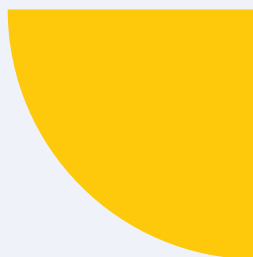




DE IMPLEMENTACIÓN PARA EMPRESAS EÓLICAS EN PRINCIPIOS RECTORES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS



CONTENIDO

PRESENTACION	5
I. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: UNA INTRODUCCIÓN.	9
MARCO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.	9
PRINCIPIOS RECTORES EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.	14
MARCO NACIONAL EN DERECHOS HUMANOS.	34
RIESGOS Y/O COSTOS DE LA NO ADOPCIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.	38
EN TORNO AL ESTADO.	38
EN TORNO A LAS EMPRESAS.	39
ENTORNO SOCIAL	40
II. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE HACER UN DIAGNÓSTICO?	42
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE HACER UN DIAGNÓSTICO?	43
¿EN QUÉ MOMENTO SE DEBE REALIZAR UN DIAGNÓSTICO?	47
¿DÓNDE ESTAMOS? ¿QUIÉNES SOMOS?	49
FASES DE UN PROYECTO EÓLICO	50
DESARROLLO	50
CONSTRUCCIÓN	53
OPERACIÓN	55
FASE DE CIERRE O ABANDONO	56
CADENA DE VALOR INVOLUCRADA EN UN PARQUE EÓLICO	58
PREGUNTAS FRECUENTES: DIAGNÓSTICO INICIAL: PREVENCIÓN DE RIESGOS.	63
¿QUÉ ÁREAS DE LAS EMPRESAS EÓLICAS SE TIENEN QUE INVOLUCRAR PARA DISEÑAR E IMPLEMENTAR POLÍTICAS EN DDHH?	63
¿SI SE IDENTIFICAN RIESGOS POTENCIALES EN LOS DDHH CUALES SON LAS ACCIONES QUE LAS EMPRESAS DEL SECTOR EÓLICO DEBERÍAN IMPLEMENTAR PARA PREVENIR LOS RIESGOS IDENTIFICADOS?	65

CONTENIDO

¿DE QUÉ MANERA SE PUEDE GARANTIZAR/SUGERIR QUE LOS DISTINTOS ACTORES DENTRO DE LA CADENA COMERCIAL PREVENGAN IMPACTOS EN DDHH?	66
PREGUNTAS FRECUENTES: EVALUACION DE IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS	67
¿POR QUÉ LAS EMPRESAS NECESITAN EVALUAR IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS DENTRO DE LA CADENA COMERCIAL?	67
¿CUÁLES SON LOS POSIBLES IMPACTOS EN LOS DDHH DE UN PROYECTO EÓLICO EN CONSTRUCCIÓN U OPERACIÓN?	68
¿CUÁLES SON LOS IMPACTOS EN DDHH QUE DEBEN CONSIDERARSE PRIORITARIOS?	71
¿CUÁLES SON LOS RIESGOS PARA UN PROYECTO EÓLICO DE UN MAL MANEJO EN DDHH?	73
¿QUÉ ACCIONES SE DEBEN HACER AL IDENTIFICAR UN IMPACTO REAL EN DDHH?	73
¿QUÉ SE DEBE HACER PARA MONITOREAR LAS ACCIONES A IMPLEMENTAR Y SUS RESULTADOS?	74
¿QUÉ Y CÓMO SE DEBE COMUNICAR EXTERNAMENTE (POLÍTICAS, PROCESOS Y ACCIONES PARA IDENTIFICAR Y GESTIONAR LOS IMPACTOS POTENCIALES Y REALES) CON LOS POTENCIALMENTE AFECTADOS -COMUNIDADES Y OTROS-? ¿QUÉ DEBE CONTENER UN PLAN DE COMUNICACIÓN?	77
¿QUÉ DEBE CONTENER UN PLAN PARA REPARAR (IMPACTOS NEGATIVOS REALES)?	79
¿QUÉ TIPOS DE REPARACIÓN PUEDEN IMPLEMENTARSE (RESTITUCIÓN, COMPENSACIÓN, REHABILITACIÓN, SATISFACCIÓN; GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN), ¿Y QUE DEBEN DE CONTENER?	81
III. DEBIDA DILIGENCIA Y EMPRESAS EÓLICAS	84

