilidad social corporativa para referirse a un proceso a través del cual una empresa se esfuerza por "comprender e involucrar a las partes interesadas y sus preocupaciones en sus actividades y decisiones". Hay diferentes formas de involucrar a las partes interesadas. Las empresas pueden informar a las partes interesadas con el propósito de **proporcionar información** sobre el proyecto, lo que se considera comunicación unidireccional. Un segundo modo de participación es la **consulta**, que es comunicación bidireccional centrada en compartir y recopilar información para comprender de forma adecuada el contexto del proyecto, las preferencias, preocupaciones, y expectativas de las diferentes partes, así como para asegurar que entiendan y aprendan de las perspectivas del otro. Conectado a esto, otra forma de participación es la **respuesta**, donde las compañías actúan en respuesta a un problema, inquietud o cierta información identificada durante la consulta. Finalmente, la **negociación** es una forma de comunicación bidireccional entre la empresa y las partes interesadas centrada en compartir decisiones con el objetivo de llegar a un acuerdo compartido.

Uno de los elementos clave para una participación significativa de las partes interesadas es la participación continua de forma **bidireccional, llevada a cabo de buena fe y atenta** a las opiniones, experiencias y expectativas que se

intercambian. La **participación** a menudo se usa como sinónimo de participación significativa de las partes interesadas.

Tomando un punto de partida en el enfoque basado en los derechos humanos, la participación de las partes interesadas en EIDH se centra en la colaboración de los titulares de derechos como el grupo de partes interesadas clave. Además, una EIDH identifica los derechos de estas partes interesadas, así como las responsabilidades respectivas de los titulares de deberes, otro grupo central de partes interesadas. Por último, las organizaciones, los mecanismos y los expertos en derechos humanos tienen un papel específico que desempeñar en la participación en la EIDH mediante la contribución de sus conocimientos y experticia en derechos humanos al análisis.

Fuentes: AccountAbility, United Nations Environment Programme and Stakeholder Research Associates Canada (2005), *The Stakeholder Engagement Manual. Volume 2: The Practitioner's Handbook on Stakeholder Engagement*, London: AccountAbility; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2015), *Guía de Diligencia Debida para la Participación Significativa de las partes interesadas del Sector Extractivo*, París: OCDE.

En el contexto de una EIDH, la participación de las partes interesadas presta especial atención a los titulares de derechos, incluidos sus derechos a ser consultados y a participar. La consulta y participación de los titulares de derechos en la toma de decisiones que les afecta se ha incorporado en una serie de instrumentos jurídicos internacionales, así como en la legislación nacional (ver la Sección B.2.1, más adelante). En el caso de los pueblos indígenas, su derecho se extiende a la consulta de acuerdo con el principio de consentimiento libre, previo e informado (CLPI).

La participación de los titulares de derechos en el proceso de EIDH es clave para identificar y analizar impactos que podrían estar experimentando, así como para debatir, comprender y diseñar acciones que prevengan, mitiguen y reparen estos impactos de manera efectiva. Por lo tanto, garantizar la participación de los afectados debería ser el requisito previo de un proceso que busque evaluar los impactos en los derechos humanos.

La participación en una EIDH debería permitir a los titulares de derechos acceder a la información y comprender mejor tanto el proyecto o las actividades comerciales como los impactos resultantes. A través del proceso de EIDH, los titulares de derechos también deben aprender sobre sus derechos humanos y las respectivas responsabilidades de los titulares de deberes para defender estos derechos. Si se hace con cuidado, la participación puede ser una forma de empoderar a los titulares de derechos. Como se destacó en la Guía de Derechos y Democracia, “una evaluación del impacto en los derechos humanos no debe consistir solo en reunir información, sino también en un intercambio de

conocimientos entre los participantes a lo largo del proceso de evaluación"⁷⁸. El Cuadro B.2, a continuación, proporciona una idea sobre cómo la EIDH puede actuar como una herramienta para el empoderamiento de los titulares de derechos.

Para más información sobre cómo facilitar la participación de los titulares de derechos, consulte las secciones 1.2 y 1.3 del Suplemento para Evaluadores sobre Participación de las Partes Interesadas. La Guía de Entrevista para evaluadores sobre Participación de las Partes Interesadas ofrece también preguntas para que los equipos de evaluación formulen a los titulares de derechos



Cuadro B.2: La EIDH basada en la comunidad como una herramienta para el empoderamiento de los titulares de derechos

La EIDH basada en la comunidad es un método que otorga a las comunidades afectadas la responsabilidad de evaluar y documentar los impactos potenciales o reales en los derechos humanos de un proyecto a gran escala.

La organización canadiense Rights & Democracy ha diseñado una metodología paso a paso para guiar a las comunidades y a las ONG en la evaluación de los impactos de la inversión privada.

“Las evaluaciones de EIDH basadas en la comunidad utilizan un enfoque de abajo hacia arriba, lo que contribuye a empoderar a las comunidades afectadas para reclamar sus derechos y garantizar la rendición de cuentas. Dichas evaluaciones ayudan a expresar las preocupaciones de las personas afectadas y las comunidades locales, poniéndolas igualdad de condiciones con los actores públicos y privados involucrados”.

Experiencias de EIDH basadas en la comunidad en diferentes países han demostrado que tales procesos pueden ayudar a las comunidades a movilizarse en torno a sus derechos. Sin embargo, se debe reconocer que las EIDH basadas en la comunidad tienen limitaciones, como, por ejemplo, el acceso limitado a los representantes y los sistemas internos de la compañía; lo que puede dificultar la obtención de una imagen completa.

Fuente: Derechos y Democracia (2011), *Todo Derecho: Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos*. [online]. Disponible en: <http://hria.equalit.ie/es/>

B.1.1 PARTICIPACIÓN Y CONSULTA EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y OTROS MARCOS DE REFERENCIA

El derecho a la participación pública está consagrado en el derecho internacional de los derechos humanos. Varios tratados y convenciones incluyen disposiciones relacionadas con la participación y la consulta. Por ejemplo:

- El artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece el derecho de los ciudadanos a participar en los asuntos políticos, y el artículo 19 garantiza el derecho a la libertad de expresión, incluido el derecho a buscar información; y
- los órganos creados en virtud de tratados de la ONU han emitido numerosos comentarios generales que señalan la responsabilidad gubernamental de informar y escuchar las opiniones de los grupos afectados por decisiones políticas, con respecto a sus derechos económicos, sociales y culturales⁷⁹.

Además, según el derecho internacional de los derechos humanos, ciertos grupos tienen el derecho explícito de ser escuchados y consultados.

- En la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI) y el Convenio N.º 169 de la OIT, se afirma que los pueblos indígenas tienen derecho a ser consultados de acuerdo con el principio del consentimiento libre, previo e informado (CLPI).
- La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) establece que los niños tienen derecho a participar en los procesos de toma de decisiones que pueden ser relevantes en sus vidas y a influir en las decisiones tomadas, incluso dentro de la familia, la escuela y la comunidad.
- La Convención sobre los Derechos de los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias (CDTM) exige la consulta y la participación de los trabajadores migrantes y sus familias en las decisiones relacionadas con la vida y la administración de las comunidades locales.
- También se ha incorporado un llamado a consulta en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)⁸⁰.
- La Convención contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) también ha insistido en la importancia del derecho a la participación de la mujer⁸¹.

En los últimos años, la participación se ha reflejado en el enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos como un objetivo, así como en un principio transversal. Para obtener más información sobre el enfoque basado en los derechos humanos, consulte la Sección A.4 de Bienvenida e Introducción y la

Sección 1.2 de la Fase 2: [Fase 2: Recopilación de Datos y Desarrollo de Línea de Base](#).

Además, se ha ido definiendo cada vez más la obligación de las empresas de consultar a los afectados por sus actividades. Por ejemplo:

- El Principio Rector 18 de la ONU señala de forma explícita que el proceso de identificación de impactos en los derechos humanos debe “incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas”. En el comentario asociado, se especifica que “las empresas deben tratar de comprender las preocupaciones de las partes interesadas potencialmente afectadas consultándolas directamente y teniendo en cuenta la cuestión del idioma y otros factores que puedan dificultar una comunicación efectiva. Cuando no sea posible proceder a estas consultas, las empresas deben considerar alternativas razonables, como consultar a expertos solventes e independientes, incluidos defensores de los derechos humanos y otros actores de la sociedad civil”⁸².
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011) también establecen que las empresas multinacionales deben comprometerse con las partes interesadas relevantes para proporcionar oportunidades sustanciales para que sus puntos de vista sean tomados en cuenta durante la planificación y la toma de decisiones, especialmente para proyectos u otras actividades que pueden tener un impacto significativo en las comunidades locales⁸³.
- La Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés) requiere que sus clientes realicen un proceso de consulta de manera que brinde a las comunidades afectadas oportunidades para expresar sus puntos de vista sobre los riesgos e impactos del proyecto. El alcance y el grado de participación requeridos por el proceso de consulta son proporcionales a los riesgos e impactos adversos del proyecto en particular⁸⁴.

B.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS RELEVANTES A PARTICIPAR

B.2.1 IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS RELEVANTES Y ANÁLISIS

Para trabajar con las partes interesadas relevantes como parte del proceso de EIDH, primero es necesario identificar a las diferentes partes interesadas para comprender su situación y su relación con el proyecto empresarial, así como la dinámica de poder entre ellos.

La identificación de las partes interesadas relevantes dependerá de varios factores, como por ejemplo la naturaleza del proyecto o las actividades de la empresa, los impactos anticipados, la ubicación geográfica, etc. No existe una lista establecida de partes interesadas que se aplique universalmente a cada contexto. Sin embargo, es esencial que las partes interesadas identificadas e incluidas en la EIDH incluyan a los titulares de derechos afectados, los titulares de deberes responsables y otras partes relevantes (ver Figura 3, arriba, para una explicación más detallada de estos diferentes tipos de partes interesadas). Durante la EIDH, se podrían identificar otras partes interesadas que no se incluyeron al comienzo del proceso. Por lo tanto, el equipo de EIDH debe permanecer flexible y abierto a incluir a dichos interesados durante el proceso de EIDH.

