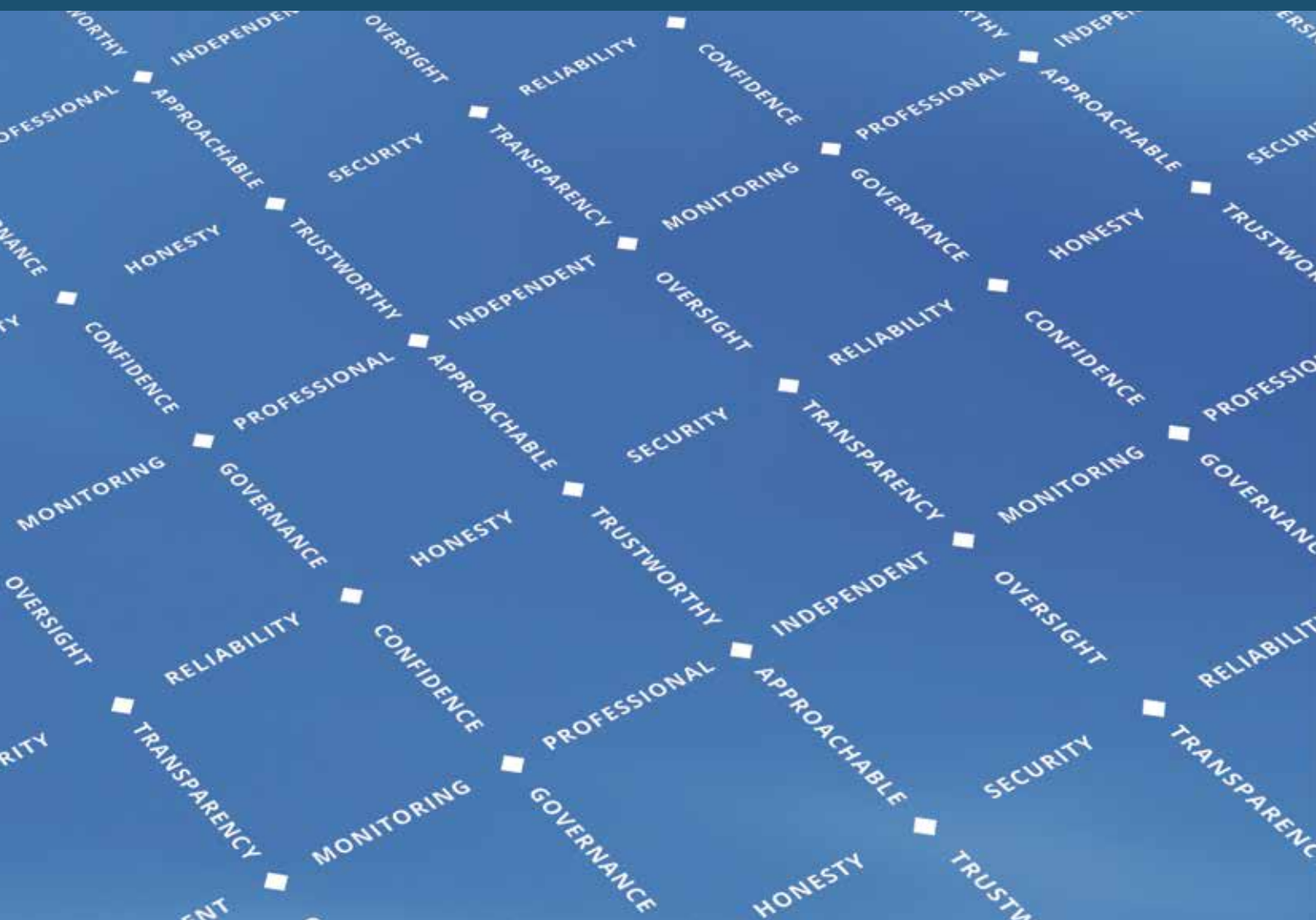




Asociación del
Código de Conducta
Internacional

Orientación para proveedores de seguridad privada sobre las evaluaciones de consecuencias sobre los derechos humanos





Asociación del
Código de Conducta
Internacional

Orientación para proveedores de seguridad privada sobre las evaluaciones de consecuencias sobre los derechos humanos

Los contenidos de esta publicación se pueden utilizar y copiar libremente con objetivos educativos y cualquier otro objetivo no comercial. Las recomendaciones no están destinadas a ser prescriptivas. Depende del usuario evaluar si son viables, útiles y apropiadas para la empresa y el entorno operativo. La ICoCA no será responsable por ninguna pérdida o daño de una Empresa Miembro o Afiliada o de un tercero que sea resultado de la confianza depositada en esta Orientación.

Contenido

1.	PROPÓSITO	1
2.	INTRODUCCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DILIGENCIA DEBIDA	2
3.	LA DEFINICIÓN Y EL PROPÓSITO DE LAS EVALUACIONES DE CONSECUENCIAS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS (HRIA)	6
4.	PLANIFICACIÓN DE LAS HRIA	11
5.	FASES DE LAS HRIA	13
	5.1 PLANIFICACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DEL ALCANCE	13
	5.2 RECOPIACIÓN DE DATOS Y DESARROLLO DE LA BASE DE REFERENCIA	19
	5.3 ANÁLISIS DE CONSECUENCIAS	22
	5.4 MITIGACIÓN Y GESTIÓN DE LAS CONSECUENCIAS	25
	5.5 EVALUACIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES	30
	CONCLUSIÓN	33
	RECONOCIMIENTOS	34
	ANEXO. RECURSOS ÚTILES.	35

1. Propósito

La diligencia debida en materia de derechos humanos se está volviendo cada vez más central en el debate actual sobre las prácticas de negocios socialmente responsables. Las iniciativas para hacer de esta un requisito obligatorio para las empresas continúan cobrando impulso en los niveles nacional e internacional.¹ Todas las empresas Miembro y Afiliadas de la ICoCA tienen una obligación conforme al Párrafo 2 del Código de actuar con diligencia debida para evitar infringir los derechos de los demás.

El propósito de esta orientación es ayudar a las empresas de seguridad privada (ESP) a implementar el primer paso en la diligencia debida en materia de derechos humanos al evaluar si la prestación de un servicio por contrato puede afectar de manera negativa el disfrute de los derechos humanos y, para quienes operan en contextos afectados por conflictos, también posiblemente infringir el derecho internacional humanitario. La orientación ofrece un panorama general de la diligencia debida en materia de derechos humanos, desglosa los elementos de las evaluaciones de consecuencias sobre los derechos humanos y ofrece una serie de recomendaciones basadas en mejores prácticas.

1 En el momento de la redacción, estas iniciativas incluyen la ley francesa de 2017 sobre “Deber de vigilancia”, la “Iniciativa de negocios responsable” suiza, la “Ley de diligencia debida en la cadena de suministro” alemana y la iniciativa de la Unión Europea sobre “Diligencia debida obligatoria en materia ambiental y de derechos humanos”. Para conocer los últimos desarrollos sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, véase: Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, *Debida diligencia obligatoria en derechos humanos*. En: www.business-humanrights.org/es/temas-centrales/debida-diligencia-obligatoria-en-derechos-humanos.

2. Introducción a los derechos humanos y la diligencia debida

Los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas de respetarlos

Los derechos humanos son derechos que son inherentes a cada persona como ser humano. Existen independientemente del reconocimiento del Estado y de la nacionalidad, el sexo, el origen nacional o étnico, el color, la religión, el idioma o cualquier otra condición del titular de los derechos. Todos los derechos humanos son:

- **Universales.** Son inherentes a cada persona, en cualquier lugar del mundo y sin límite de tiempo.
- **Inalienables.** No pueden perderse ni venderse, si bien algunos pueden suspenderse o restringirse en ciertas circunstancias.²
- **Indivisibles.** Todos los derechos humanos existen juntos al mismo tiempo.
- **Interdependientes.** El disfrute de cada uno de los derechos humanos afecta y depende del disfrute de los demás.

Los tres documentos de referencia principales sobre derechos humanos son:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (DUDH).³
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 (ICCPR).⁴
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (ICESCR).⁵

En conjunto, estos tres documentos forman la denominada “Carta Internacional de Derechos Humanos”.⁶

Los Estados han sido tradicionalmente responsables de proteger, promover y cumplir los derechos humanos. Sin embargo, es posible que las empresas (incluidas las operaciones de las ESP) también se consideren responsables si crean consecuencias negativas sobre los derechos humanos. (Para obtener más información sobre los diferentes tipos de consecuencias, véase la Sección 5.3). Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP), adoptados en 2011, establecieron un marco fidedigno y mundialmente reconocido que establece la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y las acciones que deben realizar para cumplirlos. En resumen, las entidades de negocios deben tomar medidas para evitar infringir los derechos humanos y deben abordar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos con las que están involucrados [UNGP 11].

2 Los derechos humanos que nunca pueden suspenderse ni restringirse se denominan “inderogables”. Una lista no exhaustiva incluye: la prohibición de la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes; la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; el derecho a atención médica primaria esencial; y los principios fundamentales de un juicio imparcial. Los derechos humanos que pueden suspenderse o restringirse en ciertas circunstancias se denominan “derogables”. Para citar un ejemplo actual, los Estados pueden limitar de manera legítima la libertad de movimiento durante una emergencia sanitaria. Para obtener más información sobre derechos derogables e inderogables, véase: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), *Core Human Rights in the Two Covenants*, 2013. En: <https://nhri.ohchr.org/EN/IHRS/TreatyBodies/Page%20Documents/Core%20Human%20Rights.pdf>.

3 Disponible en varios idiomas en: www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/SearchByLang.aspx.

4 Disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas en: www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx.

5 Disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas en: www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ICESCR.aspx.

6 ACNUDH, *What are human rights?* En: www.ohchr.org/en/issues/pages/whatarehumanrights.aspx.

Comentario de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) sobre el UNGP 11

“La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos.

Hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos implica tomar las medidas adecuadas para prevenirlas, mitigarlas y, en su caso, remediarlas”.⁷

Además de respetar los derechos humanos, las empresas de seguridad privada que operan en entornos afectados por conflictos deben cumplir con las disposiciones aplicables del derecho internacional humanitario (DIH).⁸

El Código y la ICoCA

Basándose en los UNGP, el Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (el Código) establece las responsabilidades en materia de derechos humanos y derecho humanitario de las ESP, especialmente cuando operan en entornos complejos.⁹

Las ESP y los derechos humanos

Al reconocer que las operaciones de seguridad privada en entornos complejos pueden generar consecuencias negativas sobre los derechos humanos e infringir normas del derecho internacional humanitario, el Código contiene disposiciones sobre lo siguiente:

- Libertad de expresión, asociación y reunión pacífica (Párrafo 21).
- Libertad de interferencia arbitraria o ilegal con la privacidad o privación de los bienes (Párrafo 21).
- Respeto de la dignidad y la privacidad de las personas (Párrafo 28).
- Uso de la fuerza en el cumplimiento de los derechos a la vida y la integridad física (Párrafos 29 a 32).
- Detención y arresto en cumplimiento del derecho a la libertad y la seguridad de las personas y la condición y las protecciones de las personas de conformidad con el derecho internacional humanitario aplicable (Párrafos 33 y 34).
- Prohibición de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (Párrafos 35 a 37).
- Explotación y abuso sexuales y violencia de género (Párrafo 38).
- Prohibición de la trata de personas (Párrafo 39).
- Prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado (Párrafo 40).
- Prohibición de las peores formas de trabajo infantil (Párrafo 41).
- Libertad de discriminación (Párrafo 42).
- Derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables (Párrafo 64).
- Derecho a un recurso efectivo (Párrafo 67(a)).

En el documento se proporcionan ejemplos prácticos de cómo las operaciones de seguridad privada pueden afectar de manera adversa el disfrute de los derechos humanos.

7 ACNUDH, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. HR/PUB/11/04, Nueva York y Ginebra, 2011, pág. 15. En: www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf.

8 El derecho internacional humanitario es el derecho aplicable en los conflictos armados. Su objetivo es regular la conducción de las hostilidades y proteger a los civiles. Para obtener más información sobre el DIH, véase: Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), Servicio de Asesoramiento en Derecho Internacional Humanitario, *What is International Humanitarian Law?*, 2004. En: www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/what_is_ihl.pdf.