CONTENIDO

INTEGRAR CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE EN POLÍTICAS Y SISTEMAS DE GESTIÓN	86
IDENTIFICAR/ EVALUAR IMPACTOS NEGATIVOS EN LA OPERACIONES, LA CADENA DE VALOR Y LAS RELACIONES COMERCIALES.	88
PROPUESTA DE INDICE PARA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS POR PROYECTOS DEL SECTOR EÓLICO	91
3. EVITAR, PREVENIR, MITIGAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS	93
PLAN DE GESTIÓN DE IMPACTOS EN DDHH	94
MONITOREAR LA IMPLEMENTACIÓN Y LOS RESULTADOS.	95
COMUNICAR COMO SE HAN TRATADO LOS IMPACTOS.	97
PROPUESTA EN PLAN DE COMUNICACIÓN.	99
INFORME SOBRE DERECHOS HUMANOS	104
PROCESO DE CORRECCIÓN (REMEDIACIÓN)	105
MECANISMO DE QUEJAS	107
PROPUESTA	109
ANEXOS	111

Extendemos un especial agradecimiento

al Centro de Investigaciones Interculturales,
Jurídicas y Ambientales S.C (CIIJA) por su
colaboración en la realización de esta guía.



Así mismo agradecemos la colaboración
de las siguientes empresas:

Vestas



GrupoMéxico
INFRAESTRUCTURA



PRESENTACIÓN

El sector eólico en México ha experimentado un crecimiento sostenido en las últimas décadas, posicionándose como un actor clave en la transición energética del país. Sin embargo, este desarrollo también ha traído consigo retos complejos en materia de derechos humanos, especialmente en contextos territoriales con alta presencia de pueblos indígenas y afromexicanos, comunidades rurales y grupos en situación de vulnerabilidad.



Frente a este panorama, la Asociación Mexicana de Energía Eólica (AMDEE) ha decidido elaborar esta Guía de Implementación para Empresas Eólicas sobre los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos con el objetivo de fortalecer las prácticas empresariales responsables en el sector. Esta guía busca ser una herramienta práctica que facilite a las empresas eólicas la incorporación efectiva de los Principios Rectores en sus políticas, procesos de debida diligencia, evaluaciones de impacto y mecanismos de diálogo y reparación con las comunidades.

01

Ofrece una introducción clara y accesible a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, su marco normativo internacional, su aplicación en México.

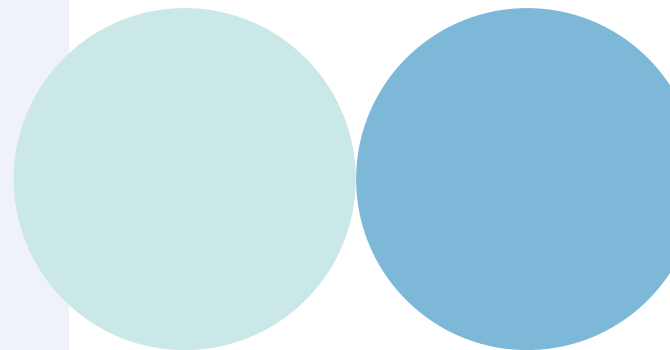
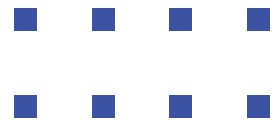
03

Aborda los elementos clave de la debida diligencia en derechos humanos, con enfoque específico para empresas eólicas.



02

Profundiza en la importancia de realizar diagnósticos sociales y de derechos humanos en los territorios donde se desarrollan proyectos eólicos, como base para una relación respetuosa, informada y sostenible con las comunidades. Es importante entender la especificidad de las empresas del sector y todas las partes involucradas, tanto desarrolladores como constructores.



La guía se complementa con una serie de anexos técnicos que brindan referencias útiles para facilitar su implementación efectiva.

Este documento se enmarca en los esfuerzos de la AMDEE por promover una industria eólica social y ambientalmente responsable, alineada con los compromisos internacionales en materia de sostenibilidad, justicia social y respeto a los derechos humanos.

El documento fue realizado por empresas asociadas de la AMDEE lo cual abona a la construcción de marcos de referencias concretos y de experiencias de las mismas empresas en los temas de Debida Diligencia.

La metodología se construyó a partir de cuestionarse ¿Qué deben hacer las empresas del sector eólico en México para implementar procesos de Debida Diligencia en DDHH? Por ello, este documento se basa en preguntas complementarias y una propuesta de respuestas que empresas asociadas a la AMDEE realizaron. Lo anterior es lo que le da sentido y valor a este documento, el involucramiento de manera directa por parte de las empresas en la realización del mismo; lo que abre áreas de oportunidad para que, desde las mismas empresas se diseñen e implementen acciones de respeto a los derechos humanos.

Invitamos a todas las empresas del sector a revisar esta guía como parte integral de su estrategia empresarial y a contribuir al desarrollo justo e incluyente de las comunidades mexicanas.

AMDEE Ciudad de México, enero de 2026

I. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: UNA INTRODUCCIÓN.

Marco internacional de los Derechos Humanos.

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas Comisión Nacional de los Derechos Humanos (ONU-DDHH; s.f.), *“Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”*.