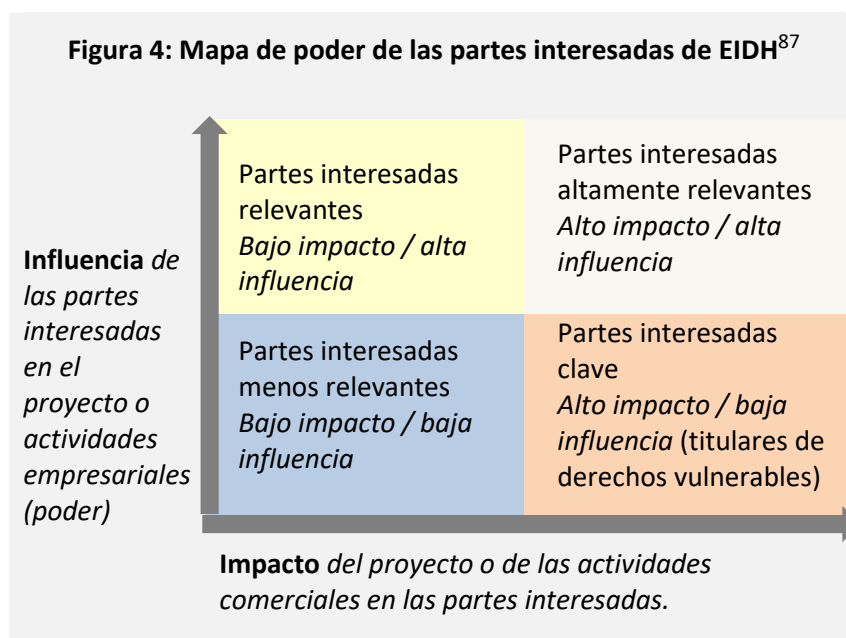
La identificación de diferentes partes interesadas ayudará al equipo de evaluación a comprender quiénes son los individuos, grupos y organizaciones relevantes y cuáles son las relaciones entre ellos. También proporcionará información sobre los intereses de las partes interesadas en relación con el proyecto o las actividades comerciales, así como su conocimiento y capacidad de participación. Esto, a su vez, permitirá al equipo de EIDH identificar dónde puede ser necesario el desarrollo de capacidades para garantizar una participación significativa. Para comprender cómo pueden verse afectados los diferentes titulares de derechos, es importante tener especialmente en cuenta a las personas y grupos vulnerables o marginados que requieren atención específica (ver más adelante en la Sección B.3).

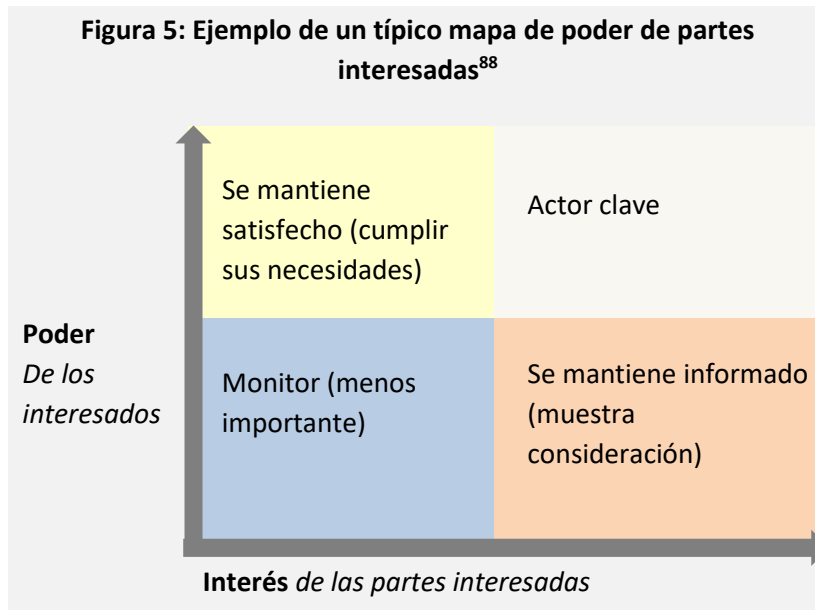


La Sección 1.1 del [Suplemento para Evaluadores sobre Participación de las Partes Interesadas](#) se puede utilizar durante el proceso de identificación y mapeo inicial de las partes interesadas de una EIDH.

Después de identificar las partes interesadas relevantes y sus derechos, intereses y obligaciones con respecto a los impactos del proyecto o las actividades comerciales, será necesario mapearlas para determinar con cuáles involucrarse en la EIDH y cómo. Existen diferentes métodos para mapear las partes interesadas, por ejemplo, puede ser a través de una tabla, gráfico, cuadrícula o mapa de zonificación, entre otros. Las dimensiones utilizadas en dichos ejercicios de mapeo y análisis de partes interesadas incluyen poder, influencia, derechos, intereses, proximidad y necesidades⁸⁵. El uso de un "mapa de poder" puede ayudar a determinar qué partes interesadas son más vulnerables y afectadas por el proyecto o las actividades comerciales. Las partes interesadas se colocan en una matriz con dos ejes: influencia de la parte interesada en el proyecto o actividades del negocio (ejes de influencia/poder), e impacto del proyecto o actividades de la empresa en la parte interesada (ejes de impacto) (ver Figura 4, a continuación).

El mapeo de partes interesadas para una EIDH requiere un enfoque diferente al que se toma generalmente en un mapeo corriente de partes interesadas (ver Figura 5, más adelante). Mientras que el mapeo de una EIDH se enfoca en el riesgo para los titulares de derechos, el mapeo corriente de las partes interesadas se enfoca en el riesgo para las empresas. En el mapeo de partes interesadas de una EIDH, se presta especial atención a las partes interesadas en la esquina inferior derecha; estos titulares de derechos vulnerables o marginados se clasifican como los que tienen menos influencia, pero se ven muy afectados por el proyecto o las actividades comerciales. Por el contrario, el mapeo corriente de las partes interesadas se centraría más en aquellos en la esquina superior derecha; estas son partes interesadas altamente relevantes que tienen un alto impacto e influencia sobre el proyecto o las actividades de la empresa⁸⁶.





En resumen, se debe hacer un esfuerzo desde el principio para identificar y contactar a todas las partes interesadas, incluidos grupos o individuos con puntos de vista diferentes u opuestos. Cuando las partes interesadas clave no están de acuerdo o no pueden participar en la evaluación de impacto por varias razones, es importante mencionar esto en el informe final de la EIDH para demostrar que se ha hecho un esfuerzo para tener en cuenta las perspectivas de todas las partes interesadas relevantes⁸⁹.

B.2.2 TRABAJO CON LOS TITULARES DE DERECHOS

Las oportunidades de colaboración y participación deben priorizar a los titulares de derechos potencialmente afectados y/o sus representantes legítimos, con atención a las personas y grupos vulnerables⁹⁰.

La Tabla B.A, a continuación, proporciona algunos ejemplos de diferentes titulares de derechos, así como consideraciones para su participación en una EIDH.

Tabla B.A: Ejemplos de titulares de derechos y consideraciones para su participación en una EIDH	
Titulares de Derechos	Consideraciones
Miembros de la comunidad que pueden ser	<ul style="list-style-type: none"> • La identificación de las comunidades afectadas por un proyecto o actividades

Tabla B.A: Ejemplos de titulares de derechos y consideraciones para su participación en una EIDH

Titulares de Derechos	Consideraciones
<p>potencialmente impactados</p> <p>Estos pueden incluir residentes que viven cerca del proyecto, propietarios de tierras, agricultores, pueblos indígenas, asociaciones/organizaciones comunitarias, líderes comunitarios o religiosos, escuelas, grupos de interés locales y miembros de la comunidad que viven aguas abajo de las operaciones o en la cadena de suministro.</p>	<p>comerciales requiere una buena comprensión del contexto local.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Es importante tener en cuenta que no todas las comunidades o individuos dentro de una comunidad se ven afectados de la misma manera. Tampoco es probable que todos los miembros de la comunidad compartan el mismo punto de vista de un proyecto o actividades comerciales. Algunos pueden apoyar el proyecto empresarial, mientras que otros pueden oponerse. Estas diferentes perspectivas deben ser representadas y analizadas durante la evaluación. ● Es importante tomarse el tiempo para comprometerse y consultar a tantos titulares de derechos diferentes dentro de las comunidades como sea posible con la finalidad de identificar con precisión quién se ve afectado, cómo y en qué grado. Es posible que no siempre se pueda incluir a todos en cada etapa de la evaluación o garantizar que todos los puntos de vista estén representados. En estos casos, la consulta con representantes legítimos podría ser una solución viable. Si se excluyen algunos grupos, las razones para esto deben estar justificadas y claramente establecidas en los resultados de la evaluación. ● Se debe tener cuidado para identificar las diferencias en la forma en que las mujeres, los hombres y los niños experimentan los impactos, incluso a través de enfoques de participación sensibles al género y a los derechos de los niños y niñas.

Tabla B.A: Ejemplos de titulares de derechos y consideraciones para su participación en una EIDH	
Titulares de Derechos	Consideraciones
	<ul style="list-style-type: none"> ● Los titulares de derechos deben participar directamente en el proceso de evaluación de impacto. Sin embargo, en los casos en que esto no sea posible o apropiado, puede ser necesario participar a través de representantes de titulares de derechos o instituciones representativas. Si este es el caso, se debe tener cuidado al tratar de establecer que los representantes presenten fielmente las opiniones, intereses y preocupaciones de los titulares de derechos. En algunas situaciones, también puede ser apropiado que el proceso de EIDH prevea la creación, o el desarrollo de capacidades, de organizaciones representativas. ● Las estrategias de participación en la EIDH deben conocer los derechos particulares de participación y consulta que algunos miembros de la comunidad pueden tener. Por ejemplo, los equipos de EIDH deben prestar atención al consentimiento libre previo e informado en el caso de los pueblos indígenas, así como a los principios para el compromiso con los niños descritos en la Convención sobre los Derechos del Niño. (Para más información sobre cómo involucrarse con titulares de derechos específicos, consulte la Sección B.4).
<p>Trabajadores y sindicatos (como sus representantes)</p> <p>Estos incluyen trabajadores que actualmente se desempeñan para la empresa en cuestión, empleados, ex trabajadores,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Los trabajadores pueden proporcionar información crucial sobre cuestiones de derechos humanos en el lugar de trabajo y pueden tener información importante sobre el funcionamiento de la empresa. ● En caso de existir, los sindicatos independientes deberían ser consultados

Tabla B.A: Ejemplos de titulares de derechos y consideraciones para su participación en una EIDH	
Titulares de Derechos	Consideraciones
<p>trabajadores de la cadena de suministro de la empresa, trabajadores subcontratados y trabajadores ocasionales/informales. Los sindicatos nacionales y locales u organizaciones de trabajadores a nivel de sitio también deben ser consultados como representantes de estos titulares de derechos.</p>	<p>como organizaciones representativas legítimas de trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los trabajadores deben ser consultados directamente (individualmente y/o en grupo) para comprender sus preocupaciones y cualquier impacto real o potencial que experimenten. ● Los equipos de EIDH deben asegurarse de que el anonimato de los trabajadores esté protegido al dar su declaración, ya que podrían enfrentar la presión de otros trabajadores o superiores. ● Se debe tener cuidado para identificar cualquier diferencia en la forma en que mujeres y hombres experimentan los impactos, incluyendo enfoques de participación sensibles al género. ● Los representantes de los trabajadores pueden tener una idea de los posibles impactos no solo en los propios trabajadores, sino también en las comunidades locales, ya que los trabajadores a menudo provienen de estas comunidades. ● Para comprender mejor los impactos de un proyecto o actividades empresariales en los trabajadores, los equipos de EIDH también pueden consultar a las federaciones sindicales nacionales, así como a las federaciones sindicales internacionales (por ejemplo: Confederación Sindical Internacional (CSI); La Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA); UNI Global Union; IndustriALL).

