GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE CAPACITACIONES SOBRE DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Financiado por la Unión Europea

CERALC
Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe

NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO

UN GLOBAL COMPACT
United Nations
Global Compact

TABLA DE CONTENIDOS

I. **Contexto**
La relación entre los derechos humanos y las empresas

II. **Acerca de esta guía**
Sobre la propuesta de capacitaciones contenida en esta guía

III. **Planificación del Ciclo de Formación**
1. Para el diseño del ciclo
2. Antes de cada sesión
3. Al comenzar cada sesión
4. Al terminar cada sesión

IV. **Propuesta de sesiones para un ciclo de formación de formadores Propuesta de sesiones para un ciclo de formación de formadores**
1. Introducción al ciclo y a los derechos humanos
2. Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y la debida diligencia en materia de derechos humanos
3. Compromiso político en materia de derechos humanos
4. Identificación y evaluación de los impactos negativos reales o potenciales sobre los DDHH
5. Integración de resultados de las evaluaciones en las funciones y procesos
6. Seguimiento de la eficacia de las medidas y los procesos adoptados
7. Comunicación de los hallazgos, resultados y medidas adoptadas
8. Reparación y mecanismos de queja a nivel operacional
9. Orientaciones metodológicas para eventual réplica del proceso formativo

Anexo - **Cuestionario inicial para participantes de formación**

I. CONTEXTO

El Proyecto de Conducta Empresarial Responsable para América Latina y el Caribe CERALC[1] busca promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo en la región apoyando prácticas de conducta empresarial responsable en línea con los instrumentos internacionales en esta materia. El Proyecto está financiado por la Unión Europea y es implementado por la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) en colaboración con el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

En el marco de este Proyecto, la OACNUDH trabaja junto con los gobiernos, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil y otras contrapartes para promover la agenda de empresas y derechos humanos en América Latina y el Caribe, con foco en nueve países de la región[2].

En este contexto, la OACNUDH llevó a cabo un proceso de Formación de Formadores sobre debida diligencia para actores empresariales y desarrolló esta guía para apoyar la réplica de estos encuentros y así multiplicar los conocimientos sobre DDDH entre actores empresariales.

LA RELACIÓN ENTRE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS

De acuerdo con la OACNUDH, "los derechos humanos son los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no son concedidos por ningún Estado. Estos derechos universales son inherentes a [todas las personas], con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición."[3]. Toda persona tiene derecho a disfrutar de sus derechos sin discriminación y éstos están interrelacionados entre sí, son interdependientes e indivisibles. Esto significa que la promoción de un derecho facilita el avance de los demás, mientras que la privación de uno afecta negativamente en el resto de ellos. Los derechos humanos están reconocidos y garantizados en instrumentos internacionales[4].

Las empresas pueden impactar de forma positiva en los derechos humanos a través de la generación de empleos, pago de impuestos y prestación de servicios que mejoran la calidad de vida de las personas. Pero también pueden generar impactos negativos como, por ejemplo, a través de la afectación al medio ambiente, que puede impactar en las formas de vida, alimentación y salud de las personas, el desplazamiento de comunidades, la explotación de trabajadores, la explotación y el abuso de niños, niñas y adolescentes, o el acoso a personas defensoras de derechos humanos. También pueden ser cómplices de violaciones realizadas por terceros.
De acuerdo con el derecho internacional de los derechos humanos, las empresas no tienen las mismas responsabilidades que los Estados, que son los destinatarios de las Convenciones de derechos humanos. La integración de los tratados internacionales en el derecho interno de los Estados genera obligaciones de respeto para toda persona física o jurídica bajo su jurisdicción. Así, respetar los derechos humanos no es voluntario y las empresas, como todas las personas y organismos de la sociedad, tienen responsabilidades al respecto.

Los Principios Rectores son el principal cuerpo normativo existente en el derecho internacional de los derechos humanos que regula la relación entre las empresas y los derechos humanos. Estos Principios

1 Para mayor información sobre el Proyecto CERALC y el trabajo que ACNUDH desarrolla en este marco, visite: https://empresasyderechoshumanos.org/

2 Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá y Perú.

3 ACNUDH ¿Qué son los derechos humanos? Disponible en https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights

4 Preguntas frecuentes sobre los Principios Rectores. Pregunta 1¿Qué son los derechos humanos?, pág. 3: Disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBussinessHR_SP.pdf

se basan en el reconocimiento de las actuales obligaciones de los Estados bajo el derecho internacional de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos; en la expectativa que recae en las empresas como órganos especializados de la sociedad que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos; y en la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento[5].

Los Principios Rectores aplican a todos los Estados y a todas las empresas y no constituyen nuevas obligaciones de derecho internacional. Tampoco restringen o reducen las obligaciones legales que los Estados han asumido, o a las que ya se han adherido en materia de derechos humanos. Estos Principios deben aplicarse de manera no discriminatoria, prestando atención especial a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación, y teniendo debidamente en cuenta los diversos riesgos que pueden enfrentar mujeres y hombres[6].

Los Principios Rectores están estructurados en tres pilares. El pilar I, se refiere al deber del estado de proteger los derechos humanos, que supone una obligación general de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. Esto implica adoptar medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia. El pilar II, aborda la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación. El mecanismo propuesto para cumplir con esa responsabilidad es la debida diligencia en materia de derechos humanos, que permite identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos. Finalmente, el pilar III comprende un grupo de principios centrados el acceso a los mecanismos de reparación.

El ciclo de formación que sistematiza esta guía se centra principalmente en la debida diligencia en materia de derechos humanos como la forma a través de la cual las empresas pueden cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, de acuerdo al pilar II de los Principios Rectores.

5 PRNU. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" pág. 1. Disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

6 Idem.

II. ACERCA DE ESTA GUÍA

Esta guía para la formación sobre Debida Diligencia Empresarial en materia de Derechos Humanos está dirigida a personas o entidades interesadas en capacitar a empresas o actores relacionados con el sector empresarial. El objetivo de las capacitaciones sugeridas es motivar la difusión, comprensión e implementación de la debida diligencia en materia de derechos humanos, de acuerdo con los Principios Rectores en entornos empresariales[7].

El documento se elaboró a partir del ciclo de formación de formadores sobre debida diligencia en materia de derechos humanos que se llevó a cabo en formato virtual entre octubre y diciembre de 2022. Dicho ciclo fue organizado por la OACNUDH en el marco del Proyecto de CERALC, con la colaboración de las redes locales de Pacto Global, el Instituto Danés de Derechos Humanos, World Benchmark Alliance (WBA), Business Social Responsibility (BSR)y el Centro Vincular de Sostenibilidad Corporativa, de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

SOBRE LA PROPUESTA DE CAPACITACIONES CONTENIDA EN ESTA GUÍA

La **propuesta de capacitación** que contiene esta guía comprende 9 sesiones online para un público de aproximadamente 30 participantes.

El **objetivo** del ciclo de capacitación propuesto en este documento es introducir a las personas participantes con la debida diligencia en materia de derechos humanos planteada en los Principios Rectores para motivar o fortalecer su implementación por las empresas. Como resultado del ciclo de formación, se espera que los y las participantes identifiquen áreas de acción dentro de sus organizaciones para implementar la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Se espera que al final de este ciclo de formación, los y las participantes sean capaces de:

- Explicar qué significan los derechos humanos y los aspectos centrales que cubren los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.
- Identificar las acciones a través de las cuales sus organizaciones pueden comenzar a implementar o fortalecer los procesos de debida diligencia en derechos humanos.
- Explicar cómo la debida diligencia en derechos humanos puede ayudar a las empresas a abordar sus impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos y a cumplir con su responsabilidad de respetarlos.
- Identificar los aspectos centrales para redactar una política de derechos humanos o fortalecer las políticas ya existentes dentro de la empresa.
- Explicar las fuentes que una empresa puede utilizar para identificar los impactos reales y potenciales en los derechos humanos.
- Describir los pasos que una empresa puede tomar cuando identifica que ha causado o contribuido a causar impactos negativos en los derechos humanos.
- Identificar los aspectos centrales que debe contener un mecanismo de acceso a reclamación a nivel operacional para cumplir con los requisitos de eficacia planteados en los Principios Rectores.