9 El Código está disponible en varios idiomas en: <https://icoca.ch/the-code>.

En la actualidad, la Asociación del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (ICoCA), el mecanismo de gobernanza y supervisión del Código, proporciona uno de los ejemplos más rigurosos de implementación específica de un sector de los UNGP.¹⁰

Diligencia debida en materia de derechos humanos

La diligencia debida en materia de derechos humanos (HRDD) puede definirse como “un proceso para identificar, prevenir, mitigar y responsabilizar por las consecuencias negativas sobre los derechos humanos con las cuales está involucrada una empresa”.¹¹ La HRDD es, por lo tanto, un término amplio utilizado para “describir el proceso general que llevan a cabo las empresas para garantizar el respeto por los derechos humanos”.¹²

El Código

El Párrafo 2 del Código les recuerda a las ESP que:

El marco de “Respeto, Protección, Remedio” desarrollado por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para los Negocios y los Derechos Humanos, y bienvenido por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, supone actuar con la debida diligencia al objeto de evitar atentar contra los derechos de terceros.

El párrafo 6(d) le otorga implementación práctica a esta expectativa al exigir a las empresas lo siguiente:

Adoptar medidas destinadas a establecer y a preservar un marco eficaz de gestión interna a fin de prevenir, controlar, informar y corregir de manera eficaz las repercusiones negativas que pueda haber en los derechos humanos.

La HRDD debe adaptarse a las realidades operacionales de cada empresa y a los riesgos de derechos humanos asociados [UNGP 17(b)]. Este principio de proporcionalidad implica que, cuando las empresas operan en entornos afectados por conflictos en los que el riesgo de violaciones de derechos humanos es mayor, deben aumentar la diligencia debida para garantizar el respeto de los derechos humanos y el DIH.¹³

¹⁰ Para obtener más información sobre la ICoCA y su trabajo, véase: <https://icoca.ch/about>.

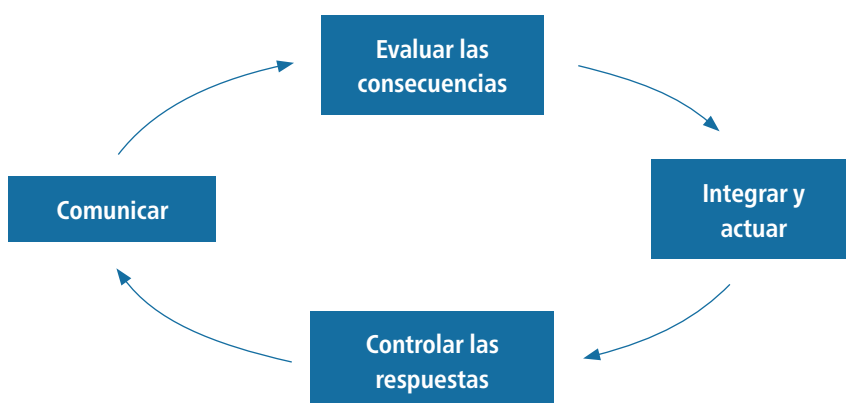
¹¹ Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca (DIHR), *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, 2020, pág. 13. En: www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf.

¹² Business for Social Responsibility (BSR), *Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment: Guidelines, Steps, and Examples*, 2013, pág. 5. En: www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf.

¹³ Para obtener más información sobre una mayor diligencia debida y los determinantes e indicadores asociados, véase: Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe del grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, *Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas*, A/75/212, 2020. Disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas en: <https://undocs.org/es/A/75/212>.

Independientemente del contexto o los riesgos, las fases esenciales de la HRDD son:

- **Identificar y evaluar** las consecuencias negativas potenciales y reales sobre los derechos humanos.
- **Integrar** las conclusiones relativas a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las funciones y los procesos internos pertinentes **y actuar de manera apropiada** para abordarlas.
- **Controlar la efectividad** de las medidas tomadas para abordarlas.
- **Comunicar externamente** cómo la empresa los está abordando.¹⁴



Estas fases se analizan con más detalle en la sección 5, que describe las evaluaciones de consecuencias sobre los derechos humanos (véanse las Secciones 5.1 a 5.5).

Cumplir las expectativas de la HRDD también mejora el desempeño de las ESP

Si bien el propósito fundamental de la HRDD es identificar consecuencias negativas potenciales y reales sobre las personas (titulares de derechos), no riesgos para la empresa, las empresas de seguridad privadas también pueden obtener beneficios. La HRDD:

1. Permite a las empresas ofrecer servicios de alta calidad y al mismo tiempo evitar y gestionar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Esto puede atraer clientes y dar a las empresas una licencia social para operar.
2. Reduce el riesgo de reclamaciones de responsabilidad y los perjuicios financieros y de reputación asociados.
3. Reduce las reclamaciones y la rotación del personal, además de la baja moral y la alteración operacional.
4. Fortalece el compromiso y la confianza de la comunidad, al ayudar a las empresas a identificar y abordar los riesgos antes de que se intensifiquen.
5. Cumple las obligaciones contractuales y las normas de la industria, como ISO 18788 y PSC.1.

¹⁴ Estas fases están detalladas en el UNGP 17 y en los UNGP 18 a 21. Véase también: Shift, Oxfam y Global Compact Network Netherlands, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, 2016, págs. 48-101. En: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business_respect_human_rights_full-1.pdf.

3. La definición y el propósito de las evaluaciones de consecuencias sobre los derechos humanos (HRIA)

Comentario de la ACNUDH sobre el UNGP 18

“El primer paso en el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos es identificar y evaluar la naturaleza de las consecuencias negativas actuales y potenciales sobre los derechos humanos en los que pueda verse implicada una empresa. El objetivo es comprender las consecuencias concretas sobre personas concretas en un contexto de operaciones concreto. Por lo general, esto implica evaluar el contexto de derechos humanos antes de emprender una actividad empresarial propuesta, siempre que sea posible; identificar a los posibles afectados; catalogar las normas y cuestiones pertinentes de derechos humanos; y proyectar las consecuencias de la actividad propuesta y de las relaciones comerciales correspondientes sobre los derechos humanos de las personas identificadas”.¹⁵

Una evaluación de consecuencias sobre los derechos humanos (HRIA) es “un proceso para identificar, comprender, evaluar y abordar las consecuencias negativas de un proyecto comercial o de una actividad comercial sobre el disfrute de los derechos humanos de los titulares de derechos involucrados”.¹⁶ (Para obtener más información sobre los titulares de derechos y otras partes interesadas, véase la Sección 5.1). El propósito fundamental de las HRIA es, por lo tanto, “proporcionar una respuesta razonada, fundamentada e integral a la pregunta: ¿de qué manera el proyecto afecta los derechos humanos?”.¹⁷ Para responder esta pregunta, las HRIA se basan en la investigación de campo y en el compromiso significativo con las partes interesadas. (Para obtener más información sobre el compromiso con las partes interesadas y sobre la recopilación de datos, véanse las Secciones 5.1 y 5.2 respectivamente).

Una HRIA requiere que una empresa de seguridad privada evalúe cómo la prestación de un servicio por contrato, en un contexto operativo específico, podría afectar de manera negativa la capacidad de los trabajadores, las comunidades, los clientes y otras partes interesadas para disfrutar sus derechos humanos. La respuesta aclara el contenido de la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos y le permite tomar medidas apropiadas para abordar las consecuencias negativas identificadas. (Para obtener más información sobre los tipos de medidas apropiadas y la asignación de responsabilidades internas, véase la Sección 5.4).

15 ACNUDH, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, pág. 23.

16 Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pág. 10.

17 NomoGaia, *Human Rights Impact Assessment: A toolkit for practitioners conducting corporate HRIAs*, 2012, pág. 4. En: <http://nomogaia.org/tools/#item1>.

Las HRIA y las HRRRA

El propósito y las características de las HRIA las diferencian de otras formas de evaluación, y en particular de las que se denominan de manera genérica evaluaciones de riesgos para los derechos humanos (HRRRA).

La diferencia entre riesgos para los derechos humanos y consecuencias sobre los derechos humanos

Un “riesgo para los derechos humanos” es un evento que puede o no suceder pero que, si sucede, tendrá un efecto adverso en los derechos humanos de alguien. Una “consecuencia sobre los derechos humanos” es ese efecto adverso. Los efectos pueden ser potenciales (si aún no ocurrieron) o reales (si ya ocurrieron). Los UNGP y las HRIA utilizan el término “riesgo para los derechos humanos” para indicar una potencial consecuencia negativa sobre los derechos humanos.¹⁸

Las HRIA se enfocan en la consecuencia sobre las personas. Evalúan y abordan las consecuencias negativas potenciales y reales sobre los derechos humanos de una actividad comercial (la operación de una ESP) en los titulares de derechos. Dado que adoptan un enfoque basado en los derechos humanos,¹⁹ afirman cinco principios clave:

1. **Participación.** Los titulares de derechos (personas cuyos derechos podrían verse afectados o han sido afectados por una operación), los titulares de obligaciones (personas que tienen deberes y responsabilidades de derechos humanos hacia los titulares de derechos) y otras partes pertinentes deben participar significativamente durante todo el proceso. (Para conocer las definiciones de “compromiso significativo” y las categorías de partes interesadas, véase la Sección 5.1).
2. **Rendición de cuentas.** Para rendir cuentas, una empresa debe hacer responsables a los actores adecuados de la evaluación, la mitigación y la gestión de las consecuencias. (Por ejemplo, una empresa debe hacer responsable a su equipo de HRIA de las evaluaciones de consecuencias y hacer responsables a otros departamentos de la empresa de la mitigación y la gestión). También debe actuar con transparencia, brindar acceso a la información y poner los recursos a disposición de los titulares de derechos afectados.²⁰ (Para obtener más información sobre el equipo de HRIA y sobre la transparencia, véase la Sección 5.1. Para obtener más información sobre la asignación de responsabilidad, véase la Sección 5.4).

18 Global Compact Network Germany, twentyfifty y Deutsches Institut für Menschenrechte, *Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from corporate practice*, 2016, págs. 10-11. En: www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/HRIA_Assessing_Human_Rights_Risks_and_Impacts_Perspectives_from_corporate_practice.pdf.

19 Un enfoque basado en los derechos humanos es “un marco conceptual dirigido hacia la promoción y la protección de los derechos humanos, basado en normas internacionales de derechos humanos”. Red Europea de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, *Human Rights-Based Approach*. En: <http://ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach>. Para consultar un resumen general de los elementos esenciales y los criterios clave de las HRIA, véase Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, págs. 24-26 y 28-39.

20 Para proporcionar formas efectivas de recursos, es fundamental tener mecanismos eficaces de presentación de reclamaciones. Los mecanismos de presentación de reclamaciones que una ESP utiliza en coordinación con un cliente y los subcontratistas pertinentes pueden ser más eficaces. Para obtener más información sobre cómo establecer y sostener mecanismos de presentación de reclamaciones de la empresa, véase: ICoCA, *Manual: Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas*, y la asociada *Orientación interpretativa*. Ambos están en: <https://icoca.ch/what-we-do>.

3. **No discriminación e igualdad.** Los procesos de participación y consulta deben ser inclusivos y garantizar que las partes interesadas y sus puntos de vista estén representados en igualdad de condiciones. Esto implica que los procesos deben tener en cuenta las diferencias de género y las necesidades de aquellos cuyas circunstancias podrían hacerlos especialmente vulnerables (mujeres y niños, por ejemplo, o desplazados internos en entornos afectados por conflictos).²¹
4. **Empoderamiento.** Es probable que sea más difícil ser escuchadas para las personas cuyas circunstancias las hacen especialmente vulnerables. Por este motivo, es importante garantizar que las HRIA desarrollen capacidades. Quienes las organizan pueden hacerlo de diferentes maneras. Pueden tomar medidas para informar a las personas con alto riesgo sobre sus derechos y prerrogativas; ayudarlas a transmitir sus necesidades y expectativas; y brindarles formas específicas de apoyo. Por ejemplo, una ESP que proporciona seguridad en un campo de refugiados podría facilitar la traducción para los refugiados que no hablan el idioma local.
5. **Legalidad.** Guiándose mediante el marco internacional de derechos humanos, una HRIA tiene en cuenta todos los principios y las normas de derechos humanos internacionalmente reconocidos.²²

Cuando una empresa realiza una HRIA, por otro lado, considera qué riesgos para los derechos humanos podrían materializarse, y las posibles consecuencias legales, operacionales y de reputación para dicha empresa comercial de involucrarse en una violación de derechos humanos.²³ En estos términos, las HRIA son uno de los numerosos procesos de gestión de riesgos empresariales (ERM) que evalúan riesgos de todos los tipos para las empresas en lugar de consecuencias sobre las personas.