Tabla B.A: Ejemplos de titulares de derechos y consideraciones para su participación en una EIDH	
Titulares de Derechos	Consideraciones
	<ul style="list-style-type: none"> ● En países donde los sindicatos están prohibidos por ley, es importante tener en cuenta las sensibilidades con respecto a este tema y los riesgos asociados con las consultas. Los evaluadores deben encontrar medios alternativos para obtener datos sobre los derechos de los trabajadores y de la libertad sindical. Esto podría incluir la adaptación del lenguaje sobre la libertad de asociación y sindical cuando se relacione con los trabajadores.
<p>Consumidores, clientes, compradores y usuarios finales.</p> <p>Este grupo de titulares de derechos incluye individuos que compran y/o utilizan productos y/o servicios de la compañía en cuestión. Pueden incluir consumidores directos e indirectos. Los grupos de protección del consumidor y los grupos de usuarios pueden actuar como representantes de estos titulares de derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Los consumidores pueden verse afectados negativamente cuando un producto o servicio que adquieren es de calidad inadecuada y tiene impactos negativos (por ejemplo, los plásticos utilizados para fabricar juguetes para niños contienen productos químicos que son perjudiciales para el desarrollo físico de los niños). ● Según el sector y el producto/servicio, se debe consultar a los consumidores o grupos de protección del consumidor para comprender los impactos reales y potenciales de las actividades comerciales en el disfrute de los derechos humanos de los consumidores.
<p>Defensores de derechos humanos; incluidos sindicatos o activistas laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Los defensores de los derechos humanos preocupados por un proyecto o actividades comerciales pueden correr el riesgo de represalias por parte de agencias represivas del gobierno anfitrión, grupos paramilitares, etc.

Tabla B.A: Ejemplos de titulares de derechos y consideraciones para su participación en una EIDH	
Titulares de Derechos	Consideraciones
	<ul style="list-style-type: none"> • Los activistas sindicales pueden correr el riesgo de ser discriminados por los empleadores. • Es probable que los defensores de los derechos humanos tengan información valiosa sobre los impactos potenciales y reales del proyecto o las actividades empresariales en los trabajadores y las comunidades.

Pese a que se debe tener cuidado al relacionarse directamente con los titulares de derechos, en algunas circunstancias, podría no ser posible involucrar a todos los titulares de derechos en la evaluación de impacto. Por ejemplo, puede ser difícil llegar a ciertos titulares de derechos, especialmente en situaciones en las que existe una falta de confianza entre los titulares de derechos y la empresa en cuestión. Otro ejemplo podría ser una EIDH en un área afectada por el conflicto donde la seguridad de los titulares de derechos y del equipo de evaluación está en juego. Además, en países con gobiernos represivos, entrevistar a los titulares de derechos podría ponerlos en riesgo.

Es importante que el equipo de evaluación tome todas las precauciones necesarias para asegurarse de que los titulares de derechos que participen en un proceso de EIDH estén seguros. Si el riesgo de involucrar directamente a los titulares de derechos es alto, o cuando la participación con los titulares de derechos directamente resulta imposible o inapropiado (por ejemplo; cuando puede interferir con ciertos procesos, incluida la negociación colectiva o la consulta de los pueblos indígenas realizada por el gobierno), puede ser útil considerar alternativas. En tales casos, puede ser necesario comprometerse con representantes fiables u organizaciones representativas. Se trata de terceros o interlocutores como las OSC, los sindicatos y los expertos que pueden tener suficiente conocimiento y experiencia para relacionarse con los grupos de titulares de derechos y, por lo tanto, pueden transmitir las posibles preocupaciones relacionadas con el proyecto o las actividades comerciales en su nombre.

Razones prácticas, como las limitaciones financieras y de tiempo o los desafíos de infraestructura, también pueden impedir la participación de algunas

personas y/o grupos en un proceso de EIDH. En algunas circunstancias, ciertos titulares de derechos pueden no estar dispuestos a participar, si previamente ha habido conflictos con la empresa y/o si la empresa encarga la EIDH. También podrían temer las repercusiones del gobierno al dar ciertas declaraciones. Otro desafío es cuando los titulares de derechos o las OSC experimentan agotamiento durante las consultas o se sienten decepcionados por los resultados de procesos similares. Además, dentro de una comunidad puede haber conflicto de intereses; ciertos miembros de la comunidad pueden estar a favor de un proyecto o actividades comerciales (por ejemplo, porque son empleados de la empresa en cuestión y dependen de aquel salario), mientras que otros miembros de la comunidad pueden oponerse al proyecto. También puede haber conflicto de intereses entre los diferentes titulares de derechos. Por último, y críticamente, ningún individuo debe ser obligado a participar en una EIDH contra su voluntad.

En todos los casos, **quienes trabajen en una EIDH deben tener cuidado de identificar posibles limitaciones**, ser transparentes sobre ellas en el proceso de evaluación y explicar los pasos que se han tomado para superarlas.

Con respecto a los representantes de los titulares de derechos, debe tenerse en cuenta que **a veces es difícil identificar representantes legítimos de los titulares de derechos.** Una ONG, un miembro del parlamento o un líder de la comunidad podría afirmar que representa a un cierto grupo de titulares de derechos; sin embargo, esas personas/organizaciones podrían estar involucradas en el proyecto o actividades empresariales y/o no representar las opiniones de los miembros de la comunidad a quienes dicen representar. El conocimiento del contexto local es esencial para comprender dicha dinámica. Al consultar con las comunidades indígenas, es importante comprender las características culturales y organizativas de los pueblos indígenas y la jerarquía de las autoridades para interactuar con las personas adecuadas en el momento adecuado.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, los equipos de EIDH deben asegurarse de informar a los titulares de derechos sobre sus hallazgos. Para obtener más información, consulte la Sección 1.4 del [Suplemento para Evaluadores sobre Participación de las Partes Interesadas](#).



Consulte la [Guía de Entrevista para la Participación de las Partes Interesadas](#) para ver ejemplos de preguntas para los titulares de derechos; como por ejemplo, miembros de la comunidad y trabajadores.

El Cuadro B.3, a continuación, describe algunos potenciales desafíos adicionales para quienes trabajen en la participación efectiva de las partes interesadas con

los titulares de derechos en una EIDH. El Cuadro también ofrece algunas sugerencias sobre cómo esto se podría abordar.

Cuadro B.3: Desafíos para quienes trabajen en la participación efectiva de las partes interesadas con los titulares de derechos en una EIDH

La presencia de representantes de la empresa en reuniones con titulares de derechos.

Quienes trabajen en una EIDH deben ser independientes y tener control total sobre el proceso de entrevista con los titulares de derechos; como tal, deberían poder interactuar con los titulares de derechos sin interferencia (por ejemplo, de representantes de la compañía). Sin embargo, puede haber circunstancias en las que la sede de la empresa o el equipo local que encarga la evaluación no esté de acuerdo con esta disposición y/o circunstancias en las que el equipo de evaluación de impacto requerirá ayuda y presencia de la empresa debido a problemas de seguridad o logísticos.

Incluso si los representantes de la empresa no están presentes durante la reunión, el equipo de EIDH debe estar al tanto de las percepciones de las partes interesadas. Por ejemplo, si los miembros de la comunidad ven al evaluador/equipo cenando con representantes de la compañía o siendo conducidos en el vehículo de la compañía, esto puede ser percibido negativamente por la comunidad. Además, tener cerca a los representantes de la empresa puede no crear un espacio seguro para los titulares de derechos, incluso si permanecen fuera de la reunión.

Por otro lado, en algunas circunstancias, la presencia de los representantes de la empresa para algunas de las consultas podría ser una ventaja, ya que les permite escuchar directamente de los titulares de derechos cuáles son sus experiencias en lugar de leerlas de un reporte. Esto puede ser invaluable para sensibilizar a los representantes de la compañía e incentivarlos a actuar de acuerdo con los hallazgos de la EIDH. Esto podría ser especialmente importante en el caso de evaluaciones ex ante, cuando el proyecto o las actividades de la empresa no se han concretado. Además, la presencia de representantes de la compañía al comienzo de una discusión de grupo focal con miembros de la comunidad puede ser vital para involucrar a las partes interesadas que muestran agotamiento por las consultas al demostrar que la compañía está comprometida y se comunica claramente sobre las acciones de seguimiento planificadas.

Sin embargo, debe reconocerse que en una EIDH encargada por la compañía, la relación entre los evaluadores y los representantes de la compañía será inherentemente estrecha, y esta proximidad podría conducir a críticas. Las

recomendaciones específicas por considerar por quienes trabajan en la EIDH para asegurar y demostrar independencia incluyen:

- Acordar de antemano con los representantes de la empresa las funciones respectivas del equipo de evaluación y de los representantes de la compañía en las actividades de participación de las partes interesadas.
- Informar a las personas involucradas con claridad sobre quienes están en el equipo de evaluación y quienes son los representantes de la compañía, además de explicar sus roles respectivos en el proceso de evaluación de impacto; y
- Asegurar que la mayoría de las actividades de participación de las partes interesadas ocurran sin ningún representante de la compañía presente. Esto también ayudará a validar los hallazgos.

La presencia de representantes gubernamentales en reuniones con titulares de derechos.