7 Esta guía toma como referentes transversales el borrador de manual elaborado por la Unidad de Empresas y Derechos Humanos de la OACNUDH HR4B (Human rights for business) A Workshop Guide (second draft) y el Manual de la OACNUDH sobre la metodología de formación en derechos humanos, de la planificación al impacto.

Respecto a la **metodología propuesta**, las sesiones se basan en un método participativo de formación y que fomenta el aprendizaje entre pares, a través del cual las y los participantes pueden intercambiar visiones y aprender de las experiencias de los y las participantes.

Es importante destacar que esta metodología está pensada para desarrollar **encuentros de forma telemática y sincrónica**. Por esta razón, los talleres se llevarán a cabo a través de plataformas web, con el apoyo de herramientas tecnológicas que faciliten la participación y el intercambio entre participantes (incluyendo salas separadas de discusión, preguntas, encuestas, pizarras y otras facilitadas por herramientas tecnológicas).

Se propone que las sesiones tengan una duración mínima de 1:30 horas y máxima de 2 horas, que sean facilitadas al menos por una persona y se invite a personas expertas que puedan entregar mensajes clave sobre los temas a tratar.

III. PLANIFICACIÓN DEL CICLO DE FORMACIÓN

Esta sección entrega información relevante sobre los pasos y aspectos a considerar para preparar y desarrollar la formación sobre debida diligencia[8].

1. PARA EL DISEÑO DEL CICLO

Algunos aspectos recomendados para diseñar o adaptar los contenidos del ciclo de formación al público que se quiere capacitar son:

a. Realizar una encuesta a los futuros participantes. Una vez definidos los participantes, enviar una encuesta online con el fin de identificar información sobre los destinatarios del ciclo, tales como industria en la cual se desempeña, área de trabajo, conocimiento previo sobre el tema, experiencia y expectativas, entre otras[9]

b. Diseñar una agenda del ciclo completo que contemple[10]

- Número de sesiones
- Posibles fechas
- Propuesta de contenidos a tratar en cada sesión

c. Diseñar un plan para cada sesión

- Objetivos
- Contenido
- Metodología, incluyendo ejercicios a realizar
- Tiempos
- Personas que apoyarán la sesión, tales como moderadores/as e invitados/as
- Materiales

d. Realizar una convocatoria o invitaciones específicas a participantes, la que debe entregar información sobre:

- Fechas y contenidos generales a tratar
- Expectativas, lo que se espera de los participantes
- Tiempo que se requerirá por parte de los participantes

8 El contenido de esta sección se basa en las recomendaciones de OACNUDH plasmadas en Tips to organize and run successful remote meetings; Share, learn, innovate! Methods and technologies to share human rights knowledge and ideas; From planning to impact: A manual on human rights training methodology; Online Human Rights Training. A how to guide; y el borrador del Manual para la formación en empresas y derechos humanos para funcionarios elaborado por OACNUDH HR4B (Human Rights for Business).

9 Modelo de encuesta en anexo

10 Esta agenda se puede modificar o adaptar de acuerdo con las necesidades identificadas a través de la encuesta a los futuros participantes mencionada anteriormente.

2. ANTES DE CADA SESION

Se sugiere que antes de iniciar cada sesión, las y los organizadores:

a. Estudien la propuesta de contenidos de cada sesión (PPT, agenda y materiales preparatorios, sugeridos en capítulo IV de esta guía) para familiarizarse con los contenidos y definir la forma en que se realizará la presentación y ejercicios.

b. Identifiquen y asignen los roles necesarios para desarrollar la sesión, se sugiere cubrir al menos los siguientes roles:

- **Moderador/a**
- **Encargado/a de plataforma tecnológica** (persona que se asegure de los detalles técnicos, así como del correcto funcionamiento de las herramientas tecnológicas para los ejercicios).
- **Encargado/a del chat** (persona que se encargue de confeccionar la lista de participantes, enviar los documentos y otros materiales relevantes a medida que se mencionen y enviar a las/los moderadores las preguntas que surjan en el chat).
- **Encargado/a de la toma de notas y fotos.**
- **Moderadores para cada sala de discusión (breakout rooms)** que acompañen, guíen y contesten preguntas durante el ejercicio.
- **Envíen recordatorio a los participantes** el día anterior con el link para ingresar a la sesión, agenda y materiales clave.

c. Envíen autoevaluación para que participantes puedan chequear los conocimientos y las preguntas que puedan tener sobre el tema que se va a tratar (hay una propuesta en cada carpeta con los contenidos para cada sesión).

- Envíen recordatorio a expertos/as externos que participarán en la sesión, destacando:
- Agenda de la sesión y tiempo de su presentación
- Pregunta que guía la sesión y su participación
- Ejercicios que se realizarán posteriormente a su presentación
- Solicitar PPT para facilitar sesión (evitar compartir pantalla) y para sistematización de información sobre sesiones

3. AL COMENZAR CADA SESIÓN

a. Aspectos técnicos

- Comenzar grabación.
- Pedir a participantes poner formato de nombres (por ejemplo, nombre y país).
- Pedir prender las cámaras, siempre que la conexión lo permita. Recordar la importancia de mantener un elemento humano en las sesiones remotas.
- Recordar a las y los participantes silenciar sus micrófonos y solo activarlos para intervenir.
- Compartir en chat el link a la carpeta de documentos compartida para todos los participantes.
- Explicar las modalidades que tendrán los participantes para entregar sus comentarios, preguntas y experiencias sobre el tema que se está discutiendo.

- Explicitar las reglas básicas de convivencia para los talleres (respeto mutuo, escucha mutua, apagar celulares, puntualidad).

b. Aspectos de contenido

- Comenzar con un breve saludo, recordatorio de aspectos técnicos, repaso de la agenda y objetivos de la sesión.
- Continuar con una pregunta para romper el hielo que motive la reflexión sobre el tema que se abordará utilizando una herramienta tecnológica para facilitar la participación de forma rápida.
- Intentar minimizar los tiempos de presentaciones y maximizar el tiempo de discusión
- Moderador/a debe manejar los tiempos de acuerdo con la agenda, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

4. AL TERMINAR CADA SESIÓN

a. Reservar los últimos 10 minutos de cada sesión para:

- Resumir puntos clave sobre los contenidos y las discusiones que se dieron en la sesión
- Delinear los contenidos próxima sesión (fecha, tema, invitado, objetivos)
- **Recordar a los y las participantes** que el objetivo de la sesión no es explorar en detalle cada tema, sino introducir a los y las participantes a los pasos y aspectos relevantes para llevar a cabo un proceso de debida diligencia y entregar herramientas para poder continuar profundizando este conocimiento. Para esto, se les puede invitar a revisar los materiales y fuentes adicionales.

b. Chequear con tomador/a de notas que limpie y suba el documento en la carpeta compartida, incluyendo fotos, resultados de ejercicios y preguntas

c. Enviar mail a participantes con link a carpeta de la sesión, que contenga PPTs utilizados, documentos mencionados o para profundización, video de la sesión, lista participantes y fotos.

IV. PROPUESTA DE SESIONES PARA UN CICLO DE FORMACIÓN DE FORMADORES

Las sesiones que se presentan a continuación, sus constituyen una propuesta a partir del ciclo de formación de formadores sobre debida diligencia en materia de empresas y derechos humanos que lideró la OACNUDH entre octubre y diciembre de 2022 a redes de Pacto Global y asociaciones empresariales en la región. Estos contenidos pueden ser adaptados y modificados de acuerdo con las necesidades y particularidades de cada formación y del público. Se debe tomar en cuenta que para el ciclo de formación se invitó a uno/a o más expertos/as en cada sesión para fortalecer el repaso de contenidos desde una perspectiva práctica. Para todas las sesiones se puede acceder a sus respaldos de texto y video.