Se debe tener en cuenta, sin embargo, que la distinción entre HRIA y HRRR no fue adoptada de manera uniforme entre todos los sectores. (Para obtener más información sobre la integración de las HRIA en los procesos de ERM de seguridad privada, véase la Sección 5.1).

Alcance de las HRIA

Las HRIA evalúan la consecuencia de una actividad o un proyecto sobre los derechos humanos de los titulares de derechos. Analizan todos los derechos porque, si bien deben priorizarse las cuestiones más sobresalientes, las actividades comerciales (incluidas las operaciones de las ESP) pueden tener una consecuencia en todo el conjunto de derechos humanos, incluidos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.²⁴ (Para obtener más información sobre la priorización, véase la Sección 5.4.).

21 Para obtener información sobre cómo integrar las necesidades y las perspectivas de los niños en las HRIA, véase: DIHR y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), *Children's Rights in Impact Assessments: A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children*, 2013. En: https://sites.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf.

22 Para obtener más información sobre los principios y las normas de derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los nueve tratados internacionales fundamentales de derechos humanos y otros instrumentos universales de derechos humanos, véase ACNUDH, *Standards and resources*. En: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx.

23 Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pág. 24. Véase también Aim for Human Rights, *Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools*, 2009, pág. 7, en: www.commddev.org/pdf/publications/Human-Rights-in-Business-Guide-to-Corporate-Human-Rights.pdf.

24 Para consultar un análisis de los derechos afirmados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR), y cómo las actividades comerciales podrían afectarlos, véase Monash University, *Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide*, 2017. En: https://jmarketing.agency/monash/Monash_HRT_Final.pdf.

Ejemplos de consecuencias negativas de las cuales las ESP pueden ser responsables

- El personal de seguridad privada que intencionalmente retrase la cesión a las autoridades públicas de personas que han capturado podría ser responsable de arresto o detención arbitrarios.
- Una empresa de seguridad privada que opera sin una licencia requerida y no declara la cantidad exacta de su personal podría violar el derecho a la seguridad social de sus empleados no registrados, que carecerán de protección si se quedan sin empleo, se embarazan, tienen un accidente, etc.
- El personal de seguridad privada que disperse a una multitud a la salida de una mina que están contratados para proteger podría violar el derecho de los manifestantes a la libertad de reunión pacífica.
- Una empresa de seguridad privada que no pueda demostrar la diligencia debida de sus procesos de reclutamiento podría emplear a personal por debajo de la edad mínima de empleo y ser culpable de utilizar mano de obra infantil.
- El personal de seguridad privada que evite que los miembros de la comunidad local utilicen un sendero hacia su única fuente de agua disponible podría violar su derecho al agua y al saneamiento.
- Una empresa de seguridad privada que retenga los pasaportes de empleados extranjeros cuando llegan al país de operación podría ser culpable de trabajo forzado.

Además del Código, las principales fuentes de referencia de las ESP para catalogar los derechos humanos son (de acuerdo con el UNGP 12):

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos (DUDH, ICCPR e ICESCR).
2. La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.²⁵

Según el contexto operativo, las empresas también pueden considerar:

3. Instrumentos regionales, como la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos de 1981²⁶ y la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969.²⁷
4. Instrumentos que protegen a las poblaciones vulnerables, como la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989,²⁸ la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979,²⁹ la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de 2007,³⁰ la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006³¹ y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares de 1990.³²
5. Disposiciones de derechos humanos plasmadas en la legislación nacional.

Las secciones siguientes analizan en más detalle cómo deben llevarse a cabo las HRIA.

25 Disponible en varios idiomas en: www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716594/lang--en/index.htm.

26 Disponibles en varios idiomas en: www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49.

27 Disponibles en español en: www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm.

28 Disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas en: www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx.

29 Disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas en: www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx.

30 Disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas en: www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html.

31 Disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas en: www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx.

32 Disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas en: www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx.

PLANIFICACIÓN

- Comience la HRIA lo antes posible y antes de que comiencen las operaciones.
- Revise la HRIA en los puntos críticos de la operación y cuando ocurran cambios significativos.

**FASE I.
PLANIFICAR Y
ESTABLECER EL
ALCANCE**

- Establezca los parámetros de la evaluación.
- Establezca el alcance de la operación, el contexto y las partes interesadas pertinentes.
- Diseñe estrategias para crear un compromiso significativo con las partes interesadas.
- Desarrolle los términos de referencia (TdR) de la evaluación.
- Forme el equipo de la HRIA.

**FASE II.
RECOPIRAR
DATOS Y
ESTABLECER
UNA BASE DE
REFERENCIA**

- Seleccione los indicadores pertinentes de derechos humanos.
- Recopile información y pruebas pertinentes.
- Establezca una base de referencia para la evaluación.

**FASE III.
ANALIZAR
LAS
CONSECUENCIAS**

- Identifique las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que surjan de la operación.
- Evalúe la escala, el alcance y la remediabilidad de las consecuencias para determinar su gravedad.
- Recomiende acciones para mitigar y gestionar las consecuencias.

**FASE IV.
MITIGAR Y
GESTIONAR LAS
CONSECUENCIAS**

- Integre las conclusiones de la HRIA entre las funciones internas pertinentes.
- Priorice las medidas para abordar las consecuencias más graves, según sea necesario.
- Aplique o cree influencia para abordar las consecuencias negativas a las que la empresa contribuyó o con las que está directamente vinculada.
- Tome las medidas apropiadas mediante el desarrollo y la implementación de un plan de gestión de consecuencias.

**FASE V.
EVALUAR E
INFORMAR**

- Evalúe la HRIA. Considere la eficacia con la que la evaluación identificó las consecuencias negativas, la efectividad de las medidas tomadas para abordarlas y si las medidas se implementaron correctamente.
- Comunique externamente cómo la empresa identificó y abordó las consecuencias negativas, incluso a través de informes formales.

4. Planificación de las HRIA

PLANIFICACIÓN

- Comience la HRIA lo antes posible y antes de que comiencen las operaciones.
- Revise la HRIA en los puntos críticos de la operación y cuando ocurran cambios significativos.

El UNGP 17(c) establece que la diligencia debida en materia de derechos humanos debe ser continua. Reconociendo la importancia de este punto, ¿cuándo deben iniciar las empresas una HRIA?

Primero, para cumplir con el UNGP 16, podría resultar útil para una empresa comenzar por afirmar su compromiso con los derechos humanos y establecer sus objetivos de derechos humanos en una política de derechos humanos.³³ Sobre esta base, podría iniciar una HRIA. Segundo, es importante distinguir las HRIA que tienen lugar antes de que comience una operación y se enfocan exclusivamente en las consecuencias potenciales (HRIA *previas*) de las HRIA que ocurren una vez que una operación está en marcha y examinan las consecuencias reales, así como las potenciales (HRIA *posteriores*).³⁴

Dado que el objetivo fundamental de la HRDD es idealmente “prevenir y mitigar” las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, en lugar de tener que remediarlos, se recomienda comenzar las HRIA lo antes posible y antes de que empiecen las operaciones de seguridad privada.

Comentario de la ACNUDH sobre el UNGP 17

“El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos debe ponerse en marcha lo antes posible cuando se emprende una nueva actividad o se inicia una relación comercial, puesto que ya en la fase de preparación de los contratos u otros acuerdos pueden mitigarse o agravarse los riesgos para los derechos humanos, que también pueden heredarse a través de procesos de fusión o adquisición”.³⁵

Para una empresa de seguridad privada, “lo antes posible” significa al comienzo del proceso comercial, al momento de decidir presentar una oferta para un contrato; a más tardar, una HRIA debe comenzar en el momento en que se adjudica el contrato o durante la movilización del proyecto.

Si bien tal vez no sea posible llevar a cabo HRIA antes de cada operación, las ESP deben tener presente que las operaciones en entornos complejos, especialmente las operaciones que ofrecen servicios armados, representan mayores riesgos para los derechos humanos (y el DIH) y requieren una diligencia debida aumentada.

³³ Las políticas de derechos humanos de las empresas Miembro y Afiliadas de la ICoCA deben aludir a su estado en la Asociación y al compromiso que asumieron de cumplir con el Código.

³⁴ Banco Mundial, *Human Rights Impact Assessment: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development*, 2013, págs. 8-9. En: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/pdf/125557-WP-PUBLIC-HRIA-Web.pdf>.

³⁵ ACNUDH, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, pág. 21.

Desafío para las ESP

Las operaciones de seguridad privada, especialmente cuando implican tareas especiales o breves, pueden ocurrir casi sin aviso previo. Además, las ESP a menudo proveen servicios rutinarios o recurrentes en el mismo contexto. (Por ejemplo, reciben a diferentes clientes en el mismo aeropuerto). Elaborar una HRIA por separado para dichos servicios, como si cada uno fuera una operación nueva, por lo general no es factible o adecuado. Su naturaleza recurrente significa que las empresas deben ser capaces de medir sus riesgos y consecuencias sobre los derechos humanos basándose en la experiencia previa y la prestación anterior de servicios similares en el mismo contexto.

En cambio, las actividades recurrentes realizadas como parte de una operación mayor deben ser evaluadas. En estos casos, debe realizarse una HRIA específica, que deberá revisarse con regularidad.

Una vez iniciadas, las HRIA deben revisarse de manera continua para asegurar que cualquier consecuencia nueva potencial o real sobre los derechos humanos sea abordada sin demora. Es particularmente importante revisar las HRIA en puntos críticos de la implementación de un proyecto y cuando el diseño o el contexto operativo de una operación cambian de manera significativa. Esto puede ocurrir muy rápido en entornos complejos.³⁶ (Para obtener más información sobre la revisión de las HRIA, véanse las Secciones 5.4 y 5.5).

Sugerencias de una empresa Miembro de la ICoCA

“El proceso de evaluación debe comenzar cuando la empresa está planificando una entrada al mercado en un nuevo país de operaciones. Para una ubicación operacional existente, la planificación se incorpora en las etapas de formulación de la estrategia, cuando la empresa evalúa sus contratos objetivo, sus clientes y sus operaciones futuras. Estos planes deben desarrollarse más y adaptarse al contexto específico durante las etapas de solicitud de propuestas (RFP) y al desarrollar el concepto de operaciones (CONOPS) para un contrato en particular.

Las empresas generalmente realizan reconocimiento y actividades previas a la entrada al mercado y llevan a cabo evaluaciones de riesgos del lugar para evaluar todos los requisitos y riesgos mucho antes de que se adjudique un contrato. Esto se realiza incluso antes de hacer una oferta al cliente. La etapa de movilización por lo general implica la implementación real de los planes existentes, desarrollados en una etapa previa. Las actividades en esta etapa incluyen actividades de enlace comunitario activo. Las empresas no pueden comenzar estas actividades solamente en la adjudicación del contrato, dado que todas estas actividades implican costos, que deben tenerse en cuenta al desarrollar el CONOPS y la oferta de precios”.

³⁶ Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pág. 19.

5. Fases de las HRIA

Las HRIA pueden desglosarse en las siguientes fases:

1. **Planificación y establecimiento del alcance.**
2. **Recopilación de datos y desarrollo de la base de referencia.**
3. **Análisis de consecuencias.**
4. **Mitigación y gestión de las consecuencias.**
5. **Evaluación y presentación de informes.**³⁷

5.1 Planificación y establecimiento del alcance

FASE I. PLANIFICAR Y ESTABLECER EL ALCANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Establezca los parámetros de la evaluación. • Establezca el alcance de la operación, el contexto y las partes interesadas pertinentes. • Diseñe estrategias para crear un compromiso significativo con las partes interesadas. • Desarrolle los términos de referencia (TdR) de la evaluación. • Forme el equipo de la HRIA.
---	--

En la primera fase de una HRIA se establecen sus parámetros y se obtiene suficiente información acerca de la operación, su contexto y las partes interesadas pertinentes para poder identificar los enfoques de la recopilación de datos y las consecuencias que deben analizarse. Esta es una fase principalmente de oficina.

HRIA independientes versus integradas

En esta etapa, es importante decidir si la HRIA será un ejercicio independiente o se integrará en otros tipos de evaluaciones, especialmente las evaluaciones que las ESP realizan como parte de sus procesos de gestión de riesgos empresariales.