Como se mencionó anteriormente, quienes trabajan en las EIDH deben ser independientes de las partes interesadas de la compañía y del gobierno, además deben tener control total sobre los procesos de participación de las partes interesadas en la EIDH, sin interferencia. Sin embargo, en algunos casos, los representantes del gobierno insisten en estar presentes durante la EIDH o asistir a entrevistas (por ejemplo, por razones de seguridad). En estos casos, debe explicarse a los representantes del gobierno que pueden presentarse a sí mismos y su función, así como el propósito de la evaluación, pero que no pueden estar presentes durante las entrevistas. Sin embargo, puede haber casos en los que solicitar que los representantes del gobierno se retiren del lugar, podría llevar a que ya no respalden la presencia del equipo de EIDH, lo que podría socavar todo el proceso. Este podría ser el caso en áreas donde hay un conflicto en curso o donde el ejército cuenta con mucho poder. En tales casos, puede ser preferible permitir que los representantes del gobierno estén presentes en lugar de abandonar el proceso de EIDH por completo; sin embargo, los evaluadores deben tener esto en cuenta (por ejemplo, dejando de lado las preguntas delicadas a los titulares de derechos que podrían dar lugar a represalias). Los evaluadores deben tratar de obtener dicha información a través de otros medios; como a través de representantes o entrevistas fuera del sitio en otro momento cuando/donde no haya presencia del gobierno. Finalmente, todas esas limitaciones deben explicarse claramente y justificarse en el informe de la EIDH.

B.2.3 TRABAJO CON LOS TITULARES DE DEBERES

El marco de referencia de derechos humanos pone especial énfasis en la rendición de cuentas, incluso a través del reconocimiento de los derechos de los titulares de derechos y las obligaciones correspondientes de los titulares de deberes para defender estos derechos. Por lo tanto, es importante que los titulares de deberes y sus obligaciones se identifiquen en el análisis y participación de las partes interesadas de la EIDH. Esto incluye reconocer y diferenciar entre la expectativa de que las empresas respeten los derechos humanos y las obligaciones de los titulares de deberes estatales de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos. Cabe señalar que los titulares de deberes también pueden ser titulares de derechos; por ejemplo, los gerentes de las empresas pueden ser responsables de los impactos en los derechos humanos, pero también pueden verse afectados negativamente.

La Tabla B.B, a continuación, proporciona una lista ilustrativa de los diferentes tipos de titulares de deberes que deberían participar en la EIDH; incluyendo los puntos a considerar al trabajar con ellos.

Tabla B.B: Ejemplos de titulares de deberes y consideraciones al trabajar con ellos en una EIDH	
Titulares de Deberes	Consideraciones
<p>Actores del gobierno anfitrión</p> <p>Estos podrían incluir autoridades nacionales, representantes de gobiernos locales de agencias o departamentos gubernamentales específicos, formuladores de políticas y reguladores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● En ciertos contextos, los impactos negativos surgen a través de las relaciones con los actores gubernamentales. Por lo tanto, es importante identificar tales relaciones. Por ejemplo, la compañía en cuestión podría estar en una empresa conjunta con un organismo gubernamental; el gobierno podría haber otorgado acceso a tierras donde las personas han sido desalojadas por la fuerza; o las fuerzas de seguridad pública apostadas para proteger los activos de la empresa pueden estar involucradas en abusos contra los derechos humanos. ● La interacción con los actores del gobierno anfitrión puede tener lugar en varias etapas de la evaluación de impacto y puede tener ventajas y desventajas. ● Las autoridades gubernamentales pueden ser útiles para consultar, ya que tienen acceso a documentos, contratos, concesiones, mapas, etc.,

Tabla B.B: Ejemplos de titulares de deberes y consideraciones al trabajar con ellos en una EIDH	
Titulares de Deberes	Consideraciones
	<p>que pueden ser relevantes para la evaluación de impacto.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El acceso a las autoridades gubernamentales puede ser difícil, especialmente cuando el gobierno no es partidario en el tema de los derechos humanos. En tales casos, puede ser útil pedir a agencias de la ONU como la OIT y UNICEF que faciliten el contacto para obtener acceso.
<p>Representantes de la compañía</p> <p>Estos incluyen representantes de la compañía a nivel de la oficina central y de operaciones en el país; incluidos la alta gerencia, la gerencia media, varios gerentes de unidades de negocios, representantes de departamentos y expertos en la materia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● El diálogo con las partes interesadas internas de la empresa puede proporcionar una buena comprensión de la naturaleza del proyecto o de las actividades comerciales, lo que puede ayudar a los evaluadores a comprender y potencialmente predecir las consecuencias en los derechos humanos. ● La interacción con el personal interno de la compañía también es una excelente oportunidad para obtener la aceptación de los cambios que puedan ser necesarios como resultado de la evaluación de impacto. Los equipos de EIDH deben asegurarse de incluir miembros del personal de diferentes departamentos y proporcionar anonimato. ● La administración local debe participar para garantizar la propiedad, la capacidad y los recursos para el seguimiento a nivel de proyecto o sitio.
<p>Socios comerciales; incluidos socios de empresas conjuntas, proveedores y subcontratistas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Es importante identificar a los socios comerciales involucrados o vinculados a las actividades comerciales a través de las relaciones comerciales, así como a las personas clave dentro de estas empresas, para comprender cómo pueden contribuir o vincularse directamente a los impactos en los derechos humanos. Los equipos de EIDH también deben considerar los procesos

Tabla B.B: Ejemplos de titulares de deberes y consideraciones al trabajar con ellos en una EIDH	
Titulares de Deberes	Consideraciones
	<p>de los socios comerciales para identificar y gestionar los impactos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● También deben participar los proveedores y subcontratistas contratados por la empresa para realizar ciertos trabajos, así como los proveedores que venden bienes y servicios a la empresa.
Inversionistas y accionistas	<ul style="list-style-type: none"> ● Los inversionistas y accionistas de las empresas también deben considerarse titulares de deberes. ● Los inversionistas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y llevar a cabo la debida diligencia en derechos humanos. Los Principios Rectores de la ONU y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales consideran a los inversionistas como entidades que tienen una relación comercial y, por lo tanto, que pueden vincularse a los impactos adversos de las empresas en las que invierten. ● Los inversionistas y accionistas tienen interés en el historial de derechos humanos de las empresas en las que invierten; por lo tanto, es importante consultarlos y escuchar sus puntos de vista. A menudo han reunido datos sociales y ambientales sobre el proyecto o las actividades comerciales en cuestión; que pueden ser información útil para el equipo de evaluación.

En una EIDH facilitada externamente, **los representantes de la empresa** deben ser consultados a nivel de sede, así como a nivel de operaciones. Al realizar entrevistas con las partes interesadas en el área de operaciones, puede ser beneficioso consultar con representantes comerciales relevantes al inicio del proceso para obtener una mejor comprensión de las operaciones de la empresa y el contexto del país. Esto puede ser útil para predecir posibles impactos antes de hablar con los titulares de derechos afectados y otras partes interesadas. Por otro lado, también puede ser beneficioso relacionarse con representantes de la compañía después de haber consultado con los titulares de derechos afectados.

Por lo tanto, el equipo de evaluación está en condiciones de hacer preguntas más específicas relacionadas con cuestiones prioritarias específicas a los representantes de la empresa en función de los resultados de las entrevistas con los titulares de derechos.

Como las opiniones pueden variar dentro de la empresa, también es importante reunirse con personas de varios departamentos o unidades de negocios. La persona a cargo de Recursos Humanos compartirá una perspectiva diferente que el gerente de RSC, mientras que el Gerente de Operaciones puede tener otra opinión. Además, el equipo de evaluación debe brindar a los representantes de la empresa la oportunidad de hablar en privado para que puedan expresar su opinión libremente, sin temor a represalias.

En general, estos matices indican que la participación de las partes interesadas en una EIDH debe ser un proceso iterativo y ocurrir no solo una vez, sino durante todo el proceso de evaluación de impacto.

El equipo de evaluación también deberá colaborar con **actores gubernamentales** en las diversas etapas de la evaluación de impacto. En países donde el gobierno puede no ser partidario de las organizaciones que trabajan en derechos humanos, la interacción directa con el este puede plantear un desafío. En algunos casos, el gobierno podría percibir la EIDH de un proyecto o actividades comerciales como una evaluación de las políticas y prácticas gubernamentales en lugar de los impactos de una empresa. Los puntos a tener a cuenta incluyen:

- Los evaluadores deben considerar cuidadosamente cómo la evaluación de impacto y su propósito se presentan a las autoridades gubernamentales. También deben evaluar cuáles son los riesgos de no obtener una visa y considerar si es mejor solicitar una visa a nombre de la organización, como individuo o en nombre de la compañía que ha encargado la EIDH. Al considerar la última opción, hay que tener en cuenta las consideraciones éticas de hacerse pasar por un representante de la empresa en lugar de un asesor independiente.
- En algunos países, se requieren permisos o visas locales para ingresar como extranjero. Es posible que el gobierno anfitrión no aprecie a los asesores extranjeros que viajan a ciertas áreas de alto riesgo, lo que podría conducir a la denegación de los permisos de visa locales.
- La colaboración con entidades gubernamentales nacionales y locales también se lleva a cabo en otras etapas de la evaluación. Los funcionarios gubernamentales deben ser consultados en el proceso de evaluación porque pueden poseer experiencia específica en el tema e información relevante de la compañía. Los funcionarios gubernamentales también tienen acceso a regulaciones y políticas específicas, mapas, informes ambientales,

información sobre concesiones, etc. En ciertos contextos y culturas, también es necesario reunirse con actores gubernamentales a nivel nacional o funcionarios del gobierno local como parte de una evaluación de impacto como una cuestión de cortesía. Donde es difícil obtener acceso directo a los ministerios y funcionarios del gobierno local, las agencias de la ONU como la OIT, el PNUD y el UNICEF pueden facilitar el contacto.



La [Guía de Entrevista para la Participación de las Partes Interesadas](#) incluye ejemplos de preguntas para los titulares de deberes; como la administración de la empresa y los representantes del gobierno.

B.2.4 TRABAJO CON OTRAS PARTES RELEVANTES

Además de los titulares de derechos y titulares de deberes mencionados anteriormente, hay una serie de otras partes relevantes que pueden informar a los equipos de evaluación y, como tales, deben participar en el proceso. Estas partes interesadas pueden incluir personas cuyos derechos no se ven afectados por el proyecto, pero que pueden informar a la EIDH (por ejemplo, representantes de la sociedad civil, expertos o periodistas) y/u organizaciones que tienen información pertinente e importante para la EIDH. Es particularmente importante involucrar a los actores de derechos humanos como parte de la EIDH. Estos podrían incluir: ONG y/u OSC que trabajan en temas específicos de derechos humanos; agencias intergubernamentales, como la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en el país específico; así como otras agencias que trabajan en temas de derechos específicos (por ejemplo, la OIT sobre derechos laborales o UNICEF sobre los derechos del niño); instituciones nacionales de derechos humanos; y expertos independientes en derechos humanos. Involucrar a dichos actores en una EIDH puede ayudar a garantizar que la información y el análisis de derechos humanos esenciales desde diferentes perspectivas se incluyan en la evaluación.