La legislación internacional referente a los derechos humanos integra un conjunto de tratados, declaraciones y principios que han servido de base para la confirmación de constituciones nacionales en diversos países que los respetan, protegen y garantizan.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, estos se caracterizan por ser universales, inalienables, indivisibles e interdependientes. Además, deben guiarse por principios de participación, inclusión, rendición de cuentas y transparencia, y ser aplicados con base en el marco jurídico vigente. Esta base

conceptual es fundamental para que las empresas eólicas comprendan el alcance de sus obligaciones y responsabilidades éticas y legales, 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas han ratificado al menos uno de los tratados de derechos humanos más importantes, mientras que el 80% ha ratificado cuatro o más. México ha firmado los nueve tratados internacionales de derechos humanos.

En México el artículo 1º establece desde el 2011 que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales. Así mismo *“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley [...]”*



Como se mencionó líneas arriba, México ha ratificado los nueve tratados y, por lo tanto, ha adquirido la obligación legal de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos ahí reconocidos.

Por otro lado, el derecho internacional vigente señala que sólo los Estados asumen obligaciones directas en relación con los derechos humanos, al firmar los tratados internacionales los Estados asumen la obligación de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos, son los Estados quienes deben proporcionar reparación en caso de violación de los DDHH.



En 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos y en 1966 la Asamblea adoptó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Estos tres documentos son conocidos como la Carta Internacional de Derechos Humanos.

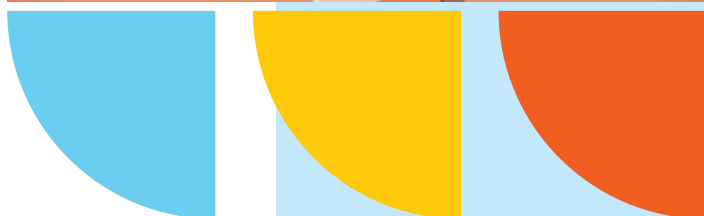
Con la finalidad de asegurar la vida digna de los trabajadores, en 1988 surge la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT; s.f.), relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, con la cual se ratifica la responsabilidad de que los Estados Miembros se apeguen a cuatro derechos fundamentales:

Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, la eliminación de los trabajos obligados, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.



En materia de Empresas y Derechos Humanos, en el año 2011 se adoptan los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que establecen un marco normativo internacional compuesto por tres pilares: **proteger, respetar y remediar**. Este marco permite a las empresas identificar riesgos, prevenir impactos negativos y asumir un rol activo en la reparación. Para las empresas eólicas que operan en contextos socialmente sensibles, estos principios son una guía indispensable para alinear sus operaciones con los derechos humanos.

A la par del desarrollo normativo en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, se fueron gestando otro tipo de iniciativas que han generado estándares relevantes en materia de Empresas y Derechos Humanos. Es el caso del Pacto Mundial, el cual nació en el año 2000 por iniciativa del entonces Secretario General de las Naciones Unidas. Existen Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que abarcan cuatro temas tales como **el respeto a los derechos humanos y laborales, protección al medio ambiente y lucha anticorrupción**, asimismo, determina los lineamientos que deben seguir las empresas para garantizar el cumplimiento, para prevenir y mitigar los riesgos de los impactos negativos sobre los derechos humanos.



DESARROLLO SOSTENIBLE

Otra iniciativa relevante se dio en 2015, cuando la **Organización de las Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Este plan incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, que promueven un desarrollo económico, social y ambiental equilibrado. Las empresas eólicas pueden contribuir al cumplimiento de los ODS mediante el impulso al trabajo digno, la igualdad de género, la acción climática y el respeto a los derechos de las comunidades locales.

En cuanto a las empresas del sector privado, las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial (IFC por sus siglas en inglés), Normas de Desempeño Ambiental y Social del Marco de Política Ambiental y Social del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) así como los principios de Ecuador, establecen las pautas relativas para la adecuada gestión de riesgos hacia comunidades, trabajadores y medio ambiente.

En el plano regional y en el marco de la Organización de Estados Americanos, es relevante considerar el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, mecanismo que contribuye a la promoción y protección de los derechos humanos en la región. En cuanto a los tratados en materia de derechos humanos, destaca la existencia de la Convención Americana sobre Derechos Humanos **“Pacto de San José de Costa Rica”** y el Protocolo De San Salvador adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Tratándose de los mecanismos, existen dos órganos de protección: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.



En este sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), como órgano judicial autónomo, tiene el objetivo de aplicar e interpretar la Convención Americana en cuanto a la trascendencia de los derechos humanos y las obligaciones de los Estados. Cabe destacar que las sentencias de la Corte IDH son definitivos, inapelables y vinculantes. Además, derivado de la reforma constitucional mexicana de 2011 y las posteriores interpretaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las sentencias de la Corte IDH en las que el Estado mexicano haya sido parte son obligatorias y las restantes tienen un carácter orientador.