No existe una opción que sea mejor que la otra. Ambos enfoques tienen ventajas y desventajas y dependerá en última instancia de cada empresa determinar cuál es la mejor opción, dados el contexto y la naturaleza de sus operaciones.³⁸ Muchas ESP, por ejemplo, combinan las evaluaciones de riesgos y de consecuencias en las denominadas evaluaciones de riesgos y consecuencias sobre los derechos humanos (HRIA). Estas les permiten cumplir con las normas industriales pertinentes, optimizar los procesos de evaluaciones y ahorrar recursos.

Sin tener en cuenta el hecho de que las HRIA sean independientes o integradas, lo que importa es que deben cumplir los criterios clave mencionados anteriormente. En

³⁷ En la bibliografía, los diferentes modelos proponen más o menos fases. En esta Orientación, seguimos el modelo de cinco fases adoptado por el Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca. Véase *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, págs. 48-115.

³⁸ Para consultar una comparación de los puntos fuertes y débiles de las HRIA independientes e integradas, véase Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, págs. 26-28. Para consultar una comparación similar en entornos afectados por conflictos, véase International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, 2018, págs. 21-22. En: www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf.

particular, para cumplir las expectativas de la HRDD, la empresa debe considerar las consecuencias de sus actividades en las personas, no solo las potenciales consecuencias para la empresa si se ve implicada en violaciones de derechos humanos.

Las HRIA y la gestión de los riesgos empresariales

Las normas pertinentes de la industria de la seguridad, como ISO 18788 y PSC.1, requieren que las empresas lleven a cabo evaluaciones integrales de riesgos internos y externos, incluidas las evaluaciones de riesgos para los derechos humanos.³⁹ En este contexto, las evaluaciones de riesgos cubren la consecuencia de las operaciones de las ESP en los derechos humanos, más allá de las consecuencias financieras, operacionales y de reputación para la empresa. El enfoque implica la integración de las HRIA en procesos más amplios de ERM.

El comentario acreditado de la ACNUDH sobre el UNGP 17 deja claro que “la debida diligencia en materia de derechos humanos puede integrarse en los sistemas más amplios de gestión de riesgos de la empresa, a condición de que no se limiten a identificar y gestionar riesgos importantes para la propia empresa, sino que incluyan los riesgos para los titulares de derechos”.⁴⁰

Cuando las ESP proveen servicios para un proyecto más grande, es posible que sus HRIA deban integrarse, o al menos coordinarse, con las HRIA de sus clientes (como los titulares de los proyectos).

La operación

Al establecer el alcance de una HRIA, una ESP debe comenzar por identificar las características específicas de su operación. En particular, debe preguntarse lo siguiente:

- **¿Qué servicios y actividades de seguridad deben analizarse con respecto a su consecuencia sobre los derechos humanos?** También debe establecer si la operación es nueva o heredada. Particularmente en entornos complejos, las operaciones heredadas pueden conllevar un legado de preocupaciones en torno a los derechos humanos. Por ejemplo, si se presume que un anterior proveedor de seguridad utilizó un exceso de fuerza contra los residentes locales, la ESP que asuma su contrato probablemente herede los resentimientos de la comunidad y los riesgos y las responsabilidades de derechos humanos asociados.
- **¿De qué manera las políticas, los procedimientos y los controles de la empresa se aplican a la operación que realizará o a los servicios que prestará?** También debe analizar detenidamente su acuerdo con el cliente y las expectativas del cliente.
- **¿Quién estará involucrado en el desarrollo de la operación o la prestación de los servicios?** Debe revisar la composición de su personal (nacionales locales, nacionales de un tercer país, expatriados), su equilibrio de género, su conocimiento del entorno y su comprensión de los riesgos y desafíos de derechos humanos pertinentes.
- **¿Cuál es la naturaleza de la ubicación en la que se prestarán los servicios y cuál es la experiencia y el desempeño anterior de la empresa en este contexto y en contextos similares?** Por ejemplo, las operaciones en áreas de conflicto o en entornos remotos, donde la supervisión es limitada, pueden generar riesgos más graves para los derechos humanos y una responsabilidad correspondiente de cumplir con el derecho internacional humanitario.

39 Véase: ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), pág. xviii; e ISO 18788:2015(E), pág. viii.

40 ACNUDH, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, pág. 21.

El contexto

El contexto en el cual se implementa una operación influye en la incidencia y la gravedad de los riesgos para los derechos humanos. Las empresas deben, en particular, hacer lo siguiente:

- **Intentar comprender la situación de derechos humanos en el país y en el entorno operativo específico.** Por ejemplo, cuando los servicios deben prestarse en un país o una región en los que las fuerzas de seguridad pública han sido acusadas de ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias, una empresa debe considerar si podría poner en peligro el derecho a la vida al entregar a los sospechosos a las autoridades locales.
- **Considerar la necesidad de un análisis de conflicto.** Una empresa que trabaja en entornos afectados por conflictos debe comprender las causas profundas del conflicto, los grupos de población más afectados y cómo sus propias actividades podrían influir en la dinámica del conflicto y ocasionar consecuencias sobre los derechos humanos o infracciones del DIH adicionales. Como parte de este análisis del conflicto, la empresa debe determinar con qué partes del conflicto es probable que tenga contacto y su historial en materia de derechos humanos y DIH.⁴¹
- **Representar a la industria de seguridad privada en el país de operaciones.** Esta revisión debe abarcar las percepciones de la industria por parte de las partes interesadas locales, los riesgos y desafíos de derechos humanos asociados y cuestiones más amplias de legado.⁴²
- **Evaluar la capacidad de las autoridades locales** para responsabilizar a los perpetradores por las violaciones de derechos humanos (e infracciones del DIH en situaciones de conflicto armado) **y la efectividad de los mecanismos** que pretenden remediar las consecuencias negativas de las actividades comerciales.

Partes interesadas y estrategias de compromiso

Después de analizar la operación y el contexto, como un tercer paso es necesario identificar a las partes interesadas. En este caso, una parte interesada es cualquier persona, grupo u organización que puede verse afectado de manera negativa por las actividades de una operación de seguridad privada, además de personas u organizaciones que tienen un interés en la operación o una capacidad para influir en esta. En el contexto de una HRIA, pueden identificarse tres categorías principales de partes interesadas:

1. **Titulares de derechos.** Estos son personas cuyos derechos humanos pueden verse o se han visto afectados por la operación que se evalúa. Pueden incluir personal de la empresa, el cliente, miembros de comunidades locales, otros residentes, trabajadores en campos e instalaciones que la empresa fue contratada para asegurar, marineros en operaciones marítimas, etc. En las HRIA, los titulares de derechos son el grupo más importante para tener en cuenta porque el propósito fundamental de una HRIA es evaluar y gestionar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las personas.

41 Para obtener más información sobre cómo realizar un análisis de conflicto, véase: International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, págs. 31-46. Véase también: Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe del grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, *Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas*, págs. 11-12.

42 Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF) y Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), *Respondiendo a los desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos*, tercera edición, pág. 91. Disponible en varios idiomas en: www.securityhumanrightshub.org/toolkit.

2. **Titulares de obligaciones.** Estos son “actores que tienen deberes o responsabilidades de derechos humanos hacia los titulares de derechos”.⁴³ Incluyen a la empresa en sí (en todos los niveles) y también sus clientes, socios, subcontratistas y el personal de instituciones gubernamentales nacionales y locales, como las fuerzas de seguridad pública que cooperan con la operación, la policía u otros organismos encargados de hacer cumplir la ley.
3. **Otras partes pertinentes.** Estas incluyen a personas y grupos que ayudan a identificar y analizar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos y aportan conocimientos y experiencia. Pueden incluir a expertos en derechos humanos, organizaciones locales de la sociedad civil, instituciones nacionales de derechos humanos, ministerios y departamentos gubernamentales pertinentes, organizaciones humanitarias que trabajan en entornos afectados por conflictos, etc.

La participación efectiva de todas las partes interesadas pertinentes, y de los titulares de derechos en particular, es un elemento esencial de las HRIA.⁴⁴ Esto se debe a que las HRIA pretenden identificar las consecuencias reales y potenciales en las personas desde sus perspectivas y no desde la perspectiva de la empresa. Si bien es probable que las partes interesadas estén más activamente involucradas durante la fase de recopilación de datos (véase la Sección 5.2), las estrategias significativas de compromiso deben diseñarse e introducirse desde el comienzo y deben cumplir los siguientes criterios:

- **Rapidez y continuidad.** El compromiso con las partes interesadas debe comenzar tan pronto como sean identificadas y continuar a lo largo de todas las fases de una HRIA.
- **Adecuación.** Las estrategias de compromiso deben tener en cuenta el carácter de cada parte interesada (clientes, empleados locales y extranjeros, comunidades que viven en el área de operación, refugiados, mujeres, niños, etc.) y ser sensibles al contexto y la cultura locales.
- **Priorización.** Las estrategias de compromiso deben priorizar a los titulares de derechos, y especialmente a los titulares de derechos que se vean afectados de forma desproporcionada por una operación, afectados en forma más directa por un conflicto o, por lo general, más expuestos en forma particular al riesgo (por ejemplo, mujeres, niños, pueblos indígenas).
- **Inclusión.** Todas las partes interesadas identificadas, y los titulares de derechos en particular, deben poder participar en la HRIA de una empresa sin discriminación. En entornos afectados por conflictos puede ser difícil o imposible para algunos grupos hacerlo; sin embargo, el principio de inclusión requiere que una empresa tome medidas para eliminar los obstáculos que evitan o limitan la participación de las partes interesadas. Puede hacerlo de varias maneras, por ejemplo, al promover la colaboración de varias partes interesadas, al implementar estrategias de empoderamiento o al adoptar enfoques que tienen en cuenta las diferencias de género o los derechos de los niños, según sea necesario.
- **Seguridad.** El contacto con una empresa no debe exponer a las partes interesadas a riesgos. Particularmente en entornos afectados por conflictos, por ejemplo,

43 Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pág. 118.

44 El Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca define el compromiso con las partes interesadas como “el componente intersectorial central” de una HRIA. Para consultar una descripción detallada de las partes interesadas y cómo involucrarse con ellas, véase: *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, págs. 116-153. Para obtener más información sobre el compromiso con las partes interesadas en entornos complejos y afectados por conflictos, véase International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, págs. 24-28; Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe del grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, *Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas*, págs. 13-16; y Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad y Comité Internacional de la Cruz Roja, *Respondiendo a los desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos*, págs. 156-178.

las personas pueden sufrir represalias por parte de las autoridades estatales, los miembros de la comunidad u otros actores por participar en procesos de evaluación de la empresa.

- **Basadas en la buena fe.** El enfoque de una empresa al compromiso debe estar impulsado por un deseo genuino de comprender las perspectivas de las partes interesadas. Las partes interesadas deben intentar garantizar que la empresa esté completamente informada sobre todas las consecuencias negativas asociadas con sus actividades.
- **Transparencia y accesibilidad.** Una empresa debe compartir información pertinente con las partes interesadas, y facilitarles el acceso a esta información, si es necesario proporcionándola en una traducción y en diferentes formas.⁴⁵ La transparencia requiere que la empresa comunique información pertinente sobre la operación y sus consecuencias y sobre la metodología utilizada para evaluarlas y alcanzar los resultados. Esto implica que una empresa debe informar a las partes interesadas sobre las diferentes fases de una HRIA, así como sobre los asuntos que considere y las conclusiones a las que llegue.
- **Comunicación bidireccional.** La información debe circular en ambas direcciones. Una empresa debe brindar a las partes interesadas información sobre su actividad. Ambos lados deben tener espacio para expresar sus puntos de vista. Y las partes interesadas deben poder hacer aportes al proceso de HRIA.

Desafío para las ESP

Para las empresas de seguridad privada puede ser difícil ser transparentes, especialmente cuando operan en entornos complejos en los que la divulgación de información puede poner en riesgo a las partes interesadas. Para enfrentar este desafío, las empresas pueden analizar los riesgos y beneficios de la transparencia en términos de sus consecuencias en las personas, incluidos los clientes. Las ESP no están obligadas a divulgar los detalles de sus contratos con sus clientes o los acuerdos de seguridad asociados, pero deben ser transparentes acerca de las consecuencias anticipadas o reales de sus actividades en los derechos humanos y las medidas que toman para abordar dichas consecuencias. La información por lo general puede divulgarse de una manera que minimice los riesgos para las partes interesadas, por ejemplo, al hacerlo de manera anónima. Las decisiones de no divulgar información sobre consecuencias previstos o reales y las medidas para abordarlas deben justificarse de manera adecuada.