Los ejemplos de algunas otras partes relevantes para la participación en una EIDH se enumeran en la Tabla B.C, a continuación.

Tabla B.C: Ejemplos de otras partes relevantes y consideraciones de participación en la EIDH	
Grupo de partes interesadas	Consideraciones
Organizaciones de la sociedad civil (OSC)	<ul style="list-style-type: none"> • La participación de las OSC puede ayudar a comprender el marco legal de derechos humanos y el panorama pertinente para el proyecto.

Tabla B.C: Ejemplos de otras partes relevantes y consideraciones de participación en la EIDH	
Grupo de partes interesadas	Consideraciones
Estos pueden incluir organizaciones no gubernamentales (ONG) internacionales y locales, organizaciones comunitarias, organizaciones religiosas, sindicatos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ● Pueden proporcionar información sobre temas específicos de derechos humanos. ● Pueden facilitar el contacto con los titulares de derechos potencialmente afectados o actuar como interlocutores.
<p>Organizaciones internacionales</p> <p>Estos pueden incluir agencias de la ONU; como la Organización Internacional del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la UNICEF. Otras organizaciones relevantes incluyen organismos regionales como la Unión Europea; la Unión Africana y la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático; así como bancos de desarrollo, por ejemplo, como el Banco Mundial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Las organizaciones internacionales pueden proporcionar información sobre temas específicos relevantes para la evaluación de impacto (por ejemplo, la UNICEF sobre los derechos del niño o la OIT sobre cuestiones laborales). ● La OIT podría ser útil para ayudar a conectarse con los gobiernos locales y/o sindicatos en el caso de la estructura tripartita de la OIT. ● Estas organizaciones pueden proporcionar datos en la Fase de Determinación del Alcance, así como para el Desarrollo de la Línea de Base.
<p>Actores del gobierno local</p> <p>Estos podrían incluir embajadas del gobierno local en el país anfitrión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Las embajadas del país de origen de la empresa en cuestión pueden proporcionar información útil, ya que pueden estar fuertemente conectadas a la empresa y/o contar con redes existentes para involucrarse con la empresa.
<p>Seguridad pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Las fuerzas de seguridad pública pueden proporcionar información útil sobre la situación de seguridad en el área del proyecto, lo que podría ser

Tabla B.C: Ejemplos de otras partes relevantes y consideraciones de participación en la EIDH	
Grupo de partes interesadas	Consideraciones
	particularmente relevante para proyectos en regiones afectadas por conflictos.
<p>Instituciones nacionales de derechos humanos (INDH)</p> <p>Una INDH es un organismo autónomo establecido por el Estado con el mandato constitucional o legislativo de promover y proteger los derechos humanos. Las formas institucionales comunes incluyen comisiones, institutos de asesoramiento, oficinas de defensoría del pueblo y oficinas de defensorías públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La INDH del país de operación puede proporcionar información valiosa sobre la situación general de los derechos humanos en el país, así como sobre regiones específicas, proyectos o grupos de titulares de derechos afectados. ● Las INDH también pueden brindar apoyo para identificar y ponerse en contacto con los titulares de derechos afectados; en particular los individuos y grupos vulnerables o marginados.
<p>Expertos y periodistas</p> <p>Estos podrían incluir expertos en la materia; incluidos académicos y periodistas que conozcan cuestiones específicas de derechos humanos, como también expertos involucrados en el sector empresarial o cuestiones técnicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La participación de expertos puede ayudar a proporcionar información sobre temas específicos relevantes para el sector, el país o la evaluación en general (por ejemplo; expertos en agua o medio ambiente, expertos en minería). ● Los periodistas pueden servir como una fuente importante de información sobre temas relacionados con el proyecto o las actividades empresariales. También pueden ser útiles para identificar a otras partes interesadas. Al relacionarse con periodistas, se deben establecer acuerdos claros entre el equipo de evaluación y el periodista sobre el propósito de la colaboración (por ejemplo, si el periodista puede publicar algo o si solo se los

Tabla B.C: Ejemplos de otras partes relevantes y consideraciones de participación en la EIDH	
Grupo de partes interesadas	Consideraciones
	consulta para fines de recopilación de información, etc.).
<p>Industria</p> <p>Estos incluyen pares de la industria, competidores y asociaciones de la industria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se puede consultar a otras compañías del sector y asociaciones de la industria para comprender mejor el sector, así como los problemas de derechos humanos asociados con el sector y/o la región particular de operación. ● Vale la pena mencionar las llamadas evaluaciones de impacto sectoriales (SWIA, por sus siglas en inglés), que analizan los impactos de un sector en lugar de los impactos de una empresa. Dichos informes de evaluación pueden ser una referencia útil para una EIDH a nivel de proyecto⁹¹. ● Las asociaciones de la industria a veces también proporcionan orientación detallada y buenas prácticas. ● Para tener un mayor impacto en la mitigación de los impactos, puede ser necesaria una acción colectiva por parte del sector. Por lo tanto, es importante involucrar a los pares de la industria en una etapa temprana.

B.3. CONSIDERACIONES AL RELACIONARSE CON LOS TITULARES DE DERECHOS: NO DISCRIMINACIÓN, VULNERABILIDAD Y MARGINALIZACIÓN

Un enfoque de evaluación de impacto basado en los derechos humanos requiere que la participación de los titulares de derechos se realice **de manera no discriminatoria** y que se tome en consideración la **priorización de individuos y/o grupos especialmente vulnerables o marginados** (por ejemplo; mujeres, ancianos, niños y jóvenes, minorías y pueblos indígenas).

Además del derecho transversal y el principio de no discriminación, como se señaló anteriormente, hay varios grupos de titulares de derechos que disfrutan

de **protección específica en virtud del derecho internacional de los derechos humanos**, incluidos los niños, las mujeres, los pueblos indígenas y las personas con discapacidad. Esto se basa en el reconocimiento de que individuos específicos pueden tener características que merecen atención y protección. Por ejemplo, los evaluadores deben considerar las necesidades y los derechos de las mujeres con respecto a la salud reproductiva; el hecho de que los cuerpos de los niños reaccionan de manera diferente a los contaminantes ambientales; o las relaciones especiales de los pueblos indígenas con sus tierras, territorios y aguas. Estas protecciones también se basan en el reconocimiento de que dichos titulares de derechos pueden estar sujetos a una discriminación sistémica y arraigada en ciertos contextos. Como tal, los estándares y principios internacionales de derechos humanos reconocen que es necesario garantizar no solo la igualdad “formal” (es decir, tratar a las personas de la misma manera), sino también tomar medidas especiales para fomentar la igualdad “sustancial” (es decir, reconocer que la igualdad de acceso no siempre equivale a la igualdad de oportunidades). Por ejemplo, las medidas para mejorar la igualdad formal pueden incluir asegurar que todas las personas tengan el mismo acceso a oportunidades de empleo; mientras que las medidas para mejorar la igualdad sustancial pueden garantizar que cuando exista discriminación sistémica, sea necesario abordarla mediante acciones afirmativas o medidas positivas. En el contexto de la EIDH, por lo tanto, es importante que la participación de los interesados facilite:

- Tener en cuenta los derechos de participación particulares a los que pueden tener derecho grupos específicos de titulares de derechos; y
- tomar medidas para identificar y abordar la discriminación, la vulnerabilidad y la marginación en los procesos de participación.

Cuadro B.4: Definición de vulnerabilidad, marginación y discriminación.

- La **vulnerabilidad** de las personas o grupos se refiere a estar en un “riesgo mayor de no poder anticipar, hacer frente, resistir y recuperarse de los riesgos y/o impactos adversos relacionados con el proyecto [...]. Los individuos o grupos vulnerables pueden incluir mujeres; niños; ancianos; personas en situación de pobreza; minorías étnicas, religiosas, culturales o lingüísticas; o grupos indígenas”.
- La **marginación** puede definirse como “una forma de desventaja aguda y persistente arraigada en las desigualdades sociales subyacentes”. Además, “la pobreza, el género, el origen étnico y otras características interactúan para crear capas de desventaja superpuestas y auto reforzantes que limitan las oportunidades y dificultan la movilidad social”. Esencialmente, la marginación describe a aquellos individuos o grupos que están limitados

o incluso excluidos de ciertos beneficios a los que otros tienen acceso y de los cuales se benefician. Esto puede incluir ciertos derechos, oportunidades y recursos que no están disponibles para aquellos que están marginados. Los individuos o grupos que pueden ser marginados en ciertos contextos pueden incluir mujeres y niñas, minorías, pueblos indígenas, poblaciones rurales, migrantes, refugiados y desplazados internos y personas con discapacidad. Dicha exclusión puede limitar la participación de los individuos marginados en la sociedad en términos de dimensiones políticas, económicas y/o sociales.

- La **discriminación**, según el Comité de Derechos Humanos de la ONU que supervisa el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, “debe entenderse referida a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos; como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social; y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades en condiciones de igualdad”.

Fuentes: European Investment Bank (2013), *Environmental and Social Handbook*, Volume I: EIB Environmental and Social Standards, Standard 7: Rights and Interests of Vulnerable Groups, Luxembourg: European Investment Bank; Comité de Derechos Humanos (1989), CCPR Observación General 18 – No discriminación, *Recopilación de las Observaciones Generales y Recomendaciones Generales adoptadas por Órganos de Derechos Humanos creados en virtud de Tratados*, HRI/GEN/1/Rev.1 (1994), párr., 6; La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2010), *Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo 2010: Legar a los Marginados*, París y Oxford: UNESCO y Oxford University Press, págs. 135-6.

Vulnerabilidad y marginación no son lo mismo que discriminación; sin embargo, la vulnerabilidad a menudo puede ser causada o exacerbada por la discriminación. Ver Cuadro B.4, arriba, para las definiciones de vulnerabilidad, marginación y discriminación.

La vulnerabilidad puede provenir de la condición o de las características de un individuo (como raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, propiedad, discapacidad, edad u otra condición) o de sus circunstancias (como pobreza o desventaja económica, dependencia sobre recursos naturales únicos, analfabetismo o mala salud). Estas vulnerabilidades pueden reforzarse mediante normas, prácticas sociales o barreras legales. Consulte la Tabla B.D, a continuación, para ver ejemplos de factores que pueden contribuir a ella.

Las personas vulnerables o marginadas pueden experimentar impactos adversos de forma más severa que otras. Pueden requerir consultas específicas y medidas de mitigación para garantizar que no enfrenten impactos adversos de manera desproporcionada. Métodos específicos de participación pueden ayudar a identificar, evitar, mitigar y reparar tales impactos.