La propuesta consta de 9 sesiones. Para cada una de éstas se sugieren:

- Objetivos
- Contenidos a cubrir (los que se encuentran en la presentación adjunta a la carpeta con materiales)
- Ejercicios[11]
- Listado de materiales preparatorios (páginas web, documentos, herramientas o videos con información para preparar los contenidos que se abordarán en la sesión).
- Listado de materiales para profundizar contenidos[12]
- Anexos con la información utilizada en el ciclo de Formación de ACNUDH para utilizar como referencia (video de la sesión y carpeta con PPT, agenda, notas y otras herramientas, dependiendo el caso)

CONTENIDO

1	Introducción al ciclo y a los derechos humanos
2	Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y la Debida diligencia en materia de derechos humanos
3	Compromiso político en materia de derechos humanos
4	Identificación y evaluación de los impactos negativos reales o potenciales sobre los DDHH
5	Integración de resultados de las evaluaciones en las funciones y procesos
6	Seguimiento de la eficacia de las medidas y los procesos adoptados
7	Comunicación de los hallazgos, resultados y medidas adoptadas
8	Reparación y mecanismos de queja a nivel operacional
9	Orientaciones metodológicas para eventual réplica del proceso formativo

11 En las secciones se destacan los ejercicios utilizados en las sesiones correspondientes. Las respuestas y reflexiones que generaron estos ejercicios pueden ser consultados en los videos y notas de cada sesión, contenidos en la carpeta correspondiente. En la carpeta de la Formación de Formadores también se encuentra un documento con ejercicios adicionales enfocados en niñez y adolescencia.

12 Se privilegió que los materiales preparatorios (básicos) sean recursos en español, mientras que entre los materiales de profundización hay varios recursos en inglés.

SESIÓN 1 - INTRODUCCIÓN AL CURSO Y A LOS DERECHOS HUMANOS[13]

OBJETIVOS SUGERIDOS PARA LA SESIÓN

El objetivo principal de la sesión introductoria es generar un espacio para la presentación de los y las participantes; aclarar los aspectos prácticos del ciclo de formación y brindar nociones básicas sobre el derecho internacional de los derechos humanos y sus principales instrumentos.

CONTENIDOS A CUBRIR EN LA SESIÓN (PROPUESTOS EN PPT ADJUNTA)

- Introducción al ciclo (aspectos prácticos y metodológicos)
- Qué son los derechos humanos y dónde están reconocidos
- La relación de los derechos humanos con las empresas

EJERCICIOS

Ejercicio de presentación de participantes

Los facilitadores se presentan y dan unas palabras de bienvenida al grupo. Posteriormente se da la palabra a las personas participantes y se pide a cada quien que se presente brevemente, siguiendo el formato de nombre, cargo y empresa u organización a la que pertenecen. Adicionalmente, para romper el hielo se sugiere que las personas participantes enumeren un resultado que les gustaría llevarse del taller. Se puede plantear la pregunta de:
¿Qué expectativas tienen respecto del curso? ¿Qué resultados esperan obtener?

Ejercicio sobre derechos contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)[14]

Pregunta abierta: ¿Qué significan para usted los derechos humanos? Dar espacio para respuestas a través del chat o de forma oral.

Pregunta abierta. Proyectar el listado de artículos resumidos de la DUDH y explicar brevemente qué es la DUDH (una Declaración que contiene 30 artículos o derechos, desarrollada en el contexto posterior a la Segunda Guerra Mundial y el Holocausto, con representantes de todas las regiones del mundo, ningún miembro de la ONU votó en contra, y ahora se ha convertido en el documento más traducido de la historia).

Ejercicio en grupos de discusión. Partiendo de los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se pide a las personas participantes que generen una discusión en salas paralelas. Cada grupo de discusión asume el rol de una población: niñez y adolescencia, trabajadores, personas migrantes, pueblos indígenas, mujeres, entre otras. Cada grupo genera una discusión en torno a la pregunta sobre ¿De qué forma se pueden ver afectados los derechos de estos grupos por parte del Estado? ¿De qué forma pueden verse afectados los derechos de estos grupos por parte de las empresas? cómo se pueden ver afectadas estas personas si dichos derechos no se respetaran?

13 En el ciclo de formación de formadores sobre debida diligencia en materia de derechos humanos no se realizó una sesión de introducción a nociones básicas en materia del derecho internacional de los derechos humanos en virtud del público participante. No obstante, para la réplica de estos talleres se consideró necesario agregar este contenido, por lo que se agregó una sesión introductoria en la presente sistematización.

14 Basado en Guía HR4B, A Workshop Guide de ACNUDH (en borrador)

MATERIALES PREPARATORIOS

- Página web de OACNUDH: ¿Qué son los derechos humanos? (opción de traducción de página al español en esquina superior derecha)
- Página web de OACNUHD: Los principales Instrumentos Internacionales de derechos humanos y sus órganos de control
- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (2011)
- Curso de empresas y derechos humanos. Principios Básicos de Derechos Humanos. Módulo I (OACNUDH Guatemala)

MATERIALES PARA PROFUNDIZAR CONTENIDOS

- Human Rights Translated
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Instrumentos internacionales del Sistema Interamericano
- Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos
- Derechos del Niño y Principios Empresariales

ANEXOS CON LA INFORMACIÓN UTILIZADA EN EL CICLO DE FORMACIÓN DE OACNUDH

- Carpeta con materiales[15]

SESIÓN 2 – LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS Y A LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

OBJETIVOS SUGERIDOS PARA LA SESIÓN

Presentar los principales estándares sobre debida diligencia en materia de derechos humanos, con especial énfasis en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y su relación con otras agendas.

CONTENIDOS A CUBRIR EN LA SESIÓN (PROPUESTOS EN PPT ADJUNTA)

- Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, proceso de elaboración, estructura, contenido y su relación con otras agendas.
- La debida diligencia (OCDE) y la debida diligencia en materia de derechos humanos (ONU)

15 En el curso original no se realizó una sesión introductoria sobre derechos humanos, por lo que no existe un video sobre esta sesión. De todas formas se ponene a disposición los materiales para llevarla a cabo, incluyendo una PPT

- La debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos con enfoque en los derechos de la niñez y adolescencia (UNICEF)

EJERCICIO PRÁCTICO

Encuesta rápida (a través de Zoom poll o Menti): ¿Por qué es importante la debida diligencia en derechos humanos para las empresas?[16]

a. Para alinear su contribución a los ODS y en particular al Objetivo 17 "Alianzas para los Objetivos", en su carácter de empresa comprometida con la Agenda 2030"

b. Para evitar impactos adversos reales y potenciales para las personas, el medio ambiente y la sociedad

c. Para gestionar los riesgos que afectan a las empresas, como el riesgo financiero, el riesgo de mercado, el riesgo operativo y el riesgo reputacional

d. Para responder a la creciente legislación, el escrutinio del gobierno y las campañas de consumo responsable;

e. todas las anteriores.

El/la moderador/a recoge algunas de las respuestas de las personas participantes y se vale de la dinámica para enfatizar cuál es la importancia de llevar a cabo procesos de debida diligencia.

Discusión grupal. Discusión de grupos enfocada principalmente en el segundo pilar de los PRNU. Preguntas sugeridas para la discusión ¿Qué significa para las empresas respetar los derechos humanos? ¿Podría dar ejemplos?; ¿Cuáles son algunos de los desafíos que ha experimentado o que esperaría cuando una empresa comience a implementar los PRNU?; ¿Cuáles son algunas de las ventajas o beneficios que ve en las empresas que implementan los PRNU?

