



DEBIDA DILIGENCIA Y MECANISMOS DE REPARACIÓN

Además de asumir el respeto y la promoción de los derechos humanos como un **compromiso político**, es necesario que las empresas desarrollen procesos de **debida diligencia en materia de derechos humanos**, así como **mecanismos de reparación** para hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

Estas iniciativas deben emprenderse en compañía de personas expertas en derechos humanos, ya sean funcionarios de la misma compañía que se capaciten para tal fin o asesorías externas con experiencia en estos procesos.

PERO ¿QUÉ SON LA DEBIDA DILIGENCIA Y LOS MECANISMOS DE REPARACIÓN?

¿QUÉ ES LA DEBIDA DILIGENCIA CORPORATIVA EN DERECHOS HUMANOS?

En el contexto de los Principios Rectores:

*“La debida diligencia en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos”.*¹

La debida diligencia corporativa en derechos humanos *“es la forma en que una empresa determina qué información necesita para comprender sus riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento determinado y un contexto operacional dado, así como las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos”.*²

Con la expresión «riesgos relacionados con los derechos humanos» *“se hace referencia al riesgo de provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos, y no los riesgos para la propia empresa, aunque cada vez es más frecuente que los primeros conduzcan a los segundos”.*³

De acuerdo con el número 17 de los Principios Rectores, los procesos de debida diligencia deben *“incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas”.* En este sentido, los procesos de debida diligencia:

Deben **abarc**ar las **consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado** o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales.

Variarán de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones.

Deben ser procesos **continuos**, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

¹ OACNUDH. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, p. 7.

² OACNUDH. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, p. 36.

³ OACNUDH. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, p. 36.

Junto a lo anterior, al momento de desarrollar procesos de debida diligencia, **las empresas** ² **deben recurrir a expertos en derechos humanos**, ya sean funcionarios de la misma compañía o sean externos a esta.⁴

Además, los procesos de debida diligencia en derechos humanos deben incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación⁵; ya que es fundamental que la empresa conozca la situación de los titulares de derechos que pueden verse afectados por sus actividades.

El objeto último de los procesos de debida diligencia es prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Para lograr este cometido es esencial que *“las empresas [integren] las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas”*⁶. Para que esa integración sea eficaz es preciso que:⁷

- 1 La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;
- 2 La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.

Conforme al número 20 de los Principios, *“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”*. Este seguimiento debe:

- 1 Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;
- 2 Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

¿QUÉ SON LOS MECANISMOS DE REPARACIÓN?

El número 22 de los Principios Rectores establece que *“si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos”*.

⁴OACNUDH. Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, p. 22

⁵OACNUDH. Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, p. 23

⁶OACNUDH. Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, p. 24

⁷OACNUDH. Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, p. 24

“Si una empresa detecta una situación de este tipo, ya sea mediante el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos o por otros medios, debe emplearse a fondo, en virtud de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, para remediar esa situación, por sí sola o en cooperación con otros actores”.⁸

Las empresas, ya sea de manera individual o en conjunto con otras, pueden establecer mecanismos de reclamación y reparación que sean administrados por ellas mismas. “El establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional para los posibles afectados por las actividades empresariales puede constituir un medio eficaz de reparación, siempre que cumplan ciertos requisitos que se enumeran en el [número] 31”⁹ de los Principios. Los mecanismos operacionales de reclamación y reparación deben ser:

1 LEGÍTIMOS

Suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación

2 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.

3 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.

4 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

5 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

6 COMPATIBLE CON LOS DERECHOS

Asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

7 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

6 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

⁸ OACNUDH. Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, p. 29

⁹ OACNUDH. Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, p. 29

RECURSOS

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, ONU:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

Guía de Interpretación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, ONU:

<https://www.ohchr.org/es/publications/special-issue-publications/corporate-responsibility-respect-human-rights-interpretive>

Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, OCDE:

<https://mneguidelines.oecd.org/targeted-update-of-the-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises.htm>

Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable:

<https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

Punto Nacional de Contacto:

<https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/punto-nacional-de-contacto?state=published>

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, OIT:

https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_577717/lang--es/index.htm#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20tripartita%20de%20principios,en%20el%20lugar%20de%20trabajo.