Ahora bien, en el contexto de las actividades empresariales resulta de suma importancia considerar los derechos humanos de los pueblos y comunidades indígenas, principalmente lo contenido en el Convenio 169 de la OIT, la Declaración de las Naciones Unidas y la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Destacan los derechos de los pueblos indígenas a vivir con dignidad, a mantener y fortalecer sus propias instituciones, culturas y tradiciones y a buscar su propio desarrollo, determinado libremente de conformidad con sus propias necesidades e intereses, así como el derecho a ser consultados y participar en los procesos de decisión en

temas que les conciernen. De igual manera, destaca la Declaración sobre los Derechos de las Personas que Pertenecen a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas, que hacen alusión al disfrute y uso de la cultura, idioma, sexo, religión, etc., sin ser objetos de discriminación de ningún tipo.

Los tratados, declaraciones y principios citados anteriormente establecen derechos humanos que deben ser respetados, protegidos y garantizados, es decir, se trata de la eficacia vertical donde los Estados tienen el deber de respetar y velar por su cumplimiento, así como de la eficacia horizontal donde las personas también deben respetarlos.



Principios Rectores Empresas y Derechos Humanos.



Los Principios Rectores (PR), en palabras de la Alta Comisionada de la ONU para los Derechos Humanos, son la primera norma global diseñada para prevenir y abordar los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos. Están compuestos por 31 principios distribuidos en tres pilares fundamentales. Aunque no tienen carácter jurídicamente vinculante, su influencia ha sido reconocida a nivel internacional y su adopción progresiva en marcos normativos nacionales los convierte en una referencia clave para el actuar empresarial responsable¹.

En primer lugar, el Pilar I, se refiere al deber del Estado de proteger los derechos humanos; en segundo lugar, el Pilar II, incluye los relacionados con la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y, en tercer lugar, el Pilar III engloba lo correspondiente a los mecanismos de reparación. Debido al objetivo de la presente Guía, las páginas siguientes se refieren al segundo apartado, puesto que es el que ocupa a las empresas en su deber de respetar los derechos humanos y al tercero, en cuanto a los mecanismos de reparación que les competen.

1.- Los PR fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General, Profesor John Ruggie, para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. El Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores en su resolución 17/4, de 16 de junio de 2011. Naciones Unidas. (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, Guía para la interpretación. Nueva York y Ginebra: Oficina del Alto Comisionado, p. 1



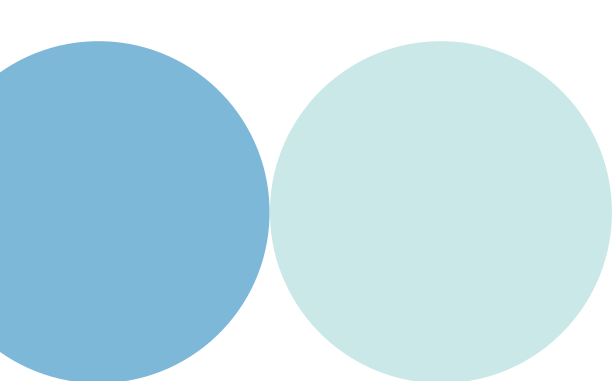
Si bien los PR aplican a todos los Estados y a todas las empresas y su intención es mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos, es de gran importancia que exista una guía dirigida específicamente a las empresas del sector eólico. Lo anterior, debido a que, para su correcta interpretación e implementación es necesario conocer a detalle de qué manera las actividades empresariales pueden tener consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Esto estará definido por el tipo de empresa, su tamaño, la ubicación, sus propietarios, la estructura, el contexto operacional², su cadena de valor y sus relaciones comerciales (PR número 14 y 17).

El deber de las empresas es respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos (PR número 11).

El respeto se refiere a que deben de evitar que sus propias actividades y omisiones provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas³ sobre los derechos humanos. Lo anterior se extiende a sus relaciones comerciales, incluso cuando la empresa en cuestión no haya contribuido a generar esa consecuencia negativa. Finalmente, en cuanto a los medios que disponga la empresa para asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos, la magnitud de estos y su complejidad, serán proporcionales a las características particulares de la empresa. Hay tres formas a través de las cuales las empresas pueden estar involucradas en impactos a los derechos humanos (PR número 13):

2.- En este sentido, es destacable que se tome en cuenta el contexto operacional debido a que la responsabilidad de respetar los derechos humanos existe también cuando no hay leyes o reglamentos nacionales que velen por la protección de esos derechos. Por el mismo motivo, cuando las leyes y los reglamentos nacionales ofrecen un nivel de protección de los derechos humanos que no satisface las normas internacionalmente reconocidas, las empresas deben atenerse a las normas más exigentes.