Tabla B.D: Ejemplos de factores que contribuyen a la vulnerabilidad.	
Factores	Posibles implicaciones
Discriminación en el acceso al empleo e igualdad salarial.	Altos niveles de desempleo y un nivel de vida inadecuado.
Restricciones a la propiedad de la tierra; inseguridad en la tenencia de la tierra.	Altos niveles de personas sin tierra y sin hogar; altas tasas de criminalidad; bajos incentivos para la inversión; nivel de vida inadecuado.
Inaccesibilidad o nivel inadecuado de servicios públicos o empleo.	Bajos niveles de salud y esperanza de vida; niveles más altos de mortalidad infantil y materna; mayores tasas de desempleo; niveles más bajos de educación; baja confianza en las instituciones gubernamentales.
Menos acceso a la educación y mayores tasas de analfabetismo entre generaciones.	Baja empleabilidad; menor capacidad para acceder y participar en asuntos políticos; nivel de vida inadecuado; altos niveles de inseguridad social.
Trato desigual o injusto ante la ley; baja aplicación de la ley.	Estado de derecho débil; inseguridad social; altas tasas de criminalidad; baja confianza en las instituciones gubernamentales; mayor riesgo de violaciones de derechos humanos por parte de terceros; cohesión social más débil; bajo capital humano. Esto puede tener un impacto en la capacidad de toma de decisiones y la participación.
Mala representación política y baja participación en procesos democráticos.	Toma de decisiones de desarrollo antidemocrática; aumento de la desigualdad; desconfianza en el gobierno y otras instituciones.

Fuente: Basado en: United National Development Programme (2010), *Marginalised Minorities in Development Programming: A UNDP Resource Guide and Toolkit*, New York: UNDP.

Los individuos o grupos vulnerables o marginados pueden ser analfabetos, discapacitados físicos o no estar acostumbrados a ciertos modos de participación que normalmente se utilizarían en la participación de las partes interesadas (por ejemplo, ciertos idiomas, formatos de talleres, etc.). El contexto local y los expertos en derechos humanos pueden desempeñar un papel importante en el diseño de métodos de participación adecuados para estas personas y grupos; que pueden incluir niños, mujeres, pueblos indígenas, minorías y trabajadores. Cabe señalar que la interacción con individuos y grupos vulnerables o marginados puede requerir más tiempo y recursos, lo que debe anticiparse y tenerse en cuenta en el diseño de la EIDH.

B.4. HERRAMIENTAS Y GUÍA PARA TRABAJAR CON TITULARES DE DERECHOS ESPECÍFICOS

La Tabla B.E, a continuación, describe una serie de áreas de atención que deben tenerse en cuenta para garantizar que el trabajo con los titulares de derechos específicos, incluidos los individuos o grupos que pueden ser vulnerables o marginados, se lleve a cabo de manera adecuada y significativa.

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²

Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
<p>Niños y jóvenes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo infantil. ● Diseño de productos y publicidad. ● Comportamiento del personal/subcontratistas hacia los niños. ● Reasentamiento comunitario. ● Reubicación de escuelas. ● Contaminación del agua. ● Escasez de comida. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar consultas con niños en coordinación con expertos en participación infantil para facilitar la colaboración respetando los estándares éticos. ● Diseñar el proceso para que sea accesible, inclusivo y significativo para los niños. ● Garantizar la participación voluntaria en 	<ul style="list-style-type: none"> ● Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Programa de la OIT para la erradicación del trabajo infantil ● United Nations Children’s Fund (UNICEF) (2014), Engaging stakeholders on Children’s Rights: A Tool for Companies, Geneva: UNICEF. ● Centro de Información de Derechos Humanos y Empresas Portal sobre Empresas e Infancia 	<ul style="list-style-type: none"> ● Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (2013), Observación general núm. 16 ● Padres/cuidadores ● Profesionales en contacto con niños (por ejemplo, maestros, médicos, trabajadores de la salud, abogados, protección infantil y/o trabajadores sociales) ● Expertos en protección infantil

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		un entorno amigable para los niños.			
Mujeres y niñas	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres y las niñas a menudo se ven afectadas de forma desproporcionada en el contexto de proyectos y actividades empresariales. Afectadas de forma desproporcionada por el reasentamiento debido a la falta de derechos/títulos de propiedad de la mujer reconocidos en muchas sociedades tradicionales y, por lo tanto, a la exclusión de los esquemas nacionales de compensación. 	<ul style="list-style-type: none"> Consultar a las mujeres por separado de una manera sensible al género. Incluir mujeres miembros del equipo de EIDH. Incluir miembros del equipo de EIDH con conocimiento sobre los derechos y experiencias particulares de 	<ul style="list-style-type: none"> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). 	<ul style="list-style-type: none"> Organización Internacional del Trabajo. Oficina para la Igualdad de Género. ONU Mujeres Pacto Mundial de la ONU, Principios para el Empoderamiento de las Mujeres Recursos específicos del sector, por ejemplo, Christina Hill (2009), Women, communities and 	<ul style="list-style-type: none"> ONU Mujeres. ONG de los derechos de la mujer. Asociaciones de mujeres.

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²

Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
	<ul style="list-style-type: none"> ● Aumento de la carga de trabajo (doméstica) debido a los impactos ambientales/ausencia de hombres que trabajan para la empresa ● Impactos en la salud y la seguridad debido a la migración de la fuerza laboral masculina en la comunidad; incluida la intimidación sexual, el acoso y la violación. ● Violencia, incluida violencia sexual, asociada con un mayor uso de alcohol y drogas en la comunidad debido a la presencia de la empresa. ● Falta de consulta y participación de hogares 	<p>mujeres y niñas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Excluir a los miembros masculinos del equipo de ciertas entrevistas. ● Proporcionar un espacio seguro y cómodo para las entrevistas. ● Incluir subgrupos particularment e vulnerables (por ejemplo, jefas de hogar, niños, etc.) 		<p>mining: The gender impacts of mining and the role of gender impact assessment, Melbourne: Oxfam Australia; Rio Tinto (2010), Por qué importa el género: Guía de recursos para integrar las consideraciones en materia de género en el trabajo del equipo de Comunidades de Río Tinto, Australia y el Reino Unido: Rio Tinto.</p>	

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
	encabezados por mujeres.			<ul style="list-style-type: none"> • ACNUDH, Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos 	
Pueblos indígenas	<ul style="list-style-type: none"> • Reasentamiento y reubicación. • Riesgos a los derechos a las tierras, territorios y recursos que pueden ser contaminados/modificados por el proyecto o las actividades del negocio. • Destrucción del patrimonio cultural tangible e intangible. • Riesgos para los medios de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir miembros del equipo de EIDH con conocimiento sobre los derechos de los pueblos indígenas y del contexto local (incluidos los requisitos reglamentarios para la 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (UNDRIP, por sus siglas en inglés). • Convenio n. 169 de la OIT. • Derechos de los pueblos indígenas 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía del DIHR para la Diligencia Debida de los Pueblos Indígenas (2019) • El Grupo Internacional de Trabajo sobre asuntos Indígenas • Recursos específicos del sector, por ejemplo, Consejo 	<ul style="list-style-type: none"> • Relator especial de la ONU sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos indígenas. <p>Organizaciones internacionales, regionales y locales de derechos de los</p>

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		<p>participación específica de los pueblos indígenas).</p> <ul style="list-style-type: none"> Respetar las instituciones representativas indígenas. Asegurarse de comprender las características culturales y organizativas de los pueblos indígenas y la jerarquía de las autoridades para interactuar con las personas 	<p>según el derecho consuetudinario o (por ejemplo, derechos de propiedad intelectual y derechos de los pueblos indígenas).</p> <ul style="list-style-type: none"> Convenio sobre la Diversidad Biológica, Artículo 8 (j) - Conocimientos, innovaciones y prácticas tradicionales. 	<p>Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés) (2010), Guía de Buenas Prácticas: Los Pueblos Indígenas y la Minería, Londres: ICMM.</p> <ul style="list-style-type: none"> Grupo de Trabajo Internacional para Asuntos Indígenas (IWGIA) (2014), Interpreting the UN Guiding Principles for Indigenous Peoples, 	<p>pueblos indígenas, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> El Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas (IGWIA, por sus siglas en inglés) Minority Rights Group International Cultural Survival Forest Peoples Programme Pacto de los Pueblos Indígenas de Asia. Comité Coordinador de los Pueblos Indígenas de África.

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		<p>adecuadas en el orden y la forma correctos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Usar lengua apropiada para el contexto. 		Copenhagen: IWGIA.	
Trabajadores y sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo forzado. ● Mayor vulnerabilidad de los trabajadores migrantes y/o indocumentados. ● Amenazas a la libertad sindical. ● Discriminación hacia sindicalistas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar reuniones con diferentes categorías de trabajadores y líderes sindicales (por ejemplo, por género, posición, sindicalizados y no sindicalizados, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Convenios fundamentales de la OIT (Núm. 87, 98, 39, 105, 138, 182, 100, 111). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Centro de Información de Derechos Humanos – Derechos del trabajo ● OIT – Confederación Sindical Internacional Documentos de la Confederación Sindical 	<ul style="list-style-type: none"> ● Relator especial de la ONU sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación. ● Organización Internacional del Trabajo. ● Confederaciones sindicales. ● Grupos de derechos laborales.

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²

Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		<ul style="list-style-type: none"> ● Incluir trabajadores informales en la EIDH. ● Fijar un horario que se adapte a su horario de trabajo. ● Considerar entrevistar a trabajadores fuera de las instalaciones de la empresa y fuera del horario laboral. 			
Minorías (nacionales, étnicas, lingüísticas,	<ul style="list-style-type: none"> ● Marginado en la sociedad o por ley. ● En riesgo de ser víctimas de violencia, acoso o discriminación (por 	<ul style="list-style-type: none"> ● Las minorías pueden hablar otro idioma que el idioma 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pacto Internacional de Derechos Civiles y 	<ul style="list-style-type: none"> ● Programa para el Desarrollo de la ONU (2015), Marginalised 	<ul style="list-style-type: none"> ● Relator especial de la ONU sobre cuestiones de las minorías.

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
religiosas o políticas).	ejemplo, en el empleo y el acceso a servicios básicos).	<p>nacional; la participación de los grupos minoritarios debe realizarse en un idioma que entiendan y con el que se sientan más cómodos al comunicarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La participación debe ser culturalmente apropiada. • Dadas las diferentes características de grupos minoritarios específicos, 	<p>Políticos (artículo 27).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas o lingüísticas. 	<p>Minorities in Development Programming: A UNDP Resource Guide and Toolkit, New York: United Nations.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ONG como Minority Rights Group International o Society for Threatened Peoples International. • Experto independiente de la ONU sobre cuestiones de las minorías. • ONG enfocadas en grupos minoritarios específicos. • Asociaciones de personas de minorías específicas.