MATERIALES PREPARATORIOS

- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (2011)
- OACNUDH, La responsabilidad de las empresas de respetar. Guía para la interpretación (2012)
- Video CERALC, OACNUDH: Debida diligencia en materia de derechos humanos
- CERALC "Debida diligencia en materia de derechos humanos; conocimiento, experiencias y herramientas prácticas en América Latina"

MATERIALES PARA PROFUNDIZAR CONTENIDOS

- OACNUDH Guatemala, Introducción a los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- OACNUDH, Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos
- OCDE, Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable (2018)

16 Respuesta correcta es la e)

- Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos, Informe sobre la aplicación de la debida diligencia (A/73/163), (16 de julio de 2018 y nota de acompañamiento I y nota de acompañamiento II)
- Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos, UNGPs 10+ Hoja de ruta para la próxima década de los PRNU en América Latina y el Caribe (2021)

ANEXOS CON LA INFORMACIÓN UTILIZADA EN EL CICLO DE FORMACIÓN DE ACNUDH

- Carpeta con materiales
- Video de la sesión[17]

SESIÓN 3 - COMPROMISO POLÍTICO

OBJETIVOS SUGERIDOS PARA LA SESIÓN

Comprender los principales aspectos de un compromiso político en material de empresas y derechos humanos; reflexionar sobre las principales preguntas u obstáculos que encuentran las empresas en esta etapa del proceso de la DDDH; e identificar las mejores herramientas y metodologías para transmitir estos conceptos en espacios de formación con empresas.

CONTENIDOS A CUBRIR EN LA SESIÓN (PROPUESTOS EN PPT ADJUNTA)

- ¿Por qué desarrollar una política de derechos humanos?
- Aspectos claves del proceso
- ¿Cómo lograr apoyo al más alto nivel?
- ¿Cuál es el contenido mínimo que debe tener un compromiso en derechos humanos?

EJERCICIO PRÁCTICO

Encuesta con casos: la persona moderadora muestra los indicadores del Corporate Human Rights Benchmark (del World Benchmarking Alliance) en materia de compromiso políticos y comparte ejemplos de compromisos políticos extraídos de la selección de este Benchmark. Luego se pide a los participantes elegir una puntuación que refleje el nivel de cumplimiento con los indicadores del CHRB. Tras finalizar cada encuesta, se revisan los resultados y se genera una conversación respecto a las razones que respaldan las puntuaciones, mientras que se muestra la puntuación que llevó a cabo el equipo del WBA y las razones para hacerlo[18].

17 En el curso original, este video corresponde a la primera sesión, por lo que el contenido del mismo contiene la introducción al curso y presentación de participantes

18 Nota: si bien los casos fueron tomados de la medición realizada por el Corporate Human Rights Benchmark, el nombre de las empresas analizadas fue anonimizado.

En base a lo establecido en el indicador A1.1 de CHRB, ¿cómo evaluamos los siguientes ejemplos?

Indicador para ejercicio

A.1.1 Compromiso de respetar los derechos humanos

La empresa se compromete públicamente a respetar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos en todas sus actividades. Debe quedar claro que el compromiso se refiere a todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, y no a uno o varios derechos humanos seleccionados. Esto sólo considera los compromisos para evitar impactos adversos sobre los derechos humanos y no incluye los compromisos filantrópicos.

Puntaje 1

La empresa tiene una declaración de política disponible públicamente en la que se compromete a respetar los derechos humanos O los derechos recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos O la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Puntaje 2

La declaración política de la empresa, disponible públicamente, también la compromete a respetar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos O las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Caso 1 sugerido: Política de derechos humanos

"La política de derechos humanos de la empresa A formaliza nuestro compromiso de larga data de defender y respetar los derechos humanos de todas las personas".

"El enfoque de la empresa A respecto a los derechos humanos está anclado en el enfoque establecido en los Principios Rectores de la ONU. Muchas empresas líderes que operan a nivel mundial, incluida la empresa A, se han comprometido a adherirse a los Principios Rectores de la ONU, que incluyen el desarrollo de una política de derechos humanos, un marco para evaluar y mitigar los riesgos conocidos, y mecanismos para informar y remediar las quejas cuando se producen. La empresa está plenamente comprometida con este enfoque".

Respuesta correcta: puntaje 2

Caso 2 sugerido: Código de Conducta

"En cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otras normas internacionales sobre derechos humanos, la empresa B se dedica a crear y ofrecer productos e ideas valiosas y atractivas, respetando las diversas opiniones e individualidades de nuestros empleados y utilizándolas para el bien de todos.

Basado en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, se ha establecido el Código de Conducta de la empresa B. Al adherirse a sus nueve principios, la empresa B lleva a cabo sus negocios de forma ética, al tiempo que presta plena atención a las cuestiones de derechos humanos que surgen con la creciente globalización de la economía. La empresa B presta la debida atención a los derechos de los trabajadores y se opone firmemente al uso de trabajo forzado o infantil. También hemos prohibido, por considerarlo injusto, el trato discriminatorio a los trabajadores"

Respuesta correcta: puntaje 0

Caso 3 sugerido: Código de conducta e informe de sostenibilidad
Código de Conducta: "Respetamos, protegemos y promovemos toda la normativa vigente para proteger los derechos humanos y los derechos de los niños (en adelante, derechos humanos) como requisito fundamental y general en todo el mundo".
Informe de sostenibilidad: 'Queremos respetar los derechos humanos y estar a la altura de nuestra responsabilidad corporativa en nuestras actividades empresariales. Nos guiamos fundamentalmente por los requisitos y normas internacionales, con los que estamos comprometidos. [...] Entre las normas internacionales relevantes para el área de enfoque de los negocios y los derechos humanos por las que nos orientamos se encuentran, en particular la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, [...]
Respuesta correcta: puntaje 0

Caso 4 sugerido: Código de Conducta
Respetamos las normas y directrices internacionales, incluyendo nuestro compromiso con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. [...] Nos comprometemos a operar de manera consistente con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU); Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas; Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; Declaración de posición sobre pueblos indígenas y minería del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM); Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos'
Respuesta correcta: puntaje 2

MATERIALES PREPARATORIOS

- Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos: experiencias y herramientas prácticas en américa latina. Capítulo III.1 (pág. 31 a pág. 42)
- Guía para las empresas Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos.
- Indicadores Corporate Human Rights Benchmark: Gobernanza y compromisos políticos

MATERIALES PARA PROFUNDIZAR CONTENIDOS

- Developing A Policy Statement: Examples and Tips
- Business Practice Portal - "Making a Policy Commitment"
- Los derechos del niño en las políticas y códigos de conducta. Guía práctica para las empresas
- Los niños son asunto de todos: Manual de trabajo 2.0. Guía para integrar los derechos del niño en políticas corporativas, evaluaciones de impacto e informes de sostenibilidad

ANEXOS CON LA INFORMACIÓN UTILIZADA EN EL CICLO DE FORMACIÓN DE ACNUDH

- Carpeta con materiales
- Video de la sesión

SESIÓN 4 - IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS

OBJETIVOS SUGERIDOS PARA LA SESIÓN

Señalar los principales aspectos de la evaluación de los impactos de derechos humanos; reflexionar sobre las principales preguntas u obstáculos que encuentran las empresas en esta etapa del proceso de la DDDH e identificar las mejores herramientas y metodologías para transmitir estos conceptos en espacios de formación con empresas.

CONTENIDOS A CUBRIR EN LA SESIÓN (PROPUESTOS EN PPT ADJUNTA)

- ¿Qué son las evaluaciones de impacto en derechos humanos?
- Ciclo de una evaluación de impactos en DDHH – pasos
- La evaluación de impactos en DDHH en relación con otras evaluaciones de impacto

EJERCICIO PRÁCTICO

Dinámica de casos: la persona moderadora presenta y da lectura a un caso hipotético para ser analizado por las personas participantes. Posteriormente se divide a las personas participantes en grupos y, se dan instrucciones para que cada grupo discuta y aborde una pregunta sobre el caso hipotético. Tras la discusión, se regresa a la sesión plenaria y se comparten las principales conclusiones.