3.- Es importante entender a qué nos referimos cuando hablamos del impacto negativo a los derechos humanos. Este ocurre cuando una acción elimina o reduce la capacidad de un individuo de disfrutar sus derechos humanos. La acción se refiere a la actividad (o inactividad) de la empresa en sí o de alguna de sus relaciones de negocios que resulta en que contribuye a un impacto. Esta definición la encontramos en Shift; Oxfam; Red de Pacto Mundial Países Bajos. (2019). Hacer Negocios Respetando los Derechos Humanos: una Herramienta Guía para Empresas. Amsterdam: Justine Kouppari, Nick Kouppari, p. 23



a) Pueden ocasionar un impacto a través de sus propias actividades;

b) Pueden contribuir a un impacto ya sea directamente o a través de alguna entidad externa (gobierno, negocio u otro),

c) Aunque las empresas podrían no ocasionar o contribuir a un impacto, éste puede estar vinculado a sus operaciones, productos o servicios a través de una relación de negocios (o una serie de relaciones)⁴.

Es necesario precisar la diferencia entre el deber de las empresas de respetar los derechos humanos y la responsabilidad social corporativa, pues podría inferirse que se están llevando a cabo ambas, solamente por cumplir una de ellas⁵.

4.- Ibid., p. 27
5.- Ibid. pp. 29, 30

Respetar DDHH

Se trata de hacer un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, en donde lo que se busca es identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo las empresas eólicas abordan su impacto sobre los derechos humanos. Por ello, es que las personas y sus derechos se encuentran en el centro, esto aplica tanto para riesgos reales como potenciales.

Es importante considerar la probabilidad de que ocurra un impacto, lo determinante para priorizar la atención a los impactos, es la gravedad de dicho impacto sobre los derechos humanos.

El deber de respeto a los derechos humanos implica un compromiso con los "involucrados potencialmente afectados".

Se debe considerar a las personas dentro toda la cadena de valor.



Responsabilidad social corporativa (RSC).

La atención se centra en los riesgos para el negocio. Y cuando se manejan riesgos sociales y ambientales generalmente es en el primer nivel de la cadena de suministro.

La RSC comprende acciones filantrópicas que realizan las empresas (diferencia fundamental con el deber de respetar los derechos humanos, donde los daños causados contra los derechos humanos no se pueden compensar con buenas obras).



Un elemento adicional en cuanto a la responsabilidad de respetar los derechos humanos es que las empresas han hecho conciencia del resultado positivo que pueden generar por medio de su influencia, principalmente empresas líderes. La influencia se define como la capacidad de efectuar un cambio en las prácticas incorrectas de un tercero que cause daño. En otras palabras, la influencia es la capacidad de una empresa para cambiar el comportamiento de los demás⁶, principalmente en una relación comercial y de negocios.

El sector eólico mantiene una relación jurídica con el Estado a través de los permisos que se le otorgan a las empresas para la generación de energía y el suministro del servicio eléctrico, por lo tanto, es el Estado el que establece las condiciones jurídicas para que las empresas cumplan con el deber de respetar los derechos humanos.

6.- Ibid., p. 69



El Estado está obligado a:

- Exigir debida diligencia empresarial a las empresas, previo a iniciar la relación jurídica.
- Supervisar continuamente que la empresa respete los derechos humanos.
- Brindar asesoría a las empresas sobre las medidas o esquemas para respetar los derechos humanos en sus actividades empresariales.
- Establecer obligaciones contractuales a las empresas probadas, a través de la denominada cláusula obligacional de respeto a los derechos humanos, que incluya la obligación de respetar los derechos humanos en sus actividades, coadyuvar con las investigaciones derivadas de violación a derechos humanos e imponer una sanción (como la rescisión del contrato) si se comenten violaciones de derechos humanos⁷.

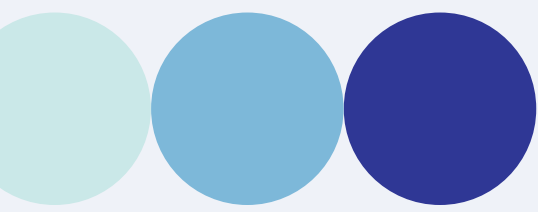
Las actividades empresariales pueden generar impactos negativos relacionados con el Gobierno corporativo, los trabajadores, los derechos humanos, el medio ambiente, el cohecho y los consumidores, de ahí la importancia de que las acciones comerciales que desarrollen las empresas prioricen la conducta empresarial responsable, ya que aunque las actividades de las empresas podrían no estar directamente vinculadas a impactos negativos las circunstancias (asuntos relacionados con el Estado de Derecho, la falta de cumplimiento de normas y el comportamiento de las relaciones comerciales) podrían generar riesgos de impactos negativos.