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		puede ser útil incluir a un antropólogo en el equipo que tenga experiencia en relacionarse con el grupo minoritario en cuestión.			
Personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación social o cultural. • La participación puede ser un desafío ya que las personas con discapacidad pueden ser "invisibles" debido a los tabúes sociales. • Sus condiciones físicas y/o psicológicas pueden requerir métodos de participación específicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay que asegurar que el lugar para las reuniones con personas con discapacidades físicas o psicológicas sea accesible y que se tomen medidas para 	<ul style="list-style-type: none"> • Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Información de Derechos Humanos y Empresas – Discriminación por discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Relator especial de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. • ONG como International Disability Alliance y Handicap International. • Comité de los derechos de las

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		que la participación sea significativa (por ejemplo, proporcionar un intérprete de lenguaje de señas, tener documentos disponibles en braille).			<p>personas con discapacidad de la ONU.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Red Global de la OIT sobre Empresas y Discapacidad.
Personas de edad avanzada	<ul style="list-style-type: none"> ● Sus condiciones físicas y/o psicológicas pueden requerir métodos de participación específicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar que el lugar para las reuniones con personas mayores sea accesible para estas (por ejemplo, acceso adaptado para 	<ul style="list-style-type: none"> ● Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad. ● Convenio de la OIT n.128 sobre las prestaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personas mayores y los derechos humanos ACNUDH ● Experta independiente sobre el disfrute de todos los derechos 	<ul style="list-style-type: none"> ● ONG como HelpAge International. ● Cuidadores ● Asociaciones de personas mayores.

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		sillas de ruedas).	de invalidez, vejez, y sobrevivientes	humanos por las personas de edad	
Migrantes, refugiados y personas desplazadas	<ul style="list-style-type: none"> • Situación legal insegura. • En riesgo de abuso y discriminación. • Debido a su estado, pueden tener dificultades para acceder a los servicios básicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Debido a su inseguridad jurídica, las personas que pertenecen a este grupo de titulares de derechos, especialmente aquellas sin permiso de residencia, pueden dudar en hablar abiertamente, por temor a que puedan ser arrestadas. Es importante 	<ul style="list-style-type: none"> • Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias, 18 de diciembre de 1990. • OIT, Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949. 	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Información de Derechos Humanos y Empresas – Trabajadores migrantes e inmigrantes • ACNUR – La Agencia de la ONU para los Refugiados 	<ul style="list-style-type: none"> • Relator especial de la ONU sobre los derechos humanos de los migrantes. • Comité sobre los trabajadores migratorios de la ONU. • ONG que trabajan en temas relacionados con los migrantes, como Migrants Rights International, u Observatorio de Desplazamiento Interno,

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		<p>proporcionar un espacio seguro al relacionarse con migrantes, refugiados y/o personas desplazadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si bien para la participación con los titulares de derechos es en general imperativo mantener la confidencialidad de las identidades de los entrevistados, para este grupo la 	<ul style="list-style-type: none"> • ILO, Recomendación sobre los trabajadores migrantes (núm. 86) (revisado, 1949). • OIT, Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes. • OIT, Recomendación núm. 151 sobre los trabajadores migrantes (1975). • Convención sobre el 		<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones internacionales, por ejemplo, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Oficina de las Naciones Unidas para la Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCHA, por sus siglas en inglés), Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		confidencialidad requiere una atención especial.	Estatuto de los Refugiados.		
Personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden experimentar discriminación y exclusión. • Pueden convertirse en víctimas de violencia y acoso tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los evaluadores deben recibir la capacitación adecuada sobre temas LGBTI cuando participen con ellos. • Asegurarse de que las personas LGBTI se sientan cómodas para proporcionar información garantizando que los datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Los Principios de Yogyakarta. 	<ul style="list-style-type: none"> • ACNUDH ONU- sobre la lucha contra la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relator Especial de la ONU Lucha contra la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. • Organizaciones LGBTI regionales, nacionales y locales. • La Comisión Internacional de Derechos Humanos para Gays Lesbianas. • Asociación Internacional de

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		recopilados sean confidenciales.			Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex.
Personas que viven con VIH y SIDA u otras enfermedades	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden experimentar discriminación y marginación dentro de la sociedad. • Pueden enfrentar condiciones de salud físicas y/o psicológicas y pueden requerir métodos de participación específicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los evaluadores deben estar debidamente capacitados y ser sensibles a los problemas de salud relacionados con el VIH y el SIDA u otras enfermedades, dependiendo de las condiciones de las personas cuando se relacionan con ellos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: art. 12. • Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial: art. 5 (e) (iv). • Convención sobre la eliminación de todas las 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización Mundial de la Salud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relator especial de la ONU sobre el derecho de todos al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. • ONG internacionales de salud como Medecins Sans Frontieres, El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. • Organizaciones comunitarias de salud.

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión clara antes de la consulta sobre el contexto local (por ejemplo, ¿existen problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo que ponen a esas personas en mayor riesgo?). • Discutir temas como la discriminación en la contratación o las compañías que requieren 	<p>formas de discriminación contra la mujer: arts. 11 (1) (f), 12 y 14 (2) (b).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convención sobre los Derechos del Niño: art. 24. • Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006): art. 25. 		<ul style="list-style-type: none"> • Cuidadores.

Tabla B.E: Trabajo con titulares de derechos específicos ⁹²					
Por ejemplo, grupo de titulares de derechos	Por ejemplo, discriminación o vulnerabilidad	Por ejemplo, consideraciones	Por ejemplo, protecciones de tratados	Por ejemplo, herramientas y recursos	Por ejemplo, organizaciones, expertos o representantes
		información personal de salud durante las solicitudes de empleo y/o entrevistas, lo que puede ser una forma de discriminación.			

NOTAS FINALES

¹ Derechos y Democracia (2011), *Todo Derecho: Guía de Evaluación de Impactos en los Derechos Humanos*. [en línea]. Disponible en: <http://hria.equalit.ie/es/>; véase también ‘Community-based EIDH: Presenting an alternative view to the company narrative’ written by Caroline Brodeur, Irit Tamir and Sarah Zoen (2019), in *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar edited by Nora Götzmann.

² Consejo 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”*, A/HRC/17/31 (Principios Rectores de la ONU).

³ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2011), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, París: Publicación de la OCDE.

⁴ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2018), *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, París: Publicación de la OCDE.

⁵ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2013), *Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsable de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo: Segunda Edición*, París: Publicación de la OCDE.

⁶ Naciones Unidas, *Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo*, 2015, párr. 5.

⁷ Birgitte Feiring (2019), ‘Realizing human rights and the 2030 Agenda through comprehensive impact assessments: Lessons learned from addressing indigenous peoples’ rights in the energy sector’ in Nora Götzmann (Ed), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar.

⁸ Maria Partidário and Rob Verheem (2019), ‘Impact Assessment and the Sustainable Development Goals (SDGs)’ in IAIA Fastips, Fargo: International Association for Impact Assessment.

⁹ Naciones Unidas (2015), *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.

¹⁰ Birgitte Feiring (2019), ‘Realizing human rights and the 2030 Agenda through comprehensive impact assessments: Lessons learned from addressing indigenous peoples’ rights in the energy sector’ in Nora Götzmann (Ed), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar, 438.

¹¹ Maria Partidário and Rob Verheem (2019), ‘Impact Assessment and the Sustainable Development Goals (SDGs)’ in IAIA Fastips, Fargo: International Association for Impact Assessment.

¹² Consejo Internacional de Minería y Metales (2012), *Derechos Humanos en la Industria de la Minería y Metales: La Integración de la Diligencia Debida e Derechos Humanos en los procesos de Gestión de Riesgos Corporativos*, Londres: Consejo Internacional de Minería y Metales.

¹³ Nora Götzmann, Frank Vanclay and Frank Seier (2015), ‘Social and human rights impact assessments: What can they learn from each other’, *Journal of Impact Assessment and Project Appraisal*; Simon Walker (2009), *The Future of Human Rights Impact Assessments of Trade Agreements*, Antwerp: Intersentia, pp.39-49.

¹⁴ Instituto Danés de Derechos Humanos e IPIECA (2013), *Integración de los derechos humanos en las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud: Guía práctica para el sector del petróleo y el gas*, Copenhague: IPIECA y DIHR.

- ¹⁵ Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas(2006), *Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, p.15-16.
- ¹⁶ *Ibíd*, pág.12
- ¹⁷ Principios Rectores de la ONU.
- ¹⁸ Principio Rector de la ONU núm. 15.
- ¹⁹ Principio Rector de la ONU núm. 12.
- ²⁰ 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.
- ²¹ Yadaira Orsini & Roper Cleland (2018), *Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractives Industries*, London: International Alert.
- ²² Basado en: European Integration Office (2011), *Manual for Preparing Terms of Reference*, Belgrade: Republic of Serbia Government and European Integration Office, p.6.
- ²³ *Ibíd*.
- ²⁴ Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2018), *Enfoque de datos basados en Derechos Humanos*, Ginebra y Nueva York: ACNUDH.
- ²⁵ Shift (2013), *Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement*, Nueva York: Shift.
- ²⁶ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y el Instituto Danés de Derechos Humanos (2013), *Los Derechos del Niños en Evaluaciones de Impacto*, Ginebra y Copenhague: UNICEF y DIHR; véase también Tara M. Collins (2019), 'Children's rights in EIDH: Marginalized or mainstreamed?' en Nora Götzmann (Ed), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar.
- ²⁷ United Nations Children's Fund (2014), *Engaging Stakeholders on Children's Rights*, Geneva: United Nations Children's Fund.
- ²⁸ Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (2019), *Dimensiones de Género en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, Ginebra y Nueva York: Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, A/HRC/41/43; Véase también Bonita Meyersfeld (2019), 'The rights of women and girls in HRIA: The importance of gendered impact assessment' in Nora Götzmann (Ed), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar.
- ²⁹ Instituto Danés de Derechos Humanos (2018), *Las Mujeres en el Ámbito de las Empresas y los Derechos Humanos*, Copenhague: DIHR.
- ³⁰ International Work Group for Indigenous Affairs (2014), *IWGIA Report 16 - Business and Human Rights: Interpreting the UN Guiding Principles for Indigenous Peoples*, Copenhagen: IWGIA; véase también Cathal Doyle (2019), 'Indigenous peoples' rights: Is EIDH an enabler for free, prior and informed consent?' in Nora Götzmann (Ed), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar.
- ³¹ Instituto Danés de Derechos Humanos (2019), *Respetar los Derechos de los Pueblos Indígenas: Lista de Verificación sobre Debida Diligencia para Empresas*, Copenhague: DIHR.