Caso para trabajo en grupos

En una plantación de aceite de palma, una familia vive y trabaja. Los padres son trabajadores temporales, que ganan dinero basado a la cantidad de frutos de palma que recogen. Viven en alojamientos básicos. Tienen hijos pequeños y la madre tiene un hermano de 14 años que también vive con ellos. El salario mínimo en el país es más bajo que un salario digno; además la empresa no paga las horas extras porque falta fiscalización adecuada. La familia no alcanza a pagar las tasas escolares. Los niños de 14 años trabajan para ayudar a sus padres o hermanos mayores. En su trabajo tienen que utilizar herramientas afiladas y están expuestos a pesticidas, a menudo sin utilizar equipos de protección como máscaras, botas y guantes. Hay un pequeño supermercado en la plantación para artículos de primera necesidad, pero debido a su distancia de la ciudad, los precios son mucho más altos. Las familias no pueden acceder a comprar todo lo que necesitan. A la madre de la familia no se le paga si no trabaja, así que cuando estaba embarazada trabajó hasta el parto y volvió a trabajar demasiado pronto, dos semanas después de dar a luz. No recibió licencia de maternidad. Cuando regresó al trabajo, tuvo que encontrar a alguien que cuidara a su hijo, ya que no hay guardería en la plantación. Las mujeres no pueden amamantar a sus bebes. Fuera de la plantación, las comunidades que viven cerca están viviendo otros impactos. Una comunidad que depende del rio cerca de la plantación para pescar, usar para cocinar y bañar, ha notado que el color de agua ha cambiado y los peces están muertos. Dicen que han visto que la plantación deposita sus desechos en el río, pero otras plantaciones y fábricas cercanas también lo hacen. Ahora no pueden usar el rio por sus actividades diarias y deben comprar agua que es

muy caro. Otra comunidad, que es una comunidad indígena, se queja que el dueño de la plantación les ha desplazado. La comunidad indígena tendría que irse de su tierra ancestral por la llegada de empresa, sin consulta previa y sin su consentimiento. Cuando un gran comprador internacional de aceite de palma de esta plantación se entera de estos problemas en la plantación, la empresa decide tomar medidas. Solicitan a una organización independiente que lleve a cabo una evaluación de impacto en los DDHH (EIDH) para investigar cuáles son los impactos de sus operaciones.

Preguntas – una por cada grupo

¿Cómo realizarían un mapeo de actores desde la perspectiva de DDHH y quiénes serían las partes interesadas que consultarían en este caso?

¿Cómo realizarían un mapeo de normas internas e internacionales claves y políticas y cuales serían los instrumentos claves en este caso? ¿Cuáles son los derechos humanos afectados en el presente caso?

¿Cómo integrar la participación de grupos en situación de vulnerabilidad, como los niños, niñas y adolescentes, personas defensoras de derechos humanos y personas expertas en la EIDH?

MATERIALES PREPARATORIOS

- Introducción a la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos
- Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y Caja de Herramientas
- Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos: experiencias y herramientas prácticas en américa latina. Capítulo III.1 (pág. 19 a pág. 30)

MATERIALES PARA PROFUNDIZAR CONTENIDOS

- Análisis de Riesgos en Derechos Humanos (Deloitte y CEADS)
- Assessing Human Rights Risks and Impacts – Perspectives from Corporate Practice
- Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment. Guidelines, Steps, and Examples
- Los derechos del niño en evaluaciones de impacto. Una guía para integrar los derechos del niño en las evaluaciones de impacto y actuar a favor de la infancia
- Guía práctica de salvaguardia de la infancia para empresas. Herramienta paso a paso para identificar y prevenir los riesgos a los que se exponen los niños que interactúan con su empresa
- Las empresas y la participación infantil: De qué manera las empresas pueden crear oportunidades para la participación infantil

- Carpeta con materiales
- Video de la sesión

SESIÓN 5 - INTEGRACIÓN

OBJETIVOS SUGERIDOS PARA LA SESIÓN

Reflexionar sobre los principales aspectos de la integración de evaluación de los impactos de derechos humanos; discutir los principales retos que encuentran las empresas en esta etapa del proceso de la DDDH e identificar herramientas y metodologías para transmitir estos conceptos en espacios de formación con empresas.

CONTENIDOS A CUBRIR EN LA SESIÓN (PROPUESTOS EN PPT ADJUNTA)

- La integración de los resultados de las evaluaciones en DDHH en las posiciones y funciones pertinentes
- Gestión de los riesgos identificados
- Causa, contribución y directamente relacionado

EJERCICIO PRÁCTICO

Dinámica de casos. La persona moderadora presenta dos casos hipotéticos de dos empresas y presenta una serie de preguntas relacionadas con cada caso. Tanto los casos como las preguntas son presentadas y leídas para aclarar posibles dudas. Los casos son analizados en plenaria y se abre un espacio para discusión entre las personas participantes. Se discuten en orden ambos casos y se evacuan las preguntas.

Caso 1

Una empresa de software vende herramientas de productividad (por ejemplo, bases de datos, herramientas de gestión de las relaciones con los clientes, plataformas de colaboración con los empleados) a clientes empresariales de todo el mundo.

Uno de los clientes es una empresa de servicios financieros con sede en un país con un historial de violaciones de los derechos humanos, tales como discriminación por motivos de raza y género, falta de democracia y Estado de Derecho y opresión de los activistas.

La empresa de servicios financieros utiliza principalmente las herramientas de productividad para ofrecer un mejor servicio al cliente y mejorar el marketing. La empresa tiene como prioridad estratégica aumentar el acceso a la financiación de las poblaciones de bajos ingresos y llegar a los sectores no bancarizados. Sin embargo, la empresa de servicios financieros también utiliza las herramientas de productividad para registrar la raza y el género de sus clientes y utilizar estos datos para la toma de decisiones. Esto da lugar a una discriminación en el acceso a los servicios financieros, como tipos de interés diferentes para las mujeres que, para los hombres, o para las personas de algunas etnias.

Preguntas

¿La empresa de software causó o contribuyó al daño, o estuvo directamente relacionada?

¿Qué medidas debería haber tomado la empresa de software como servicio antes de la venta?

¿Qué medidas debería tomar ahora la empresa de software?

Caso 2

La empresa de bebidas alcohólicas B&B realiza sus análisis de riesgos en DDHH a través de su área de seguridad, quién es la encargada de monitorear los potenciales impactos sobre los DDHH de su operación empresarial.

Por vía del área de recursos humanos llegan 5 quejas de diferentes personas denunciando discriminación en la selección de personal para ocupar el cargo de profesional de ventas. Este proceso estaba a cargo de una agencia de empleo, la cual es subcontratada para la contratación de personal. Según las quejas, en el perfil de contratación que se hizo público se indicó como ideal que la persona a aplicar al cargo no tuviera hijos, menor de 35 años, preferiblemente mujer, no perteneciente a ninguna comunidad étnica o de especial protección.

Estas quejas son dirigidas al área de recursos humanos de B&B quien responde que la selección está a cargo de un tercero – la agencia de empleo-y que ellos en ningún momento han incidido en la construcción del perfil público por lo que la queja debe remitirse directamente a dicha agencia.

25 personas se reúnen para instaurar una acción judicial a fin de solicitar el amparo de sus derechos al trabajo y la no discriminación en contra de la agencia y de la empresa B&B, la cual es admitida por el juez y pendiente para fallo.

En el reporte anual de análisis de riesgo en DDHH elaborado por el área de seguridad no se incluyó ningún riesgo asociado a discriminación debido a que no tuvieron conocimiento de las quejas recibidas. Este reporte hizo parte del acervo probatorio del área jurídica de B&B para desestimar la demanda, aduciendo que no tenían conocimiento del hecho a través de su área de gestión de riesgos de DD.HH.

Preguntas

¿Los demandantes debían acudir a la oficina de Seguridad en lugar de acudir a la oficina de Recursos Humanos de B&B para poner en conocimiento las irregularidades del proceso de selección? ¿Es el área de seguridad la idónea para dar respuesta a estas quejas?

¿La oficina de RRHH debía notificar de las quejas al área de seguridad, aun cuando se trataba del acto de un tercero? ¿Cómo asegurar que todos conocen el procedimiento interno para identificar potenciales afectaciones a los DDHH?

¿Qué debió hacer el área jurídica antes de responder la demanda?