La transparencia también puede beneficiar a las empresas que operan en entornos de alto riesgo, porque reduce el riesgo de desinformación y permite a las empresas mejorar sus prácticas como resultado de las sugerencias de las partes interesadas.⁴⁶

- **Capacidad de respuesta.** Las empresas deben tener en cuenta de manera adecuada los puntos de vista de las partes interesadas. Estos deben orientar el proceso de toma de decisiones de las empresas; y las empresas deben actuar para abordar las consecuencias negativas que identifican las partes interesadas. La capacidad de respuesta implica que los titulares de derechos pueden participar de manera significativa en las decisiones que los afectan.⁴⁷

45 Cuando la capacidad en materia de derechos humanos es limitada, es particularmente importante utilizar un idioma accesible, no solo para las comunicaciones externas, sino también para la comunicación dentro de la empresa. Los departamentos y el personal de la empresa deben comprender sus responsabilidades con los titulares de derechos y las acciones que se esperan de ellos.

46 Shift, *Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business*, 2015, págs. 18-19. En: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift_HRDDinhighriskcircumstances_Mar2015.pdf.

47 Algunos de estos criterios son mencionados por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) en la *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, 2018, págs. 53-54. Disponible en varios idiomas en: www.oecd.org/investment/du-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm.

Desafío para las ESP

Debido a que con frecuencia trabajan en entornos complejos, puede ser difícil para las ESP comprometerse de manera amplia y directa con las partes interesadas. Además, las operaciones de seguridad son esencialmente confidenciales en cierto modo. Sin embargo, las ESP deben hacer todo lo posible para cooperar con las partes interesadas porque su participación es clave para la realización exitosa de las HRIA. Sin un compromiso significativo con las partes interesadas, es poco probable que una HRIA pueda identificar todas las consecuencias negativas potenciales y reales sobre los derechos humanos que se derivan de las operaciones de una empresa.

Cuando la cooperación directa con los titulares de derechos no es posible o recomendable, las ESP deben considerar trabajar con organizaciones o grupos que puedan representar de manera legítima los intereses de los titulares de derechos. Por ejemplo, los gremios pueden estar en una posición para representar a los trabajadores, las organizaciones de la sociedad civil a las comunidades locales, y las organizaciones humanitarias a personas afectadas por conflictos.

Como titulares de los proyectos, los clientes también pueden evitar que sus proveedores, incluidas las ESP, trabajen estrechamente con los titulares de derechos u otras partes interesadas. En dichas situaciones, las ESP deben intentar participar en las consultas con las partes interesadas que realiza el cliente o, como mínimo, solicitar ser informadas completamente sobre su resultado.

Una empresa puede comprometerse de manera significativa con las partes interesadas mediante diferentes maneras, incluidas reuniones bilaterales, encuestas, consultas grupales y colaboración con terceros, como clientes y otras empresas. Depende de las ESP evaluar qué camino es el más apropiado, teniendo en cuenta el entorno operativo y la categoría de las partes interesadas con las que desea comprometerse. Mediante estas formas de compromiso, la empresa debe intentar adquirir una comprensión integral de todas las consecuencias negativas potenciales y reales sobre los derechos humanos de su operación, basándose en los puntos de vista expresados por aquellos cuyos derechos fueron o pueden ser perjudicados. El compromiso significativo también otorga a la empresa cierto derecho a legitimidad y puede empoderar a las partes interesadas, quienes pueden volverse más conscientes de sus derechos y prerrogativas como resultado de la participación en una HRIA.⁴⁸

Sugerencias de una empresa Miembro de la ICoCA

“Muchos de los desafíos que enfrentamos se relacionan con nuestra condición de proveedores de servicios, no de titulares de proyectos. Creemos que este es un desafío que rige para toda la industria. La ICoCA puede tener un rol valioso tanto al ofrecer su propia orientación como al proporcionar una voz colectiva que ayude a la industria a comprometerse con los empleadores.

Una de las áreas críticas son las consultas. *El Principio Rector 18 de las Naciones Unidas* establece que la diligencia debida en materia de derechos humanos debe *implicar la consulta significativa con los grupos posiblemente afectados y otras partes interesadas pertinentes según sea apropiado para el tamaño de la empresa comercial y la naturaleza y el contexto de la operación*. Sin embargo, casi nunca será apropiado realizar dichas consultas antes de aceptar una asignación.

Una vez que aceptamos una asignación, operaremos según los principios de “seguridad por consentimiento” y esto implica la cooperación con las comunidades afectadas y otras partes interesadas. Estamos realmente alertas a sus inquietudes y podemos desempeñar una función en la comunicación de dichas inquietudes a los titulares de los proyectos. Probablemente esto se considere una forma de ‘consulta’. Sin embargo, no tenemos una obligación de llevar a cabo consultas formales en nombre del titular del proyecto”.

⁴⁸ Para consultar sobre los beneficios del compromiso con las partes interesadas, véase también: Shift, Oxfam y Global Compact Network Netherlands, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, págs. 95-96.

Los TdR y el equipo de la HRIA

Una vez que ha adquirido una comprensión profunda de la operación, el contexto y las partes interesadas pertinentes, una empresa puede desarrollar los términos de referencia (TdR) de la HRIA. Debe hacerlo en un documento que establezca el alcance y el propósito de la HRIA y un plan para su ejecución. Los TdR deben describir lo siguiente:

1. El **fundamento de la HRIA**.
2. La **metodología** que se utilizará.
3. Un **cronograma** para implementar actividades y fases individuales, y un **presupuesto**.
4. Las **responsabilidades** del equipo de la HRIA.
5. **Requisitos de presentación de informes**. (Para obtener más información sobre la presentación de informes, véase la Sección 5.5).

En el paso final de esta primera fase, se forma el equipo de la HRIA.

El equipo de la HRIA debe poseer experiencia en derechos humanos y conocer la industria y el contexto (incluido cualquier conflicto) y debe tener un equilibrio de género para que pueda comprometerse de manera significativa con todas las categorías de partes interesadas. Además, debe permanecer lo más independiente posible de la empresa, para garantizar que identifique y evalúe las consecuencias sin sesgo o interferencia. Por este motivo, se recomienda a las empresas no designar a representantes de la empresa (como el director regional o el gerente de operaciones) en el equipo de la HRIA, sino supervisar el proceso al participar en comités de dirección que incluyan a otras partes interesadas además de miembros del equipo de la HRIA.⁴⁹

Independencia y objetividad

Un equipo de la HRIA debe ser independiente para garantizar que sus evaluaciones sean lo más objetivas posible. Si, a pesar de esto, las empresas deciden designar a su propio personal en los equipos de la HRIA, aún podrán lograr objetividad al adoptar un enfoque multifuncional. Esto agrega personal de otros departamentos y operaciones al equipo, y posiblemente también expertos o consultores independientes, para equilibrar la presencia del personal interno.

5.2 Recopilación de datos y desarrollo de la base de referencia

FASE II. RECOPILAR DATOS Y ESTABLECER UNA BASE DE REFERENCIA

- Seleccione los indicadores pertinentes de derechos humanos.
- Recopile información y pruebas pertinentes.
- Establezca una base de referencia para la evaluación.

En la segunda fase, el equipo de la HRIA de una ESP recolecta información y pruebas para identificar las consecuencias negativas potenciales o reales que se derivan de las operaciones de la empresa. Para orientar la recopilación de datos, el equipo debe seleccionar los indicadores pertinentes de derechos humanos y adoptar un enfoque basado en los derechos humanos.

⁴⁹ Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, págs. 57-61. Para consultar una comparación de las ventajas y desventajas respectivas de las evaluaciones internas y externas, véase International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, pág. 23.

Si bien el establecimiento del alcance de la HRIA es principalmente un ejercicio de oficina, la recopilación de datos requiere que el equipo interactúe con las partes interesadas, a través de reuniones bilaterales, encuestas, consultas grupales y otros medios mencionados anteriormente.

Debe destacarse que es fundamental el compromiso significativo con los titulares de derechos. Las ESP no pueden basarse en las consultas con los clientes y los socios solamente para obtener la información que las HRIA necesitan.

Indicadores de derechos humanos

Dado que una HRIA se basa en el marco internacional de derechos humanos, es importante utilizar indicadores de derechos humanos para identificar y evaluar correctamente las consecuencias negativas.⁵⁰

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 humanos”.⁵¹ Son una herramienta que las empresas pueden utilizar para identificar y evaluar consecuencias negativas (potenciales y reales) de sus actividades en los derechos humanos de los titulares de derechos, y seguir de cerca la efectividad de las medidas que toman para mitigarlos y gestionarlos.⁵²

Los indicadores de derechos humanos pueden categorizarse de diferentes maneras.⁵³ En las HRIA, deben utilizarse indicadores tanto cuantitativos como cualitativos. Los indicadores cuantitativos pueden medirse en términos estadísticos. Los indicadores cualitativos requieren una descripción narrativa.

50 El Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca desarrolló *Human Rights Indicators for Business*, una base de datos de código abierto de 1000 indicadores que abarcan una gran variedad de temas, que incluyen: (1) administración; (2) recursos humanos; (3) salud y seguridad en el lugar de trabajo; (4) prácticas de comercialización y calidad de los productos; (5) impacto en la comunidad; (6) acuerdos de seguridad; (7) asuntos legales y gubernamentales; y (8) contratistas y cadena de suministro. En: <https://old.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>.

51 Los valores de referencia están vinculados a los indicadores. Los valores de referencia son “valores predeterminados para los indicadores que pueden estar basados en consideraciones normativas o empíricas”. Ambas definiciones son extraídas de: ACNUDH, *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la Medición y la Aplicación*, HR/PUB/12/5, 2012, págs. 19 y 23. La Guía está disponible en varios idiomas en: www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx.

52 Para obtener más información sobre las características apropiadas de los indicadores utilizados en las evaluaciones de derechos humanos, véase *Ibidem*, págs. 56-57.

53 Para consultar sobre las diferentes categorías de indicadores, véase *Ibidem*, págs. 19-23; e Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, págs. 78-81.

Ejemplos de indicadores cuantitativos y cualitativos

Indicadores cuantitativos

- Cantidad de denuncias recibidas en el último año operativo que alegan una violación de la política de derechos humanos de la empresa.
- Porcentaje de proveedores o subcontratistas que aprobaron las evaluaciones de HRDD.
- Incidencia de explotación y abusos sexuales (SEA) o de violencia de género (GBV) en el contexto operativo. (Se puede obtener una cifra al comparar la cantidad de casos registrados con la cantidad de habitantes, por ejemplo).
- Cantidad de incidentes registrados en el último año operativo en que el personal de la empresa utilizó presuntamente un exceso de fuerza.
- Porcentaje del personal operacional capacitado en los riesgos para los derechos humanos pertinentes para una asignación específica.

Indicadores cualitativos

- Estado de progreso de las medidas correctivas tomadas por la empresa para abordar las violaciones determinadas de su política de derechos humanos.
- Alineación de los proveedores o subcontratistas con la política de derechos humanos de la empresa.
- Disponibilidad de mecanismos de denuncia de SEA o GBV en el contexto operativo.
- Medidas tomadas por la empresa para difundir sus reglas sobre el uso de la fuerza (RUF) entre el personal (capacitación recurrente, distribución de tarjetas de RUF, etc.).
- Contenido de la capacitación sobre derechos humanos del personal (áreas cubiertas).

Criterios de recopilación de datos

Los siguientes criterios se utilizan en la recopilación de datos basados en derechos humanos:

- **Participación.** Las partes interesadas deben estar activamente involucradas.
- **Desglose de datos.** Los datos deben organizarse de modo tal que permitan analizar información estadística de maneras pertinentes sobre diferentes categorías de partes interesadas, particularmente los titulares de derechos.⁵⁴
- **Autoidentificación.** Se debe permitir a las personas que se definan a sí mismas (en términos de su pertenencia a una comunidad indígena, por ejemplo) y que divulguen o retengan información sobre sus características personales (por ejemplo, orientación sexual).
- **Transparencia.** Una empresa debe explicar de manera clara y transparente el propósito de la recopilación de datos, la metodología utilizada para recopilar datos y los tipos de información recopilada. Las partes interesadas deben tener acceso a los datos que se recopilaron (anonimizados de manera apropiada) en un idioma y un formato que sean accesibles en el contexto operativo.
- **Privacidad.** Una empresa debe proteger la confidencialidad de las respuestas y la información personal, a menos que las personas involucradas acepten explícitamente su disseminación.