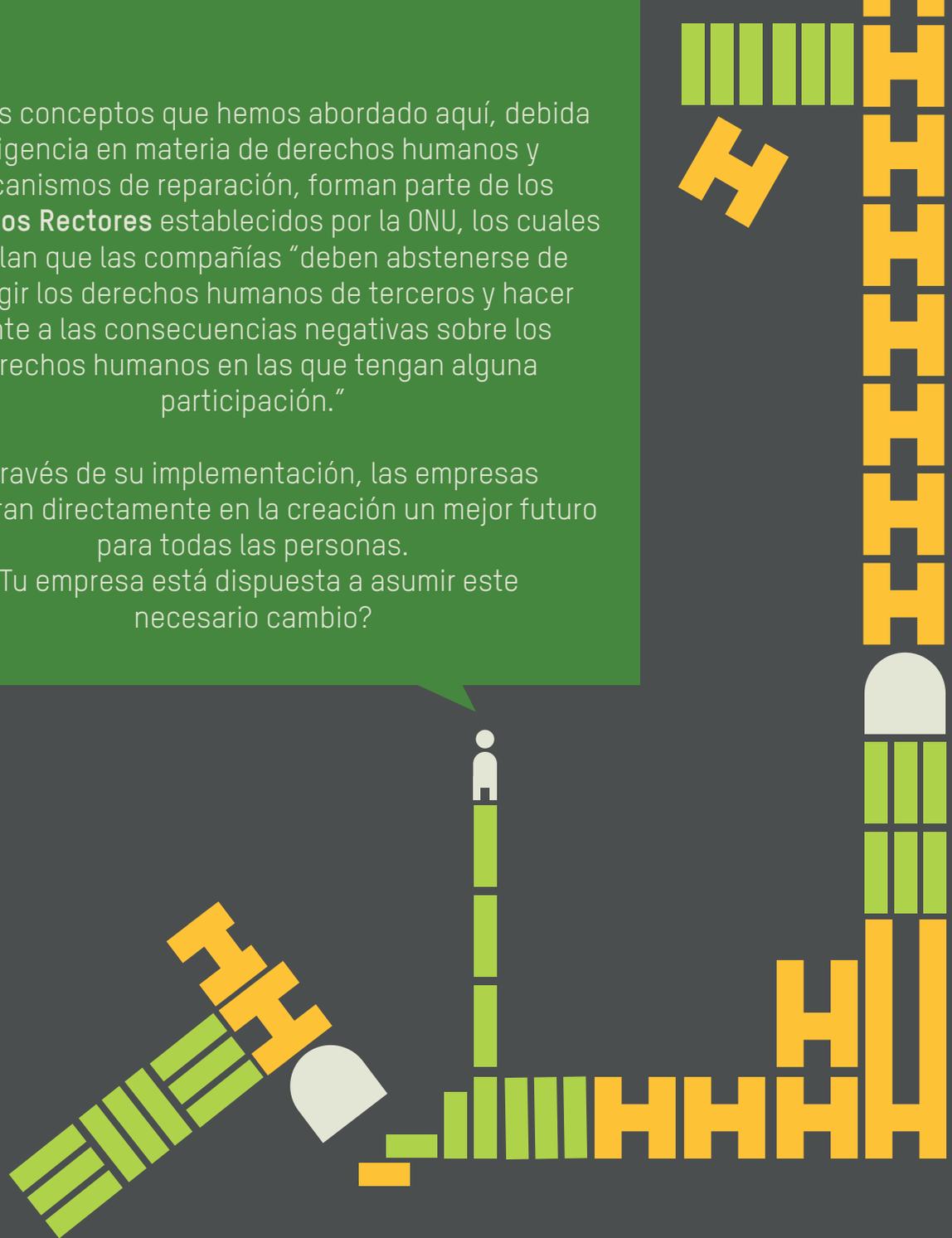
Guía práctica sobre la participación significativa de las partes interesadas en los procesos de debida diligencia en derechos humanos:

<https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/guia-participacion-derechos-humanos?hsLang=es>

Los dos conceptos que hemos abordado aquí, debida diligencia en materia de derechos humanos y mecanismos de reparación, forman parte de los **Principios Rectores** establecidos por la ONU, los cuales señalan que las compañías “deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.”

A través de su implementación, las empresas colaboran directamente en la creación un mejor futuro para todas las personas.

¿Tu empresa está dispuesta a asumir este necesario cambio?



¿CONTAMOS CONTIGO EN ESTA MISIÓN?