Caso 3 [19]

Natalia, una adolescente de 14 años de edad, vive en un pequeño pueblo, donde trabajar en las canteras es la única posibilidad que tienen numerosas familias de ganar pequeñas sumas de dinero para su sustento. El trabajo es agotador y es mal pago, pero aprendió, desde muy temprana edad, que iba a tener que trabajar para ayudar a su familia a sobrevivir. Como era muy pequeña para trabajar en la cantera, se presentó a una fábrica cercana a pedir trabajo. La industria de la confección está desempeñando un papel fundamental en la reconstrucción de la economía del país, con más de 1.600 millones de dólares en exportaciones. Esta industria emplea a unos 200.000 trabajadores, en su mayoría mujeres, que con sus salarios pueden mantener a toda una familia. Pero, estos elevados ingresos también atraen a niñas y adolescentes, como Natalia, que falsifican sus documentos para obtener un trabajo.

Preguntas

¿Qué acciones pueden tomar las empresas de confecciones para abordar el trabajo infantil en sus operaciones?

¿Qué acciones de prevención y mitigación pueden tomar las empresas para erradicar el trabajo infantil en sus operaciones y cadenas de suministro?

MATERIALES PREPARATORIOS

- Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos. Experiencias y herramientas prácticas en América Latina. Sección integración de los resultados de las evaluaciones de impacto en las funciones y los procesos, página 44 a 52.

MATERIALES PARA PROFUNDIZAR CONTENIDOS

- Human Rights Assessments: Identifying Risks, Informing Strategy
- Human Rights Due Diligence of Products and Services
- Business and Conflict Affected and Hight Risk Contexts
- Seven Questions to Help Determine When a Company Should Remedy Human Rights Harm under the UNGPs
- Conjunto de guías y herramientas sectoriales y en cadenas de suministro sobre cómo integrar las consideraciones relativas a los derechos del niño en los procesos de gestión de riesgos

ANEXOS CON LA INFORMACIÓN UTILIZADA EN EL CICLO DE FORMACIÓN DE ACNUDH

- Carpeta con materiales
- Video de la sesión

19 Caso adaptado del documento de la Organización Internacional del Trabajo denominado "Trabajo Infantil - Historias Personales". Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_76_es.pdf

SESIÓN 6 - SEGUIMIENTO

OBJETIVOS SUGERIDOS PARA LA SESIÓN

Señalar los principales aspectos a tener en cuenta en el seguimiento de las acciones y reflexionar sobre dificultades o errores comunes.

CONTENIDOS A CUBRIR EN LA SESIÓN (PROPUESTOS EN PPT ADJUNTA)

- Plan de monitoreo de impactos en DDHH
- Indicadores (estructurales, de proceso y de resultado)
- Aspectos clave del proceso de seguimiento

EJERCICIOS PRÁCTICOS

Análisis de casos: La persona panelista o moderadora presenta 3 casos hipotéticos y los asigna a 3 grupos paralelos de discusión que contarán con 45 minutos para discutir uno de los casos. Adicionalmente, plantea una serie de preguntas para ser resueltas en las salas paralelas. Las personas se reúnen en los grupos de discusión, dan lectura al caso, revisan nuevamente las preguntas y toman nota de las discusiones para ser presentadas posteriormente en un espacio plenario. Es importante recordar tomar nota de las discusiones y nombrar una persona relatora que compartirá las principales conclusiones.

Caso 1

La compañía de lácteos Cow Parade -de origen extranjero- planea invertir en la República Amarilla, con el fin de contar con la producción masiva de leche y derivados para el consumo en dicho país latinoamericano. La República Amarilla se caracteriza por contar con índices altos en materia de derecho humanos en el ámbito urbano, lo cual contrasta con los bajos índices de goce de derechos humanos en zonas rurales apartadas. En estas zonas habitan poblaciones campesinas en situación de pobreza, las cuales han colonizado zonas para asentarse allí y subsistir y comparten los territorios con pueblos indígenas. Estas poblaciones carecen de servicios básicos y subsisten con los alimentos que les provee sus tierras, así como la pesca y la caza. Adicionalmente en estas zonas rurales se presentan numerosos casos de violencia contra la mujer. Cow Parade planea contar con mínimo tres mil cabezas de ganado, para lo cual requiere una extensión de tierra mínimo 3.000 hectáreas en zona rural. Además, construirá una planta procesadora de lácteos. Tanto para pastoreo como para la planta, Cow Parade y pretende contratar al menos un 70 % de mano de obra local, con el fin de beneficiar a las comunidades aledañas a las fincas.

Caso 2

La empresa Xpress se dedica al procesamiento de desechos químicos desde hace más de 50 años, siendo reconocida como una de las mejores empresas del sector en el continente. Con el fin de expandir sus operaciones, Xpress compra en la República Azul una planta que era operada por la compañía El Químico Loco (EQL). Esta compañía tuvo múltiples acusaciones de malos manejos de los residuos tóxicos. Algunos pobladores de la región presentaron quejas por la muerte de sus animales de pastoreo y perdidas de cultivos, señalando como responsable a la filtración de químicos en las fuentes de agua. Adicionalmente, el Ministerio de Salud de la República de Azul ha reportado un aumento de enfermedades no comunes en las poblaciones aledañas a la planta, las cuales han afectado a hombres, mujeres y niños y un incremento de casos de aborto espontaneo entre las mujeres. Al mismo tiempo, EQL provee de empleo a más de dos mil personas (muchas de ellas de las comunidades locales) y ha adoptado acciones de bienestar social en materia educativa y recreativa a las poblaciones.

Caso 3

La empresa Tenazas SA, ubicada en la República Roja, se dedica al procesamiento y comercialización (incluida la exportación) de langosta, caracol y camarones. En la planta se cuentan con los más altos estándares laborales y de seguridad social. Adicionalmente, tiene una política de incentivo al trabajo de las mujeres, las cuales son prioridad al momento de contratar e incluso se tiene en cuenta a aquellas mujeres embarazadas las cuales se les ubica en puestos de trabajo seguros para evitar complicaciones de salud materna. Para ello la empresa pide prueba de embarazo en el proceso de contratación.
Tenazas adquiere sus productos de empresas dueñas de embarcaciones que realizan la pesca de langosta y caracol a través del buceo, para lo cual contratan buzos provenientes de las comunidades afrodescendientes costeras. Para estas comunidades la pesca y el buceo representa no solo una forma de subsistencia sino una forma de vida cultural, razón por la cual los adolescentes hombres son entrenados en las diferentes técnicas de pesca (incluido en buceo). Adicionalmente, estas comunidades se encuentran en zonas apartadas e históricamente pobres. A pesar de eventuales controles gubernamentales, en las faenas de pesca suelen suceder accidentes por descompresión, los cuales son de difícil manejo clínico, dado que los lugares de pesca son apartados de la costa y en la región se cuenta solo con una cámara hiperbárica para el tratamiento inmediato de los buzos afectados. Por este motivo, alrededor de 40 buzos han sufrido de secuelas físicas y no han podido volver a trabajar en el buceo ni en otras actividades. Además, cerca de 7 buzos han perdido la vida en los últimos tres años en la actividad de la pesca. La Gerente de Tenazas SA recibió una comunicación de su principal cliente en el exterior, en la cual le preguntan sobre las medidas que ha adoptado para asegurar el respeto de los derechos humanos en sus actividades empresariales y advirtió que contar con estas medidas es un elemento esencial para continuar con la relación comercial. Con base en ello y los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas, Tenazas SA inicia un proceso de debida diligencia en derechos humanos.

Preguntas

¿Qué derechos humanos de los tratados internacionales de derechos humanos de Naciones Unidas debería tener en cuenta la empresa en la realización de la debida diligencia?