⁵⁴ En el análisis de derechos humanos, los datos generalmente se desglosan por los motivos prohibidos de discriminación. Una lista no exhaustiva de estos motivos incluye: sexo, edad, situación económica y social, raza, color, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, discapacidad, estado de salud, nacionalidad, estado civil y familiar, orientación sexual e identidad de género, lugar de residencia y otra condición.

- **Rendición de cuentas.** Los datos deben utilizarse con el propósito para el que fueron recopilados. En este caso, la información es recopilada por una empresa para que pueda responsabilizarse de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos con las que pueda estar involucrada y para que pueda evaluar las medidas que tomó (o debería tomar) para abordarlas. Al mismo tiempo, los recopiladores de datos deben hacerse responsables de las consecuencias de las actividades de recopilación de datos y la diseminación de datos. Deben hacerse responsables, por ejemplo, si se divulgan datos que las partes interesadas no aceptaron divulgar y que podría ponerlas en riesgo.⁵⁵

Base de referencia de la HRIA

Una vez reunidas la información pertinente y las pruebas necesarias, el equipo de la HRIA puede desarrollar una base de referencia para la evaluación, es decir, un documento que describa el estado de disfrute de los derechos humanos en un contexto específico y en un momento específico. Este documento orientará posteriormente el análisis de consecuencias.

5.3 Análisis de consecuencias

FASE III. ANALIZAR LAS CONSECUENCIAS

- Identifique las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que surjan de la operación.
- Evalúe la escala, el alcance y la remediabilidad de las consecuencias para determinar su gravedad.
- Recomiende acciones para mitigar y gestionar las consecuencias.

Una vez recopilados los datos y establecida una base de referencia, el equipo de la HRIA puede identificar y analizar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que surjan de la operación (consecuencias potenciales en el caso de HRIA *previas* y consecuencias tanto potenciales como reales en el caso de las HRIA *posteriores*). El análisis de consecuencias debe tener en cuenta la base de referencia previamente desarrollada y las normas pertinentes de derechos humanos. El equipo de la HRIA debe comprometerse activamente con las partes interesadas para garantizar que su análisis refleje las perspectivas de las personas que podrían sufrir las consecuencias en el futuro o haber sufrido consecuencias en el pasado.

Sobre la base de su análisis de consecuencias, el equipo puede formular recomendaciones que le permitirán a la empresa desarrollar un plan eficaz de gestión de consecuencias. (Para obtener más información sobre la mitigación y gestión de las consecuencias, véase la Sección 5.4).

⁵⁵ ACNUDH, *Enfoque de Datos Basados en Derechos Humanos: Que Nadie se Quede Atrás en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 2018. Disponible en varios idiomas en: www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx.

Tipos de consecuencias negativas

La HRDD debe cubrir las tres categorías siguientes de consecuencias negativas (potenciales y reales) sobre los derechos humanos [UNGP 17(a)]:

1. Consecuencias negativas **directamente causadas** por las actividades comerciales de una empresa (de seguridad privada).
2. Consecuencias negativas a las que las actividades de una empresa (de seguridad privada) **contribuyen**.
3. Consecuencias negativas que están **directamente vinculadas** con las operaciones, los productos o los servicios de una empresa (de seguridad privada) mediante sus relaciones comerciales.

En ciertas situaciones, es probable que la cooperación de una ESP con las fuerzas de seguridad de un Estado sea particularmente pertinente. Dicha cooperación es obligatoria en algunos contextos para la provisión de servicios armados. Sin embargo, las fuerzas de seguridad de un Estado a veces cometen violaciones de derechos humanos mientras protegen un proyecto. Puede considerarse que una ESP contribuyó a dichas violaciones o está directamente vinculada con estas incluso si las fuerzas de seguridad pública que las cometieron operan de manera independiente y tienen una cadena de mando totalmente separada.

Los conceptos de “enlace directo” y “relación comercial”

Un comentario de 2014 realizado por la ACNUDH ayuda a aclarar el significado de “enlace directo” y “relación comercial” en la práctica. Afirma lo siguiente: “La expresión “directamente relacionada” alude al vínculo establecido entre la consecuencia y los productos, servicios y operaciones de la empresa a través de otra empresa (relación comercial) [...] La expresión “relaciones comerciales” tiene una definición amplia y abarca las relaciones de una empresa con socios comerciales, entidades de la cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente vinculada a sus operaciones comerciales, sus productos o sus servicios. Esto incluye las entidades situadas a partir del primer nivel de su cadena de valor, además de las relaciones comerciales directas e indirectas”.⁵⁶

Una carta posterior del Profesor John Ruggie ofrece una aclaración adicional. Escribió: “en última instancia, se debe tomar una decisión con respecto a si una instancia específica pertenece a la categoría de ‘contribuido’ o ‘vinculado’ [...] Una serie de factores puede determinar esto. Estos incluyen la medida en la que una empresa permitió, fomentó o motivó un daño en los derechos humanos a través de otra; la medida en que pudo o debería haber sabido sobre dicho daño; y la calidad de las medidas de mitigación que tomó para abordarlo. Más aún, la participación de una empresa puede no ser estática, sino que puede cambiar a través del tiempo. Estos factores no deben considerarse aislados unos de otros, sino como parte de una totalidad de circunstancias”.⁵⁷

Distinguir entre estas tres categorías de consecuencias le permite a una empresa (y otras partes interesadas) comprender qué medidas debe tomar para mitigarlas y gestionarlas. (Para obtener más información sobre los diferentes tipos de medidas, véase la Sección 5.4).

56 ACNUDH, *Preguntas Frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, HR/PUB/14/3, Nueva York y Ginebra, 2014, pág. 38. Disponible en varios idiomas en: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx.

57 Carta fechada el 6 de marzo de 2017 al Prof. Dr. Roel Nieuwenkamp, Presidente del Grupo de Trabajo sobre Conducta Empresarial Responsable de la OCDE, pág. 2. En: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/OECD_Workshop_Ruggie_letter_-_Mar_2017_v2.pdf.

Ejemplos de consecuencias causadas, a las que contribuyó y directamente vinculadas

- El personal de seguridad privada que utiliza fuerza excesiva para controlar a un miembro de la comunidad local puede violar el derecho de dicha persona a la integridad personal.
- Una empresa de seguridad privada que es contratada para proteger la construcción de un oleoducto cierra una calle para facilitar el movimiento de vehículos y la entrega de materiales; otras calles están disponibles, pero el acceso a estas está gravemente restringido para otras actividades comerciales. Como resultado, la comunidad local se encuentra en un enclave de hecho, imposibilitada de abandonar el área. La ESP puede haber contribuido a una violación del derecho de los miembros de la comunidad a la libertad de movimiento.
- Una empresa de seguridad privada subcontrata parte de una operación a otra ESP. El subcontratista recluta a nacionales de un tercer país para la asignación a través de una agencia de contratación que luego se descubre que cobró a los solicitantes tarifas de contratación. Mediante su relación comercial con el subcontratista, el contratista principal puede estar directamente vinculado a una servidumbre por deudas.

Criterios en el análisis de consecuencias

Al analizar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, el principal aspecto que se debe considerar es su gravedad (anticipada o real).⁵⁸ Las evaluaciones de gravedad ayudan a una empresa a establecer prioridades cuando actúa para mitigar y gestionar las consecuencias.

Tres elementos principales determinan la gravedad de las consecuencias:

1. **Alcance.** Describe la cantidad y el perfil de las personas afectadas de manera negativa (por ejemplo, 50 niños o 20 miembros de una comunidad local).
2. **Escala.** Describe la gravedad de las consecuencias (desde la perspectiva del titular de los derechos)
3. **Remediabilidad.** Evalúa el grado en el que es posible restablecer el estado que existía antes de que ocurriera la consecuencia, o establecer cierto estado equivalente y la dificultad que tendrá el restablecimiento. (Por ejemplo, si un candidato fue sometido a discriminación durante el proceso de reclutamiento de una empresa, ¿es factible y adecuado ofrecer a la persona otro trabajo, una compensación u otra forma de solución?).

La evaluación de la escala de la consecuencia es subjetiva porque los titulares de derechos que sufren una consecuencia no necesariamente compartirán el mismo punto de vista sobre su gravedad. Por lo tanto, se recomienda a los equipos de la HRIA que consulten atentamente a las partes interesadas cuando evalúen la escala de las consecuencias.

Al determinar la gravedad de las consecuencias, la vulnerabilidad de los titulares de derechos también es pertinente. No todos los titulares de derechos están igualmente expuestos a las consecuencias negativas; algunos grupos son más vulnerables que otros. Por lo tanto, para analizar la escala de una consecuencia, una empresa debe considerar la medida en la que los grupos de población están expuestos de manera diferente a las consecuencias negativas, además de su sensibilidad y su capacidad

⁵⁸ La gravedad de las consecuencias está vinculada al concepto de relevancia de los riesgos para las personas (los titulares de derechos afectados). La relevancia difiere de la importancia relativa de los riesgos, que generalmente se enfoca en los riesgos para la empresa y se utiliza en las evaluaciones de ERM tradicionales. Para obtener más información sobre la diferencia entre relevancia e importancia relativa, véase: Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI), UN Guiding Principles Reporting Framework, *Salient Human Rights Issues*. En: www.ungreporting.org/resources/salient-human-rights-issues.

de adaptación.⁵⁹ Los titulares de derechos en entornos afectados por conflictos pueden tener menos resiliencia, lo cual puede aumentar la gravedad percibida de las consecuencias negativas.

Un estado de derecho débil hace que las consecuencias sean menos remediables.⁶⁰

Integrar una perspectiva de género en el análisis de consecuencias

Las ESP deben integrar una perspectiva de género en su análisis de las consecuencias. Una empresa debe considerar cómo su operación puede afectar de manera diferente a mujeres y hombres en ciertos contextos y ajustar en consecuencia las estrategias de mitigación y gestión de las consecuencias, para garantizar que las medidas de remediación que tome sean adecuadas y eficaces para el grupo objetivo.⁶¹ Por ejemplo, si los procedimientos de seguridad de una empresa requieren que los visitantes muestren su rostro en público, esto podría afectar de manera desproporcionada a las mujeres que cubren sus rostros por motivos religiosos. (En este caso, una ESP puede acordar permitir que las mujeres descubran su rostro de manera discreta en una habitación separada en presencia de personal de seguridad femenino).

Las consecuencias en los niños y otros grupos de población posiblemente vulnerables deben abordarse de manera similar.

Las evaluaciones de riesgos, como las HRRA, por lo general consideran la probabilidad de los riesgos. La probabilidad de los riesgos es una estimación de la posibilidad de que un riesgo determinado se materialice. La estimación se basa en varios factores, incluida la frecuencia de ocurrencias similares en el mismo entorno operativo en el pasado. En este caso, también se basará en el grado en el que la operación de una ESP permitirá, facilitará o evitará que un determinado riesgo ocurra. La probabilidad de los riesgos en entornos afectados por conflictos también se determina según factores externos, como la dinámica del conflicto. La probabilidad de los riesgos claramente ayuda a una empresa a prever y evitar consecuencias futuras. Sin embargo, en el contexto de la HRDD, debe destacarse que tiene una función secundaria en la determinación de las prioridades de mitigación y gestión. La gravedad de las consecuencias sigue siendo la principal consideración.

5.4 Mitigación y gestión de las consecuencias

FASE IV. MITIGAR Y GESTIONAR LAS CONSECUENCIAS

- Integre las conclusiones de la HRIA entre las funciones internas pertinentes.
- Priorice las medidas para abordar las consecuencias más graves, según sea necesario.
- Aplique o cree influencia para abordar las consecuencias negativas a las que la empresa contribuyó o con las que está directamente vinculada.
- Tome las medidas apropiadas mediante el desarrollo y la implementación de un plan de gestión de consecuencias.

59 Dylan Tromp, *Assessing Business-Related Impacts on Human Rights: Indicators and Benchmarks in Standards and Practice*, Instituto para el Desarrollo y la Paz, Universidad de Duisburg-Essen, Informe INEF 110/2016, págs. 22-30. En: www.uni-due.de/imperia/md/content/inef/report110.pdf.

60 International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, pág. 40.

61 Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, págs. 45-46. Véase también Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe del grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, *Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas*, pág. 16.

Una vez identificados y analizados las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, una empresa debe integrar estas conclusiones en las funciones internas pertinentes y tomar las medidas adecuadas para abordarlas [UNGP 19].