Enmarcar el desarrollo de proyectos eólicos en la debida diligencia contribuirá a que las empresas anticipen, prevengan y mitiguen dichos impactos. Las líneas Directrices de la OCDE para EMN son una herramienta que aborda la probabilidad de impactos negativos sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad causados por las empresas. Las directrices permiten a las compañías tener un enfoque de riesgo orientado hacia el exterior⁸. La debida diligencia pone los derechos humanos en el centro y les permite a las empresas identificar, prevenir y mitigar impactos reales y potenciales en sus propias actividades.

7.- Guadarrama López Enrique, Cultura y práctica empresarial de respecto a los Derechos Humanos, CNDH, México, 2019, p.43-44.

8.- OCDE, guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, OCDE 2018, p. 18





Ahora bien, es preciso adentrarnos en los aspectos prácticos que nos ofrecen los PR para su correcta implementación, con base en sus Principios Operacionales, estos son las políticas y procedimientos a seguir por parte de las empresas para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

La obligación de las empresas, es la de respetar los derechos humanos, a todas las actividades que lleva a cabo en su día a día. Asimismo, no olvidemos que es relativamente fácil para una empresa decir que respeta los derechos humanos, e incluso puede creer genuinamente que lo hace. Sin embargo, para que esa afirmación tenga legitimidad es necesario que la empresa conozca, y pueda demostrar, que respeta los derechos humanos en la práctica⁹.

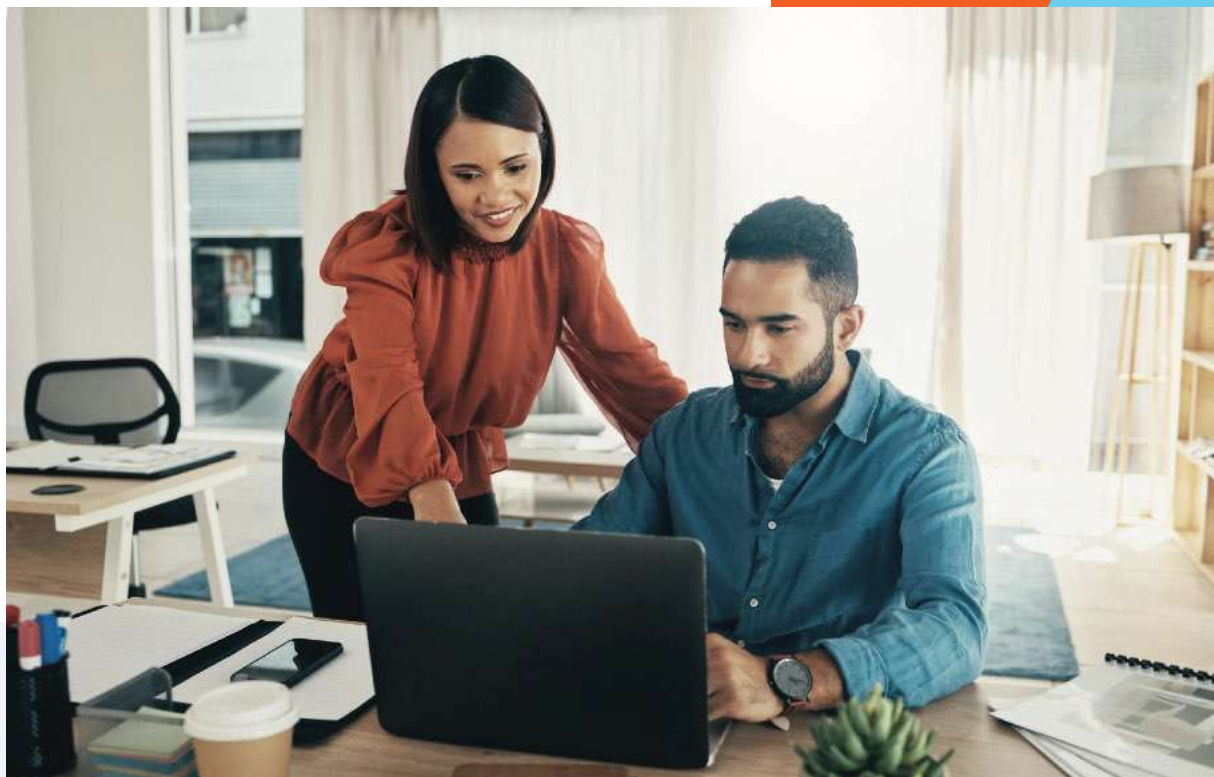
El punto de partida para entender la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se encuentra en el Principio Rector número 15 (PR:15). Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias: a) Un compromiso político para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; c) Procesos que permitan reparar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

En primer lugar, hablemos del compromiso político (UNGP: 15,16)¹⁰, mediante el cual la empresa asume su responsabilidad de respetar los derechos humanos y expresa su compromiso con ello. Éste debe aprobarse al más alto nivel, con base en un asesoramiento interno y externo especializado en el que se establezca lo que espera la empresa en relación con los derechos humanos. Debe hacerse pública y que se difunda interna y externamente, y quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales. Debe incluir cuáles serán las líneas y los sistemas de rendición de cuentas, e ir acompañada de cualquier formación que sea necesario impartir a los empleados¹¹.