Con base en los derechos identificados, elija dos, respecto de los cuales:
Identifique qué elementos concretos de cada derecho se verían potencialmente afectados y por qué

Proponga 2 acciones de "integración de los resultados de la evaluación". Construya un indicador estructural, dos indicadores de proceso y un indicador de resultado por cada derecho. Proponga los elementos principales de un plan de monitoreo para hacer seguimiento a los potenciales impactos sobre dichos derechos

MATERIALES PREPARATORIOS

- Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos. Experiencias y herramientas prácticas en América Latina. Sección seguimiento de la eficacia de las medidas y los procesos adoptados, página 53 a 60
- Fase 4: Mitigación y Gestión del Impacto - Guía de evaluación de impacto en derechos humanos y caja de herramientas
- Indicadores sobre Integración de riesgos y evaluaciones de impacto del Corporate Human Rights Benchmark
- Indicator tool for measuring progress on children's rights in ESG assessment

MATERIALES PARA PROFUNDIZAR CONTENIDOS

- Human Rights Indicators for Business
- Measuring and Reporting on Progress
- Indicator Design Tool. A People-Centered Approach to Measuring the Progress and Effectiveness of Human Rights Initiatives and Programs

ANEXOS CON LA INFORMACIÓN UTILIZADA EN EL CICLO DE FORMACIÓN DE OACNUDH

- Carpeta con materiales
- Video de la sesión

SESIÓN 7 - COMUNICACIÓN

OBJETIVOS SUGERIDOS PARA LA SESIÓN

Señalar y analizar los principales aspectos de la fase de comunicación; reflexionar sobre los principales obstáculos y oportunidades que encuentran las empresas en esta etapa del proceso de la DDDH; e identificar herramientas y metodologías para transmitir estos conceptos en espacios de formación con empresas.

CONTENIDOS A CUBRIR EN LA SESIÓN (PROPUESTOS EN PPT ADJUNTA)

- ¿Qué, cuándo, cómo y dónde comunicar?
- Principios sobre un buen reporte en derechos humanos

- Expectativas sobre comunicación: benchmarks, inversionistas y regulación existente (y en proceso de adopción)
- Herramientas y estrategias para la comunicación

EJERCICIOS PRÁCTICOS:

Pregunta abierta: ¿De qué forma comunicaría a los siguientes grupos?: grupos potencialmente afectados, trabajadores, comunidades. Las personas participantes pueden contestar verbalmente o por escrito en el chat. (ver slide 11).

Ejercicio de discusión en plenaria: la persona moderadora plantea casos hipotéticos y una serie de interrogantes para generar una discusión (ver slide 35). Las personas participantes realizan sus contribuciones en forma escrita o verbal. En caso de ser en forma escrita, son leídas por la persona moderadora para generar una discusión. Los casos presentados son reales y en la dispositiva siguiente se muestra lo que hizo la empresa en cada caso.

Caso 1 Discusión plenaria

Empresa multinacional dedica a la fabricación de equipamiento deportivo y productos de moda cuenta en su nómina a un total de aproximadamente 60 000 empleados. Más de 21 millones de euros en ventas netas el 2021. En 2021, elaboraron las prendas a través de 114 fabricantes independientes, que producían en 234 instalaciones. La mayoría (71%) se encuentran en Asia (Indonesia, Vietnam, China, Cambodia). Venden en todo el mundo, mayor proporción en América. La empresa ha detectado riesgos para personas defensoras de DDHH en el marco de la producción de sus productos en Asia.

Preguntas

¿De qué forma puede transmitir al público en general su enfoque en derechos humanos? ¿Ideas innovadoras?

¿Cuáles serían los temas más relevantes a destacar?

¿Qué debe comunicar?

Caso 2 Discusión plenaria

Empresa de tecnología, dedicada al servicio de redes y medios sociales en línea. Alcanza una valoración de 104 mil millones de dólares y vende acciones al público. Cuenta con más de 2700 millones de usuarios activos. Tiene presencia global En 2017 el ejército de Myanmar realizó una serie de atrocidades a los derechos humanos contra la población rohinyá. Miles de personas rohinyás fueron víctimas de homicidio, tortura, violación y desplazamiento como parte de la campaña de limpieza étnica de las fuerzas de seguridad. Diversas organizaciones de derechos humanos documentaron los hechos, incluyendo el rol decisivo que tuvieron plataformas tecnológicas, como las proveídas por la empresa en cuestión. Se pudo probar que los algoritmos utilizados por la empresa, generando una cámara de resonancia del discurso de odio en contra de esta población, recrudeciendo los ataques.

Preguntas

¿De qué forma puede transmitir al público en general su enfoque en derechos humanos? ¿Cuáles serían los temas más relevantes a destacar?

¿Cómo podría comunicar el impacto específico en Myanmar?

Caso 3 Discusión plenaria

La empresa del sector extractivo Carbón Verde opera en Brasil cerca de la frontera entre este país, Colombia y Perú. Su título de operación y licencia fue otorgado por el Gobierno de Brasil en 2020. Alrededor de la operación de la empresa se encuentran ubicados tres resguardos indígenas que albergan trece comunidades diversas: Bora, Barasano, Carijona, Cubeo, Letuama, Miraña, Matapi, Macuna, Tatuyo, Tariano, Tanimuca, Uitoto y Yucuna.

Por otro lado, las comunidades que habitan la región encuentran en estos territorios un alto valor cultural, pues en sus historias de origen las deidades crearon el mundo, delimitaron el territorio, establecieron un orden social y un manejo territorial a partir de un conjunto de prácticas sagradas. Estos relatos de origen se expresan en formaciones como cerros, chorros, lagos, ríos, salados y piedras, todos ellos lugares sagrados que son fundamentales para la regulación de las relaciones entre el hombre y la naturaleza. El río Apaporis y el río Caquetá hacen parte del sistema hidrográfico compartido de la región.

Durante la pandemia en 2020, la empresa adelantó operaciones debido a que las máquinas de operación ya habían llegado y habían sido alquiladas por 10 meses. Pasado este tiempo debían comenzar a pagar una multa por no retorno. Los trabajadores vivían dentro de las instalaciones y adelantaban sus actividades laborales 24/7. Debido a que no se podía transitar por carreteras por las cuarentenas obligatorias, la empresa comenzó a acumular sus desechos cerca al río Apaporis.

Las comunidades indígenas advirtieron ello y el riesgo de que esos desechos cayeran al río prontamente. Alertaron a las autoridades pero estas indicaron que no podían desplazarse a verificar los hechos debido a la cuarentena obligatoria. Las comunidades le indicaron a la empresa que debía detenerse. Ante esto, la empresa deja de depositar los residuos en cercanías al río Apaporis y cruza la frontera colombiana para dejarlos en el río cauca. Esto ocasionó enfrentamientos entre las comunidades y los trabajadores, uno de ellos fue retenido por la autoridad indígena en Colombia, hasta no hablar con el presidente de la compañía.

Preguntas

La empresa reconoce que sucedieron estos impactos. Tomando en cuenta el caso, los derechos potencialmente afectados y las medidas que la empresa puede tomar:

¿Qué contenido es necesario incluir en un reporte que aborde el caso concreto desde una perspectiva de DDHH? ¿a quiénes se debe dirigir?

¿Cómo comunicar los hallazgos, las medidas adoptadas y su seguimiento?

MATERIALES PREPARATORIOS

- Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos: experiencias y

herramientas prácticas en américa latina, sección Comunicación de los hallazgos, resultados y medidas (páginas 61 a 67).

- El marco de Información de los Principios Rectores de la ONU

MATERIALES PARA PROFUNDIZAR CONTENIDOS

- Impact-Based Materiality
- Los derechos del niño en informes de sostenibilidad. Una guía para incorporar los derechos del niño en memorias de sostenibilidad basadas en el marco GRI
- Corporate Human Rights Benchmark

ANEXOS CON LA INFORMACIÓN UTILIZADA EN EL CICLO DE FORMACIÓN DE ACNUDH

- Carpeta con materiales
- Video de la sesión

SESIÓN 8 - REPARACIÓN Y MECANISMOS DE QUEJA A NIVEL OPERACIONAL

OBJETIVOS SUGERIDOS PARA LA SESIÓN

Identificar la expectativa básica de los Principios Rectores respecto a la remediación, como parte de la responsabilidad empresarial de respetar; identificar qué es un mecanismo de reclamación a nivel operativo según los Principios Rectores y comprender los criterios de eficacia establecidos en el Principio Rector 31 y su aplicación práctica.