Priorización

Comentario de la ACNUDH sobre el UNGP 24

“Si bien las empresas deben tener en cuenta todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, no siempre podrán hacerlo simultáneamente. A falta de asesoramiento jurídico especializado, si es necesario establecer prioridades, las empresas deben empezar por abordar las consecuencias sobre los derechos humanos por orden de gravedad, ya que una respuesta tardía puede dar lugar a una situación irremediable. La gravedad en este contexto no es un concepto absoluto sino relativo, en función de las consecuencias sobre otros derechos humanos que haya identificado la empresa”.⁶²

Todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos identificadas deben abordarse; pero, dado que las empresas (incluidas las ESP) por lo general no pueden abordar todas las consecuencias al mismo tiempo, deben priorizarse las estrategias de mitigación y gestión de la empresa. La gravedad de las consecuencias debe determinar dichas decisiones [UNGP 24]. En otras palabras, las consecuencias que el análisis de consecuencias consideró más importantes en alcance o escala o menos remediabiles deben abordarse primero. (Por ejemplo, una empresa debe priorizar una muerte debida a la mala gestión de armas y municiones; o un caso de malos tratos, que viola un derecho inderogable). La probabilidad de la consecuencia no es un factor principal en la priorización.

Las empresas que operan en entornos afectados por conflictos deben considerar la medida en la que cualquier retraso en la resolución de una consecuencia podría exacerbar el conflicto, generando consecuencias adicionales, y priorizar las medidas en consecuencia. (Por estos motivos, una empresa que opera en una situación caracterizada por tensiones interétnicas puede priorizar las medidas para abordar un caso de discriminación contra un miembro de una tribu local).⁶³

Influencia

Además, la influencia de una empresa condiciona qué medidas debe tomar para abordar las consecuencias negativas con las que está involucrada [UNGP 19 (b.ii)].

Comentario de la ACNUDH sobre el UNGP 19

“Se considera que tiene influencia la empresa que sea capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño”.⁶⁴

62 ACNUDH, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, pág. 31.

63 International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, pág. 40. Véase también Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe del grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, *Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas*, pág. 13.

64 ACNUDH, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, pág. 25.

La "influencia" se refiere a la capacidad de una empresa para influir en el comportamiento de un tercero, en este caso, un tercero responsable de una consecuencia negativa. Un tercero puede ser un cliente, un subcontratista, un socio, un proveedor, una fuerza de seguridad del Estado, otra institución gubernamental, etc. La influencia se vuelve pertinente cuando una empresa debe definir qué acción es adecuada para abordar las consecuencias negativas a las que contribuye o que están directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios mediante sus relaciones comerciales. Una vez más, el factor clave en las decisiones de priorización es la gravedad de las consecuencias, no la influencia. Las ESP deben priorizar las medidas que aborden las consecuencias más graves, basándose en su alcance, escala y remediabilidad, no las consecuencias que sean más fáciles de gestionar.⁶⁵

Sugerencias de empresas Miembro de la ICoCA

"En mi opinión, el principal desafío práctico es evaluar, vigilar y garantizar que clientes, socios y proveedores de las empresas hayan adoptado políticas que respeten los derechos humanos, y que tengan la capacidad y los sistemas necesarios para ponerlas en práctica. Esto requiere una vigilancia continua que puede ser difícil en ciertos momentos debido a los recursos limitados disponibles para algunas empresas".

"En uno de los lugares donde prestamos servicios de seguridad, el titular de las obligaciones (nuestro cliente) no tomó medidas adecuadas para proporcionar calefacción en el puesto de guardia de acuerdo con lo que se había acordado previamente en nuestro contrato. Nuestros empleados nos informaron inmediatamente sobre esta situación y tomamos todas las medidas necesarias con el cliente para solucionarlo, para que nuestros guardias puedan disfrutar plenamente de su derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo".

"Utilizamos la influencia mediante la colaboración constante con nuestros socios, la provisión de apoyo para el desarrollo de capacidades y la inclusión de cláusulas contractuales específicas, cuando corresponda".

Tipos de acciones

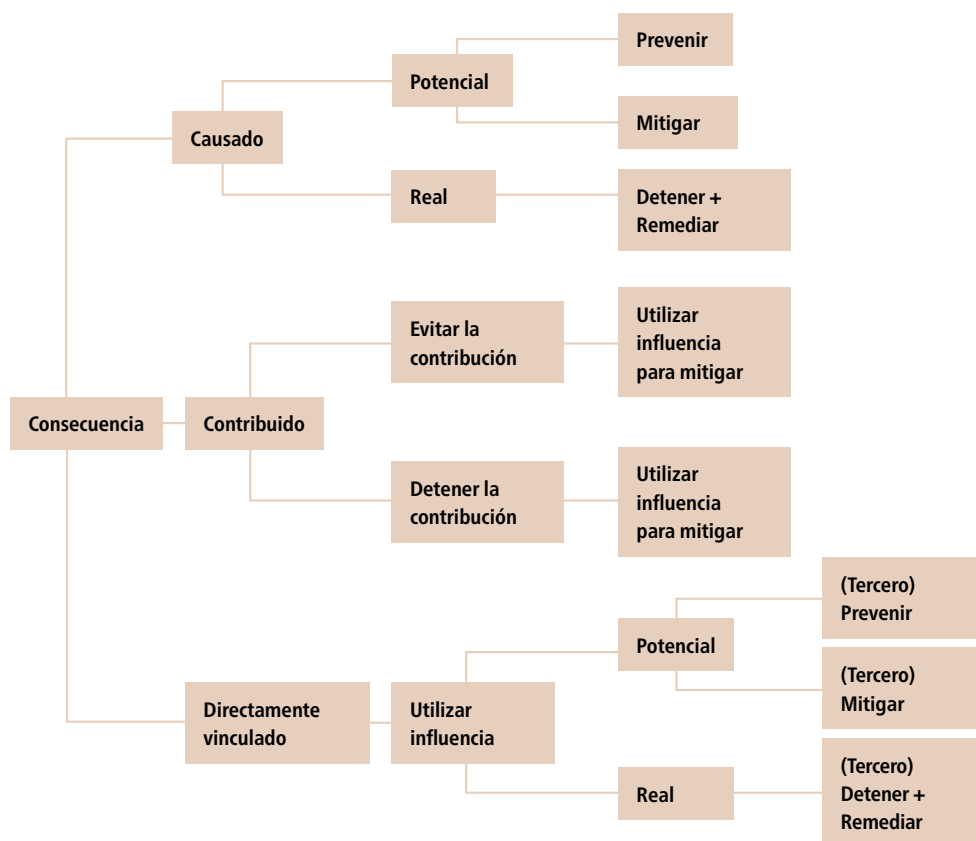
Se destacó anteriormente que una empresa debe distinguir entre diferentes categorías de consecuencias para comprender las medidas que debe tomar para abordarlas [UNGP 19(b.i)].

Se requerirán diferentes formas de acciones para abordar las consecuencias que causa la empresa, las consecuencias a las que la empresa contribuye, y las consecuencias que están directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios mediante sus relaciones comerciales; y, además, para abordar las consecuencias reales y las consecuencias potenciales.

1. **Cuando una empresa causa una consecuencia**, debe prevenir o mitigar dicha consecuencia (en el caso de una consecuencia potencial) o detenerla y remediarla (en el caso de una consecuencia real).
2. **Cuando una empresa contribuye a una consecuencia**, debe prevenir o detener su contribución y utilizar su influencia para mitigar cualquier consecuencia continua o residual en la mayor medida posible.
3. **Cuando una consecuencia está directamente vinculada** con las operaciones, los productos o los servicios de una empresa mediante sus relaciones comerciales, la empresa debe aplicar su influencia para influir en la conducta del tercero que está causando la consecuencia, induciendo a dicho tercero a prevenir o mitigar la consecuencia (en el caso de una consecuencia potencial) o a detenerla y remediarla (en el caso de una consecuencia real).

⁶⁵ Dylan Tromp, *Assessing Business-Related Impacts on Human Rights: Indicators and Benchmarks in Standards and Practice*, pág. 12.

Cuando una ESP contribuye o está directamente vinculada a consecuencias negativas sobre los derechos humanos, también puede optar por contribuir a la remediación de la consecuencia.



Cuando una empresa tiene influencia limitada, debe desarrollar estrategias para aumentar su influencia, incluso a través de enfoques de varias partes interesadas. El uso de influencia para influir en las relaciones comerciales generalmente implica tomar una de las siguientes medidas:

- **Continuar la relación** con el tercero que está causando la consecuencia, pero adoptar medidas de mitigación de riesgos. (Por ejemplo, una ESP puede proporcionar capacitación sobre derechos humanos al personal de un subcontratista).
- **Suspender temporalmente la relación** con el tercero mientras se llevan a cabo tareas de mitigación de riesgos.
- **Romper** la relación comercial. Por ejemplo, una ESP puede romper su relación con un subcontratista que no cumple con su política de derechos humanos. La ruptura de la relación por lo general se considera un último recurso, que debe utilizarse cuando la empresa no puede ejercer influencia o cuando la consecuencia parece demasiado grave para manejar. En dichos casos, una empresa debe considerar si es posible que la ruptura de la relación exacerbe consecuencias que ya son perjudiciales para los derechos humanos o genere consecuencias nuevas. (Por ejemplo, podría hacer que los empleados de los subcontratistas pierdan sus trabajos de inmediato). Si existen dichos resultados, la empresa debe tomar medidas para mitigarlos.⁶⁶ En entornos afectados por conflictos, la ruptura de la relación puede tener un efecto negativo en la dinámica del conflicto.⁶⁷

66 Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, págs. 34-35.

67 International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, págs. 59-60. Véase también Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe del grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, *Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas*, págs. 16-17.

Integración horizontal y el plan de gestión de consecuencias

Una empresa integra horizontalmente las conclusiones de la HRIA al asignar responsabilidades para abordar cada uno de las consecuencias identificadas al personal específico. El personal asignado debe tener las funciones adecuadas y la antigüedad suficiente para cumplir las responsabilidades en cuestión. En las operaciones de seguridad privada y según el tamaño de la empresa, la integración horizontal por lo general implica a una variedad de departamentos, incluidos compromiso comunitario, recursos humanos, cumplimiento, bienestar del personal y operaciones.

Comentario de la ACNUDH sobre el UNGP 19

“La integración horizontal en toda la empresa de las conclusiones específicas de la evaluación de las consecuencias sobre los derechos humanos solo puede ser eficaz si el compromiso político de la empresa con los derechos humanos ha calado en todas las funciones pertinentes de la empresa. Esto es imprescindible para que se entiendan correctamente, se tomen debidamente en cuenta y se apliquen las conclusiones de la evaluación”.⁶⁸

Un plan de gestión de consecuencias establece acuerdos de integración horizontal y describe de qué manera una empresa pretende abordar las consecuencias identificadas. En esencia, el plan realiza lo siguiente:

1. **Resume las conclusiones de la HRIA de la empresa.**
2. **Describe en detalle las medidas** que la empresa pretende implementar.
3. **Asigna responsabilidades específicas a personal específico** para implementar cada medida.
4. **Establece un cronograma y un presupuesto.**
5. **Define procedimientos de vigilancia y presentación de informes** que se utilizarán para evaluar y comunicar sobre la efectividad de las medidas adoptadas.⁶⁹

Práctica de las ESP

Dado que las empresas integran las HRIA en procesos más amplios de ERM para cumplir con normas pertinentes de la industria (véase la Sección 5.1), las ESP por lo general integran los planes de gestión de consecuencias en planes más amplios de gestión de riesgos. Cuando esto ocurre, también tienen en cuenta y abordan las consecuencias de las operaciones de seguridad privada en los derechos humanos de los titulares de derechos, además de considerar los riesgos para la empresa.

El plan de gestión de consecuencias de una empresa proporciona una guía para abordar las consecuencias en función de un orden de prioridad acordado. El plan debe ser desarrollado por el equipo de la HRIA en consulta con la empresa y las partes interesadas pertinentes con el fin de garantizar que la acción prevista sea factible y adecuada en relación con los grupos objetivo y el contexto. Además, debe ser revisado y actualizado regularmente para tener en cuenta los cambios pertinentes y las nuevas consecuencias identificadas.

68 ACNUDH, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, pág. 25.

69 Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pág. 95.

5.5 Evaluación y presentación de informes

FASE V. EVALUAR E INFORMAR

- Evalúe la HRIA. Considere la eficacia con la que la evaluación identificó las consecuencias negativas, la efectividad de las medidas tomadas para abordarlas y si las medidas se implementaron correctamente.
- Comunique externamente cómo la empresa identificó y abordó las consecuencias negativas, incluso a través de informes formales.

