

Recopilación de experiencias empresariales y herramientas sobre debida diligencia en materia de derechos humanos en América Latina y el Caribe

GUÍA DE APOYO PARA EL ENVÍO DE CONTRIBUCIONES

¡Gracias por su interés en contribuir!

Este documento presenta una lista de preguntas claves que pueden ser de utilidad para sistematizar las experiencias empresariales sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos,¹ en respuesta a la convocatoria pública de OACNUDH, en el marco del Proyecto Conducta Empresarial Responsable para América Latina y el Caribe ([Proyecto CERIALC](#)).

Buscamos identificar experiencias de empresas que operan en América Latina y el Caribe, o herramientas prácticas para las empresas, relacionadas con pasos que deben llevar a cabo las empresas para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, de acuerdo a lo establecido por los [Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos](#):

- Declaración política en materia de derechos humanos al más alto nivel.
- Procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, incluyendo cadenas de suministro.
- Mecanismos de reclamación.
- Participación de las partes interesadas.
- Inclusión de la perspectiva de género, diversidad y derechos de grupos específicos.

Las preguntas guía hace referencia a cada una de estos aspectos.

Recuerde que puede enviar más de una contribución. Para ello, le rogamos que complete un [cuestionario](#) por cada experiencia y/o herramienta que desee compartir.

Para saber más:

- OACNUDH, [Responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos – Guía interpretativa](#) (2011).
- Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, [Perspectiva de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#) (2019).
- Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, [Informe sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos](#) (2018). [Resumen ejecutivo](#) y [Nota complementaria](#).

¹ Para la elaboración de estas preguntas guías se utilizó como referencia el [Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas](#) (Shift, Mazars LLP, 2015).

Preguntas guía

1. ADOPCIÓN DE UN COMPROMISO POLÍTICO/POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS

- ¿La empresa cuenta con una política de derechos humanos al más alto nivel?
- ¿Cómo la ha elaborado? ¿Ha consultado con partes interesadas?
- ¿Hace referencia a grupos específicos? ¿Menciona algún instrumento internacional de derechos humanos (ej. la Declaración Universal de Derechos Humanos)?
- ¿Cómo difunde la empresa su compromiso con los derechos humanos?
- ¿Se difunde la política periódicamente a los y las trabajadores/as de la empresa, sus contratistas y relaciones comerciales? ¿Cómo?
- ¿Quién y cómo se realiza el seguimiento de la implementación de la política?

2. PROCESOS DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

2.1. *Identificación y evaluación de los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos.*

- ¿Cómo evalúa la empresa el impacto real y potencial de sus actividades o relaciones comerciales sobre los derechos humanos?
- ¿Cómo se determinan los impactos más relevantes sobre los derechos humanos? ¿Están centradas en zonas o áreas particulares? ¿En grupos específicos? ¿Cómo se realizó esa selección?
- ¿La identificación y evaluación se hace de manera continua y en consulta con partes interesadas?

2.2. *Integración de los resultados de las evaluaciones de impacto*

- ¿Cómo integra la empresa los hallazgos de las evaluaciones de impacto sobre las cuestiones relevantes de derechos humanos en sus procesos?
- ¿Cómo involucra la empresa a las áreas de la empresa cuyas decisiones y acciones pueden generar mayores afectaciones?
- ¿Qué medidas ha adoptado la empresa para prevenir o mitigar los impactos identificados?

2.3. *Seguimiento de la eficacia de las medidas y los procesos adoptados*

- ¿Cómo sabe la empresa si las medidas adoptadas para abordar los riesgos en materia de derechos humanos son eficaces en la práctica?
- ¿Puede ofrecer algún ejemplo concreto? Por ejemplo, ¿ha establecido indicadores? ¿Ha tenido en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas?

2.4. *Comunicación de los hallazgos, resultados y medidas adoptadas*

- ¿La empresa comunica las medidas adoptadas para abordar los riesgos en materia de derechos humanos? ¿De qué forma y con qué periodicidad?

- ¿Cómo se asegura la empresa que la comunicación no genera riesgos a los actores involucrados?

3. MECANISMOS DE RECLAMACIÓN DE NIVEL OPERACIONAL

- ¿La empresa ha establecido mecanismos de reclamación propios para recibir las denuncias o preocupaciones relacionadas con afectaciones de derechos humanos? ¿Los mecanismos están diseñados para recibir reclamos internos y externos (por ejemplo, de comunidades)? Caso contrario, ¿ha reparado o contribuido a reparar por otra vía las consecuencias negativas de sus actividades?
- ¿Cómo se procesan internamente las denuncias y las respuestas brindadas? ¿Cómo evalúa la empresa la efectividad de las respuestas brindadas?
- ¿La empresa ha ofrecido reparaciones? ¿De qué tipo? ¿Qué ejemplo/s podría destacar?
- ¿Cómo se asegura la empresa de cumplir con los requisitos de eficacia de sus mecanismos de reparación? A saber: legitimidad, accesibilidad, predictibilidad, equidad, transparencia, compatibilidad con los derechos y fuente de aprendizaje continúa (Principio Rector 31).

4. ASPECTOS TRANSVERSALES

4.1. *Participación*

- ¿La empresa realiza consultas con los potenciales afectados por sus actividades (trabajadores, comunidades, consumidores) y otros actores interesados para evaluar sus potenciales impactos?
- ¿Cómo participan las partes interesadas en relación con cada uno de los riesgos e impactos de derechos humanos identificados?
- ¿Cómo identifica la empresa a qué partes interesadas debe consultar respecto a los riesgos de impactos en derechos humanos?
- ¿De qué manera define cómo y cuándo debe involucrar a dichas partes? ¿Qué partes interesadas se han involucrado y por qué?
- ¿Cómo han influido las opiniones de los diferentes actores en la identificación de riesgos de impactos y en la forma de abordarlos?

4.2. *Perspectiva de género y diversidad*

- ¿La empresa tiene una política de igualdad de género y respeto a la diversidad sexual y de géneros? ¿La ha elaborado en base a una evaluación reactiva de género y en consulta con las mujeres y personas LGTBI que trabajan en la empresa, son proveedoras y/o están presentes en las comunidades y áreas de influencia de la empresa?
- ¿La empresa identifica, integra en sus políticas, da seguimiento y comunica cómo atiende los efectos adversos diferentes y desproporcionados que sus actividades puedan tener en las mujeres? ¿Cómo?
- ¿La empresa ofrece o ha ofrecido reparaciones transformadoras de género? ¿Podría citar un ejemplo?

4.3. *Derechos de grupos específicos*

- ¿La empresa considera los impactos diferenciados que sus actividades pueden tener para grupos específicos como por ejemplo personas con discapacidad, migrantes, refugiadas y/o solicitantes de asilo, defensoras de derechos humanos, LGTBI, indígenas, afrodescendientes, campesinas, personas de edad y/o niños, niñas y adolescentes?
- ¿Qué medidas de acción diferenciadas ha tomado en relación con estos grupos?