9.- Naciones Unidas (2012), op. cit., p. 27

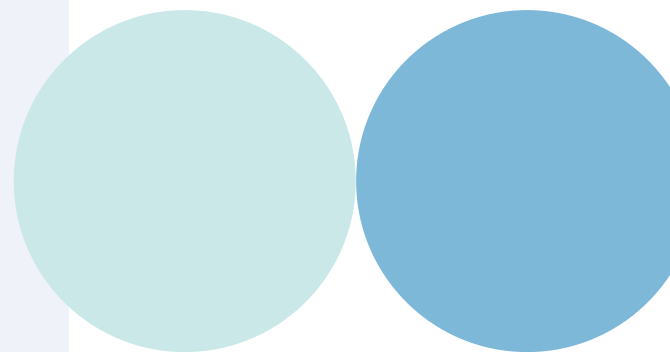
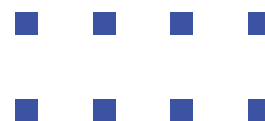
10.- UNGP: Principio Rector de las Naciones Unidas (por sus siglas en inglés).

11.- Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Nueva York y Ginebra: Oficina del Alto Comisionado, p. 19 11 Shift; Oxfam; Red de Pacto Mundial Países Bajos. (2019), op. cit., p. 97 – misma fuente para el cuadro de abajo 12 UNGP 12, 14, 17, 18, 23, 24: incluyen la identificación y evaluación de riesgos.



Se espera que para llevar a cabo dicho compromiso se involucren a las partes interesadas en el desarrollo del enfoque de derechos humanos de la empresa. Una parte interesada es un individuo que puede afectar o ser afectado por las actividades de la empresa¹¹. Asimismo, se considera remarcable que se cuente con un compromiso público de proporcionar o cooperar en el acceso a la reparación para las personas, los trabajadores y las comunidades afectadas cuando se establece que ha causado o contribuido a causar impactos negativos. Veremos más adelante cuáles son esos mecanismos de reparación de los que las empresas pueden y deben de participar.

11.- Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Nueva York y Ginebra: Oficina del Alto Comisionado, p. 19 11 Shift; Oxfam; Red de Pacto Mundial Países Bajos. (2019), op. cit., p. 97 – misma fuente para el cuadro de abajo 12 UNGP 12, 14, 17, 18, 23, 24: incluyen la identificación y evaluación de riesgos.



Partes interesadas que la empresa debería tomar en cuenta

Partes involucradas potencialmente afectadas y sus representantes legítimos.

1 Los individuos cuyos derechos humanos se han visto o podrían ser afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa, por ejemplo, empleados, trabajadores por contrato, trabajadores de la cadena de suministro, pequeños agricultores y sus familias, miembros de la comunidad alrededor de un centro o sitio de negocios, consumidores o usuarios finales.

Representantes creíbles en cuanto al punto de vista de las partes interesadas afectadas.

2 Individuos con experiencia suficientemente profunda en relación con la gente de una región particular o contexto que puedan ayudar a transmitir eficazmente sus inquietudes. Esto puede incluir ONGS especializadas en desarrollo, derechos humanos, sindicatos internacionales y sociedad civil, incluyendo organizaciones religiosas.

Expertos en derechos humanos.

3 Individuos que pueden aportar conocimiento particular o la experiencia que la empresa necesita para una gestión eficaz de los derechos humanos. Por ejemplo, un experto en derecho laboral, un experto en derechos humanos relacionados con la tierra o un experto en normas de compensación. No reemplazan la participación con las partes interesadas.

Fig. 1

Red de Pacto Mundial Países Bajos. (2019), op. cit., p. 97 – misma fuente para el cuadro de abajo 12 UNGP 12, 14, 17, 18, 23, 24: incluyen la identificación y evaluación de riesgos.

“La participación significativa se entiende como un proceso continuo de interacción y diálogo entre una empresa y las partes interesadas potencialmente afectadas por sus actividades y relaciones comerciales. Este proceso debe ser directo con las partes interesadas. Cuando no es posible la participación directa de las partes interesadas, las empresas deben considerar alternativas razonables, como la participación de expertos y expertas independientes, incluidas personas defensoras de los derechos humanos, sindicatos, representantes políticos y otros actores de la sociedad civil. No obstante, hay que asegurarse que los intereses de las partes interesadas estén bien representados, de lo contrario se podrían menoscabar los objetivos del proceso de participación.” p.9

Ver: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/guia-participacion-derechos-humanos.pdf>

En segundo lugar, el proceso de debida diligencia¹², es sin duda, la base para llevar a la práctica el compromiso político al que nos hemos referido previamente. Es, como su nombre lo indica, un proceso que debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades de las empresas sobre los derechos humanos, en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales¹³.