CONTENIDOS A CUBRIR EN LA SESIÓN (PROPUESTOS EN PPT ADJUNTA)

- La reparación en los Principios Rectores
- Tipos de mecanismos de reclamación
- Los criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales, de acuerdo al Principio Rector 31.

EJERCICIOS PRÁCTICOS

Quiz (Zoom poll o Menti): ¿Qué porcentaje de empresas creen que cuentan o participan en un mecanismo de reclamación a nivel operativo en sus respectivas organizaciones? Las personas asistentes reciben la encuesta y eligen el porcentaje. Tras recibir las respuestas de todas las personas, el panelista se reserva los resultados para ser analizados posteriormente. Al final de la su presentación en la que se discutirán en detalle los criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación, el panelista vuelve a hacer la misma encuesta, para ver las variantes en las respuestas de las personas asistentes.

Análisis de caso: la persona moderadora presenta el caso en sus dos partes y traslada las preguntas

a las personas participantes. Tras su lectura, se le requiere a las personas participantes que pasen a salas paralelas de discusión donde tendrán una conversación sobre el caso, tomarán nota de las principales discusiones y las expondrán en una sesión plenaria.

Caso 1 Parte A

Una empresa minera (Mine Co.) ha comenzado a operar en un nuevo emplazamiento en el campo, a cientos de kilómetros de la ciudad principal más cercana. El emplazamiento se encuentra en la intersección de dos comunidades distintas: las comunidades A y B. La comunidad A está bien conectada a internet y habla mayoritariamente la lengua oficial nacional. La comunidad B no tiene acceso a internet, la mayoría de los miembros de la comunidad no tienen teléfono, la comunidad habla un idioma diferente y tiene costumbres distintas a las de la comunidad A.

Mine Co. ha establecido un mecanismo de reclamación a nivel operacional en el nuevo emplazamiento para conocer los impactos adversos de su mina, de modo que puedan abordarse con prontitud, antes de que se conviertan en problemas mayores. Mine Co. decidió imitar el diseño de uno de sus otros mecanismos de reclamación que funciona exitosamente en un contexto diferente. En esta fase, las comunidades A y B no han sido consultadas sobre el mecanismo y desconocen en gran medida su existencia. De hecho, el personal de Mine Co. no está familiarizado con el lenguaje y las costumbres de la Comunidad B en torno al nuevo emplazamiento.

Preguntas

¿Qué medidas prácticas puede adoptar Mine Co. para asegurarse de que los habitantes de las comunidades A y B conozcan la existencia del mecanismo y sepan cómo utilizarlo?

¿Qué medidas prácticas pueden adoptarse para comprender las diferentes necesidades de cada comunidad y mejorar su capacidad de acceso al mecanismo (dadas las barreras asociadas al idioma, la ubicación, la conectividad, etc.)?

Caso 1 Parte B

Tras los esfuerzos de divulgación de la empresa minera, los miembros de las comunidades A y B han empezado a plantear quejas en el mecanismo en relación con la mina. El personal que gestiona el mecanismo de reclamación se ha enterado rápidamente de que las operaciones mineras han empezado a contaminar un río cercano que es el principal suministro de agua para ambas comunidades. Por el momento, los daños han sido menores y el agua sigue siendo segura; sin embargo, si no se soluciona, todo el suministro de agua podría volverse inseguro.

Preguntas

¿Qué medidas prácticas puede tomar la empresa minera para asegurarse de que las lecciones aprendidas del mecanismo contribuyen eficazmente a su proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos y, por tanto, a la prevención de futuros daños?

¿Cómo pueden los responsables de las opciones mineras conocer y responder a la información aprendida a través del mecanismo de reclamación?

MATERIALES PREPARATORIOS

- Cumplimiento de los criterios de eficacia de los PRNU Resumen de las orientaciones del Proyecto Rendición de Cuentas y Acceso a Reparación de OACNUDH III
- Curso de empresas y derechos humanos. Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Pilar III, Acceso a mecanismos de reparación (OACNUDH Guatemala)
- Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos: experiencias y herramientas prácticas en américa latina, sección Comunicación de los hallazgos, resultados y medidas (páginas 69 a 76).

MATERIALES PARA PROFUNDIZAR CONTENIDOS:

- Reporte del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos en materia de reparación
- Guía Mecanismo de quejas y reclamos atentos a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario
- Remediation, Grievance Mechanisms, and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights
- Discussion paper: Operational-Level Grievance Mechanisms Fit for Children

ANEXOS CON LA INFORMACIÓN UTILIZADA EN EL CICLO DE FORMACIÓN DE OACNUDH

- Carpeta con materiales
- Video de la sesión

SESIÓN 9 - ORIENTACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE UNA FORMACIÓN

OBJETIVOS SUGERIDOS PARA LA SESIÓN

Conocer los aspectos metodológicos de un proceso de formación de formadores (orientación para la organización de talleres, seguimiento y evaluación); identificar cuáles materiales o metodologías resultan útiles para la réplica de este proceso de formación con empresas y generar un espacio de retroalimentación de las sesiones.

CONTENIDOS A CUBRIR EN LA SESIÓN (PROPUESTOS EN PPT ADJUNTA)

- Aspectos metodológicos para la organización de talleres
- Reflexiones sobre procesos de formación a empresas

EJERCICIO PRÁCTICO

La persona moderadora expone una serie de preguntas a las personas participantes relacionadas

con el tipo de formaciones que les interesa desarrollar; sus valoraciones sobre las sesiones; aspectos a resaltar o no en las réplicas de las formaciones; así como los posibles desafíos en el desarrollo de las capacitaciones.

Preguntas

¿Qué tipo de formación estarían interesados en desarrollar (sobre la debida diligencia, una etapa en particular…) y ¿qué herramienta o preguntas adicionales tendrían para llevarlo a cabo?

¿Qué aspecto de estas sesiones les han gustado más y consideran que se dar más atención al finalizar los materiales?

¿Qué aspecto habría que considerar eliminar o darle menos importancia en la réplica de la formación?

¿A qué desafíos nos podemos enfrentar con motivo del desarrollo de capacitación a empresas en tema de debida diligencia?

Algunas respuestas brindadas:

- La audiencia de la capacitación no cuenta con el suficiente poder al interior de la empresa para impulsar cambios.
- Falta de capacidad o espacio para llevar a cabo actividades de evaluación y seguimiento sobre el impacto de la capacitación.
- Ausencia de materiales y experiencias prácticas que sirvan de ejemplos contundentes y prácticos.

HERRAMIENTAS Y MATERIALES PREPARATORIOS

- Manual sobre la Metodología de Formación en Derechos Humanos: de la planificación al impacto. OACNUDH, 2020.
- Cómo evaluar las actividades de capacitación en derechos humanos: Manual para educadores en derechos humanos. OACNUDH y Equitas.

ANEXOS CON LA INFORMACIÓN UTILIZADA EN EL CICLO DE FORMACIÓN DE ACNUDH

- Carpeta con materiales
- Video de la sesión

ANEXO – CUESTIONARIO INICIAL PARA PARTICIPANTES DE FORMACIÓN

Nombre empresa/organización

¿Cuántas personas aprox. comprende su organización?

- Más de 10
- Más de 50
- Más de 100
- Más de 300

Área de la empresa/organización en la que se desempeña

Descripción de responsabilidades dentro de la organización

¿Su empresa u organización ha desarrollado algún compromiso y/o proceso en materia de derechos humanos en los últimos 5 años? Destaque las acciones más relevantes.

¿Ha participado anteriormente en cursos sobre empresas y derechos humanos o temáticas similares?

¿Tiene experiencia previa sobre empresas y derechos humanos?

¿Cuál es su objetivo principal al participar en este ciclo de talleres de formación?

Mencione a continuación 2 o 3 preguntas para las que espera encontrar respuesta en este ciclo de formación.

Financiado por
la Unión Europea

CERALC
Conducta Empresarial Responsable
en América Latina y el Caribe

NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO

UN GLOBAL COMPACT
United Nations
Global Compact