- ³² Waterlex and Danish Institute for Human Rights (2015), *Training Manual: National Human Rights Institutions' Roles in Achieving Human Rights-based Water Governance*, Geneva: Waterlex.
- ³³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), *Indicadores de derechos humanos: una guía para la medición y la aplicación*, Ginebra y Nueva York: ACNUDH, HR/PUB/12/5, pág.19.
- ³⁴ Eric André Andersen and Hans-Otto Sano (2006), *Human Rights Indicators at Programme and Project Level: Guidelines for Defining Indicators, Monitoring and Evaluation*, Copenhagen: DIHR.
- ³⁵ Birgitte Feiring, Francesca Thornberry y Adrian Hassler (2017), *Derechos Humanos y Datos: Herramientas y Recursos para el Desarrollo Sostenible*, Copenhagen: DIHR.
- ³⁶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), *Indicadores de derechos humanos: una guía para la medición y la aplicación*, Ginebra y Nueva York, HR/PUB/12/5.
- ³⁷ *Ibíd.*
- ³⁸ Instituto Danés de Derechos Humanos (2019), *Plataforma de Indicadores de Derechos Humanos para Empresas – HRIB (por sus siglas en inglés)*, gestionado por el Centro de Información sobre Derechos Humanos y Empresas [en línea] <https://www.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>.
- ³⁹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la interpretación*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- ⁴⁰ Principio Rector de la ONU núm. 13.
- ⁴¹ Comisión Internacional de Juristas (2008), *Panel de Expertos Juristas sobre Complicidad*, Informes 1-3, Ginebra: CIJ.
- ⁴² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la interpretación*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- ⁴³ Comisión Internacional de Juristas (2008), *Complicidad Empresarial y Responsabilidad Legal*, Panel Experto de Juristas sobre Complicidad, Volumen 1, Ginebra: CIJ.
- ⁴⁴ Esta sección es una adaptación basada en: Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB), Institute for Human Rights and Business (IHRB) and Danish Institute for Human Rights (DIHR) (2015), *Tourism Sector-Wide Impact Assessment (SWIA)*, Yangon: MCRB, IHRB and DIHR (2015).
- ⁴⁵ Daniel Franks, David Brereton and Chris Moran (2011), 'Cumulative Social Impacts', in F. Vanclay and A.M. Esteves (Eds), *New Directions in Social Impact Assessment: Conceptual and Methodological Advances*, Cheltenham: Edward Elgar.
- ⁴⁶ Corporación Financiera Internacional (2013), *Manual de Buena Práctica sobre Evaluación y Gestión de Impactos Acumulativos*, Washington: IFC.
- ⁴⁷ United Nations Global Compact, [Human Rights and Business Dilemmas Forum, Cumulative impacts.](#)
- ⁴⁸ Daniel Franks, David Brereton and Chris Moran (2011), 'Cumulative social impacts', in F. Vanclay and A.M. Esteves (Eds), *New Directions in Social Impact Assessment: Conceptual and Methodological Advances*, Cheltenham: Edward Elgar.
- ⁴⁹ Comentario del Principio Rector de la ONU núm. 11.

- ⁵⁰ Principios Rectores de la ONU núm. 12 y núm. 24 y comentarios; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la interpretación*, Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- ⁵¹ Véase por ejemplo, Rebecca DeWinter-Schmitt and Kendyl Salcito (2019), 'The need for a multidisciplinary HRIA team: Learning and collaboration across fields of impact assessment' in Nora Götzmann (Ed), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar.
- ⁵² Shift (2013), *Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks*, New York: Shift, p.3.
- ⁵³ Véase por ejemplo, Alejandro Gonzalez Cavazos (2019), 'Mining in Mexico: Lessons from an ex ante community-based HRIA on the right to water, the right to health and the right to a healthy environment' in Nora Götzmann (Ed), *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar.
- ⁵⁴ International Finance Corporation (2010), *International Lessons of Experience and Best Practice in Participatory Monitoring in Extractive Industry Projects*, Washington: IFC.
- ⁵⁵ Véase por ejemplo, Nora Götzmann (2019), 'The concept of accountability in HRIA' in Nora Götzmann (Ed) *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar; Kendyl Salcito (2019), 'Company-commissioned HRIA: Concepts, practice, limitations and opportunities' in Nora Götzmann (Ed) *Handbook on Human Rights Impact Assessment*, Cheltenham: Edward Elgar.
- ⁵⁶ Alejandro Gonzales (2014), *Evaluating the Human Rights Impacts of Investment Projects: Background, Best Practices, and Opportunities*, Mexico and New York: The Poder Project.
- ⁵⁷ Comentario Principio Rector de la ONU núm 21.
- ⁵⁸ World Bank and Nordic Trust Fund (2013), *Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development*, Washington: World Bank and Nordic Trust Fund.
- ⁵⁹ European Coalition for Corporate Justice (2018), *Key Features of Mandatory Human Rights Due Diligence Legislation*, Brussels: ECCJ.
- ⁶⁰ BSR (2017), *Human Rights Impact Assessment: Telia Sweden*, Copenhagen: BSR.
- ⁶¹ 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.
- ⁶² On Common Ground Consultants Inc., commissioned on behalf of Goldcorp by the Steering Committee for the Human Rights Assessment of the Marlin Mine (2010), *Human Rights Assessment of Goldcorp's Marlin Mine*, Canada: On Common Ground Consultants Inc.
- ⁶³ Tulika Bansal and Yann Wyss (2013), *Taking the Human Rights Walk, Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities*, Copenhagen: DIHR and Nestlé, p.25.
- ⁶⁴ Institute for Human Rights and Business (2017), *Human Rights Impact Assessment: A report about the East African coffee sector in: Kenya, Uganda, the Democratic Republic of the Congo, Rwanda, Ethiopia and Burundi*, Albertslund: Coop.

- ⁶⁵ Lloyd Lipsett and Zacharias Kunuk (2015), *Human Rights Impact Assessment of the Mary River Mine*, p.13.
- ⁶⁶ NomoGaia (2014), 'Tullow in Uganda – Human Rights Risks (Then and Now)'. [online]. Available from: <http://nomogaia.org/2014/12/tullow-uganda-human-rights-risks-now/>
- ⁶⁷ NomoGaia (2015), *Human Rights Risk Assessment: Disi Water Conveyance Project Financial Sector Perspective*, Denver: NomoGaia.
- ⁶⁸ Desiree Abrahams y Yann Wyss (2010), *Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos*, Washington: El Foro Internacional de Líderes Empresariales, la Corporación Financiera Internacional y la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- ⁶⁹ Derechos y Democracia y Oxfam América (2010), *Evaluaciones de Impacto en los Derechos Humanos basadas en la Comunidad: Experiencias de Campo*. Québec: Derechos y Democracia y Oxfam América.
- ⁷⁰ Danish Institute for Human Rights (2017), *Human Rights Impact Assessment and Legal Advisory Work: Frequently Asked Questions*, Copenhagen: DIHR.
- ⁷¹ Esta sección es una adaptación de: Frank Vanclay, Ana Maria Esteves, Ilse Aucamp and Daniel M. Franks (2015), *Social Impact Assessment: Guidance for Assessing and Managing the Social Impacts of Projects*, Fargo ND: International Association for Impact Assessment.
- ⁷² Comentario Principio Rector de la ONU 18.
- ⁷³ World Bank and Nordic Trust Fund (2013), *Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development*, Washington: World Bank and Nordic Trust Fund.
- ⁷⁴ Frank Vanclay, Ana Maria Esteves, Ilse Aucamp y Daniel M. Franks (2015), *Evaluación de Impacto Social: Lineamientos para la Gestión de Impactos sociales de Proyectos*, Fargo ND: Asociación Internacional para la Evaluación de Impacto.
- ⁷⁵ Basado en: *Ibíd.*
- ⁷⁶ Desiree Abrahams y Yann Wyss (2010), *Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos*, Washington: El Foro Internacional de Líderes Empresariales, la Corporación Financiera Internacional y la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, pág.59.
- ⁷⁷ Basado en: Frank Vanclay, Ana Maria Esteves, Ilse Aucamp y Daniel M. Franks (2015), *Evaluación de Impacto Social: Lineamientos para la Gestión de Impactos sociales de Proyectos*, Fargo ND: Asociación Internacional para la Evaluación de Impacto.
- ⁷⁸ Derechos y Democracia (2011), *Todo Derecho: Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos*. [online]. Disponible en: <http://hria.equalit.ie/es/>
- ⁷⁹ Véase en particular: Observaciones generales aprobadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales núm. 4 y 7 sobre el derecho a vivienda; la observación general núm. 14 sobre el derecho a salud; y la observación general núm. 15 sobre el derecho al agua.
- ⁸⁰ For more details, see Danish Institute for Human Rights (2013), *The Right to Public Participation: A Human Rights Law Update*, Issue Paper, Copenhagen: DIHR.
- ⁸¹ Véase, por ejemplo, la recomendación general núm. 23 Del Comité sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- ⁸² Principio Rector de la ONU y comentario núm. 18.

- ⁸³ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2011), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, París: Publicación de la OCDE, Parte I, Capítulo II Políticas Generales, párrafo A.14.
- ⁸⁴ Corporación Financiera Internacional (2012), *Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social*, Washington: IFC, Norma de Desempeño 1.
- ⁸⁵ GIIRS Ratings and Analytics for impact investing, *GIIRS Emerging Market Assessment Resource Guide: Stakeholder Engagement*, p.3.
- ⁸⁶ Shift (2013), *Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement*, Shift Workshop Report No.3, New York: Shift, p.6.
- ⁸⁷ Adaptado de: Shift (2013), *Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement*, Shift Workshop informe núm 3, Nueva York: Shift, p. 6.
- ⁸⁸ Adaptado de: Mindtools, *Stakeholder Analysis, Step 2 Prioritize your Stakeholders Figure 1*. [online]. https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_07.htm
- ⁸⁹ Derechos y Democracia (2011), *Todo Derecho: Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos*. [online]. Disponible en: <http://hria.equalit.ie/es/>
- ⁹⁰ Danish Institute for Human Rights and IPIECA (2013), *Integrating human rights into environmental, social and health impact assessments: A practical guide for the oil and gas industry*, IPIECA and DIHR.
- ⁹¹ Para más información sobre evaluaciones de impacto sectoriales, véase Myanmar Centre for Responsible Business: <http://www.myanmar-responsiblebusiness.org/swia/>
- ⁹² Adaptado de The Global Compact Network Germany and TwentyFifty Ltd. (2014), *Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence: A Business Guide*, The Global Compact Network Germany and TwentyFifty Ltd. pp.36-38.