Los UNGP 20 y 21 respectivamente requieren que las empresas controlen la efectividad de su respuesta a las consecuencias identificadas y comuniquen externamente las medidas que tomaron para abordarlas.

Evaluación

Comentario de la ACNUDH sobre el UNGP 20

“Las empresas deberían poner especial empeño en el seguimiento de la eficacia de sus respuestas a las consecuencias sobre las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestos a mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación”.⁷⁰

La evaluación HRIA es un ejercicio de aprendizaje continuo que ayuda a una empresa a vigilar su progreso en el cumplimiento de las expectativas de HRDD, planificar actividades futuras, identificar posibles consecuencias negativas que se deriven de estas y evitar que las consecuencias pasadas vuelvan a ocurrir. Una evaluación debe establecer lo siguiente:

- La **eficacia con la que una evaluación** identificó consecuencias negativas potenciales y reales sobre los derechos humanos de los titulares de derechos.
- Si las **medidas** tomadas para abordar las consecuencias fueron **efectivas** y si se **implementaron correctamente**. (Por ejemplo, ¿cómo se implementó la capacitación sobre el uso de la fuerza y la distribución de las tarjetas de RUF? ¿Las medidas causaron una disminución en los casos de uso excesivo de la fuerza?).

Las evaluaciones deben aplicar los indicadores de derechos humanos previamente seleccionados para la HRIA y deben solicitar y considerar las sugerencias de las partes interesadas pertinentes, especialmente los titulares de derechos, incluidas sus denuncias.

Para evaluar la efectividad de las estrategias de mitigación y gestión de las consecuencias de una empresa, deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- **Relevancia.** ¿Las medidas abordaron con precisión las consecuencias identificadas por la HRIA? (Por ejemplo, ¿la capacitación sobre el uso de la fuerza abordó los motivos por los cuales el personal de seguridad utilizó un exceso de fuerza?).
- **Resultado.** ¿Las medidas tuvieron los efectos deseados? (Por ejemplo, ¿disminuyó la incidencia de uso excesivo de la fuerza?).
- **Eficiencia.** ¿Los recursos asignados se utilizaron de manera eficiente? (Por ejemplo, ¿cuánto tiempo se destinó a capacitar sobre el uso de la fuerza, y cuál fue su costo?).
- **Sostenibilidad.** ¿Las medidas pueden continuarse en el futuro y los resultados serán a largo plazo? (Por ejemplo, ¿cuánto tiempo el personal conservará el conocimiento adquirido durante la capacitación sobre el uso de la fuerza?).

70 ACNUDH, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, pág. 27.

- **Flexibilidad.** ¿Las medidas pueden adaptarse para abordar consecuencias nuevas o pasadas por alto? (Por ejemplo, ¿la capacitación sobre el uso de la fuerza puede adaptarse para abordar el riesgo de arresto ilegal?).⁷¹

Presentación de informes

Una vez realizada la evaluación, una empresa debe comunicar externamente de qué manera abordó las consecuencias negativas potenciales y reales sobre los derechos humanos que identificó. Por ejemplo, puede explicar a las partes interesadas pertinentes de qué manera manejó las consecuencias negativas que causó (o pudo haber causado) o a las que contribuyó (o pudo haber contribuido). Sin embargo, cuando las empresas operan en contextos en los que hay riesgos de consecuencias graves sobre los derechos humanos o cuando la misma actividad comercial supone riesgos graves, el UNGP 21 establece que las empresas deben emitir informes formales. A menudo, este es el caso para las operaciones de ESP en entornos complejos.

Comentario de la ACNUDH sobre el UNGP 21

“Se espera de las empresas que elaboren informes oficiales cuando hay riesgo de graves violaciones de los derechos humanos, ya sea en razón de la naturaleza de las operaciones comerciales o por su contexto operacional. Los informes deberían abarcar temas e indicadores sobre la forma en que las empresas identifican y responden a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. La verificación independiente de los informes sobre derechos humanos puede mejorar su contenido y su credibilidad. Los indicadores sectoriales específicos pueden proporcionar detalles adicionales de gran utilidad.”⁷²

Los informes formales y otras comunicaciones externas deben ser:

- **Accesibles.** El idioma y el formato de los informes deben adaptarse a los destinatarios. Si se presenta un informe, la ubicación de la presentación debe ser accesible. En lugares que tienen escaso acceso a Internet, es posible que las comunidades locales no puedan leer un informe publicado en el sitio web de la empresa; es posible que deban imprimirse y distribuirse copias físicas.
- **Oportunos.** Las empresas no deben retrasar las comunicaciones de modo tal que se vuelvan irrelevantes.
- **Exhaustivos.** La cantidad de información provista debe ser suficiente para permitir a los lectores evaluar la idoneidad de las acciones de la empresa.
- **Sensibles a la cultura.** Las comunicaciones deben respetar los valores de los destinatarios previstos.
- **Seguros.** Las comunicaciones no deben divulgar información que podría suponer riesgos para las partes interesadas y no deben violar las normas de confidencialidad.

Un informe exhaustivo de HRIA debe realizar lo siguiente:

1. **Describir la metodología utilizada** para realizar la evaluación.
2. **Establecer las conclusiones de la HRIA.**

⁷¹ Foro Internacional de Líderes Empresarios (IBLF) y Corporación Financiera Internacional (CFI), *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM)*, 2010, pág. 58. En: www.globalgovernancewatch.org/docLib/20140206_hriam-guide-092011.pdf.

⁷² ACNUDH, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, pág. 28.

3. **Detallar las medidas que adoptó la empresa** para abordar las consecuencias negativas que identificó la HRIA.
4. **Evaluar el proceso y las lecciones aprendidas** a través de este.
5. **Declarar cómo la empresa pretende vigilar las futuras consecuencias y comunicar** sobre estas.

Diseminar información sobre cómo la empresa abordó las consecuencias negativas identificadas no solo promueve la transparencia, sino que mejora la rendición de cuentas de una empresa con las partes interesadas pertinentes y con otras partes y permite a la empresa demostrar mediante sus acciones que está comprometida a respetar los derechos humanos.⁷³

Es particularmente importante la comunicación con los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados.

73 Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pág. 107.

Conclusión

La realización de un proceso robusto de diligencia debida para evitar violar los derechos humanos de los demás es un requisito claro para todas las empresas Miembro y Afiliadas de la ICoCA. El primer paso para cualquier ESP es identificar y evaluar las consecuencias reales o potenciales sobre los derechos humanos con las cuales puede estar involucrada. Las HRIA son una herramienta útil para este propósito.

El campo de la HRDD está en constante evolución. Nuevas regulaciones nacionales e internacionales están especificando un número cada vez mayor de obligaciones y requisitos de presentación de informes. La ICoCA reconoce que realizar HRIA rigurosas puede ser difícil, en especial para las empresas pequeñas y medianas, porque requieren capacidad y experiencia en derechos humanos. Cada ESP debe, sin embargo, desarrollar procesos de evaluación de consecuencias y trabajar para lograr la mejora continua según un enfoque basado en derechos humanos. La ICoCA continuará trabajando con Miembros y Afiliados para lograr este objetivo y, cuando sea necesario, ofrecerá a las empresas formación y apoyo para ayudarlas a mejorar sus prácticas de HRDD.

Esta Orientación indica de qué manera las empresas pueden implementar con eficacia las obligaciones que se derivan de los Párrafos 2 y 6(d) del Código de Conducta Internacional. Este está diseñado como un “documento vivo” que puede actualizarse y adaptarse a medida que los procesos de HRDD y las realidades de las ESP evolucionan y se identifican mejoras prácticas adicionales en la industria. La ICoCA agradece las sugerencias de los Miembros, los Afiliados y otras partes interesadas para mejorar las iniciativas de diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas de seguridad privada que operan en entornos complejos.

Reconocimientos

La ICoCA agradece a todas las Empresas Miembros y Afiliadas, organizaciones de la sociedad civil y Gobiernos, así como a otros expertos y partes interesadas, que han contribuido significativamente al desarrollo de esta Orientación. Sus recomendaciones provienen de la investigación bibliográfica, revisiones de solicitudes de certificación de la ICoCA y la consulta con las partes interesadas.

La Asociación agradece el generoso apoyo brindado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, del Commonwealth y de Desarrollo del Gobierno del Reino Unido que hicieron posible el desarrollo y la implementación del proyecto.

Giuseppe Scirocco, miembro de la Secretaría de la ICoCA, fue el investigador principal y autor de la Orientación.

Anexo. Recursos útiles.

Sitios web

Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, Debida diligencia obligatoria en derechos humanos. www.business-humanrights.org/es/temas-centrales/debida-diligencia-obligatoria-en-derechos-humanos

Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, Human Rights Indicators for Business (HRIB). <https://old.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>

Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI), UN Guiding Principles Reporting Framework. www.ungpreporting.org

Verisk Maplecroft y Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Human Rights and Business Dilemmas Forum. <https://hrbdf.org>

Orientación, herramientas y metodologías

Aim for Human Rights, *Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools*, 2009. En: www.commddev.org/pdf/publications/Human-Rights-in-Business-Guide-to-Corporate-Human-Rights.pdf

Business for Social Responsibility (BSR), *Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment: Guidelines, Steps, and Examples*, 2013. En: www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf

CSR Europa, *Human Rights Impact Assessments: A tool towards better business accountability*, 2010. En: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Impact-assessments-CSR-Europe-June-2010.pdf>

Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, 2020. En: www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf

Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), *Children's Rights in Impact Assessments: A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children*, 2013. En: https://sites.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf

Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF) y Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), *Respondiendo a los desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos*, tercera edición. En: www.securityhumanrightshub.org/toolkit

Global Compact Network Germany, twentyfifty y Deutsches Institut für Menschenrechte, *Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from corporate practice*, 2016. En: www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/HRIA_Assessing_Human_Rights_Risks_and_Impacts_Perspectives_from_corporate_practice.pdf

ICoCA, *Manual: Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas, y la asociada Orientación interpretativa*. Ambos en: <https://icoca.ch/what-we-do>

International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, 2018. En: www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf

Foro Internacional de Líderes Empresarios (IBLF) y Corporación Financiera Internacional (CFI), *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM)*, 2010. En: www.globalgovernancewatch.org/docLib/20140206_hriam-guide-092011.pdf

IPIECA, *Human rights due diligence process: A practical guide to implementation for oil and gas companies*, 2012. En: www.iecea.org/resources/good-practice/human-rights-due-diligence-process-a-practical-guide-to-implementation-for-oil-and-gas-companies

Monash University, *Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide*, 2017. En: https://jmarketing.agency/monash/Monash_HRT_Final.pdf

NomoGaia, *Human Rights Impact Assessment: A toolkit for practitioners conducting corporate HRIAs*, 2012. En: <http://nomogaia.org/tools/#item1>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la Medición y la Aplicación*, HR/PUB/12/5, 2012. En: www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, 2018. En: www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm

Shift, *Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business*, 2015. En: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift_HRDDinhighriskcircumstances_Mar2015.pdf

Shift, Oxfam y Global Compact Network Netherlands, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, 2016. En: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business_respect_human_rights_full-1.pdf

Banco Mundial, *Human Rights Impact Assessment: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development*, 2013. En: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/pdf/125557-WP-PUBLIC-HRIA-Web.pdf>

Otros recursos

ACNUDH, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. HR/PUB/11/04, Nueva York y Ginebra, 2011. En: www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf.

ACNUDH, *Preguntas Frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, HR/PUB/14/3, Nueva York y Ginebra, 2014. En: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx

ACNUDH, *Enfoque de Datos Basados en Derechos Humanos: Que Nadie se Quede Atrás en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 2018. En: www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx

Tromp, Dylan, *Assessing Business-Related Impacts on Human Rights: Indicators and Benchmarks in Standards and Practice*, Instituto para el Desarrollo y la Paz, Universidad de Duisburg-Essen, Informe INEF 110/2016. En: www.uni-due.de/imperia/md/content/inef/report110.pdf

Naciones Unidas (ONU), *Nota orientativa sobre la política de diligencia debida en materia de derechos humanos en el contexto del apoyo de las Naciones Unidas a fuerzas de seguridad ajenas a la Organización*, 2015. En: <https://unsdg.un.org/es/resources/>

[nota-orientativa-sobre-la-politica-de-diligencia-debida-en-materia-de-derechos-humanos-en](#)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas, *Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*. En: www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html

Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe del grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, *Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas*, A/75/212, 2020. En: <https://undocs.org/es/A/75/212>



www.icoca.ch