En el, también deben de incluirse las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos¹⁴. El compromiso es un proceso y no una acción que sucede una sola vez en el tiempo, ya que es dinámico, se adecúa a las circunstancias de la empresa y a su contexto operacional, e implica una comunicación continua¹⁵. Como lo reconoce el Principio Rector 17, la debida diligencia *“debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas”*.

No debería de haber empresa alguna que desconozca su responsabilidad de llevar a cabo dicho proceso, pues bien lo ha mencionado el creador de los Principios Rectores, el Profesor John Ruggie: *“Hay pocos derechos reconocidos internacionalmente, si es que los hay, sobre los que las empresas no puedan incidir”*.

Ahora bien, el cómo llevar a cabo este proceso, será un camino práctico que se explore en sus diferentes pasos en los capítulos posteriores de

la Guía. No obstante, es preciso aclarar el lente bajo el cual debe verse la debida diligencia para su correcta implementación: es importante porque es la forma en que una empresa determina qué información necesita para comprender sus riesgos e impactos específicos de las empresas relacionados con los derechos humanos en un momento determinado y un contexto operacional dado, así como las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos¹⁶.

El enfoque de riesgo al que nos referimos para la debida diligencia está orientado hacia el exterior. Se refiere a la probabilidad de causar impactos negativos sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad, causados por las empresas, a los que pueden contribuir o con los que están directamente vinculadas¹⁷.

Como vemos, no es el enfoque tradicional, a través del cual las empresas analizan los riesgos para sí mismas y para la continuidad de sus operaciones. Las medidas que tome una empresa en materia de debida diligencia deben ser acordes a la gravedad y probabilidad del impacto negativo, así como tener especial atención sobre cómo afectan a diferentes grupos.

Lo anterior es especialmente importante, por ejemplo, para las relaciones que se mantienen con las comunidades y pueblos indígenas, quienes pudieran verse afectadas de forma diferenciada por las actividades empresariales, pues son sus medios de subsistencia los que se ven comúnmente afectados o sus relaciones particulares con la tierra y el territorio.

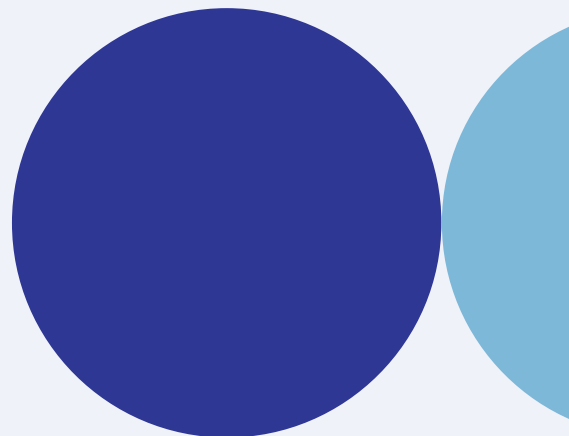
13.- Naciones Unidas (2011), op. cit., p. 19 14 Ibid., p. 22

14.- Naciones Unidas (2012), op. cit., p. 36

15.- Guía de la OCDE de debida diligencia para la conducta empresarial responsable, pp. 20, 21, 22

16.- Guía de la OCDE de debida diligencia para la conducta empresarial responsable, pp. 20, 21, 22

17.- Este ha sido acotado por el documento “Las Líneas Directrices de la OCDE para las EMN”. Se encuentra disponible en Guía de la OCDE de debida diligencia para la conducta empresarial responsable, p. 18



Otro caso de especial atención es el tema de género, pues las mujeres y las niñas son especialmente vulnerables a las violaciones de derechos humanos ligadas a prácticas empresariales: es más probable que tengan contratos laborales precarios, que reciban salarios más bajos, y que desempeñen trabajos de menor cualificación.¹⁸

Para profundizar en el tema sobre el respeto a los derechos humanos con perspectiva de género recomendamos consultar la “*Guía de Debida Diligencia de la OCDE*” que contiene recomendaciones para que las empresas apliquen una perspectiva de género a la debida diligencia basada en el riesgo, teniendo en cuenta los temas de género y los derechos humanos de las mujeres en situaciones en que pueden verse afectadas de manera desproporcionada.¹⁹

El proceso de evaluación de las consecuencias negativas potenciales y reales sobre los derechos humanos incluye habitualmente *“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”*²⁰. A lo largo de todo el proceso, es necesario tener una comunicación con las partes interesadas, se sugiere llevar a cabo un intercambio oportuno de información e involucrarlas a través de mecanismos de participación garantizando como la participación significativa, para profundizar sobre estos conceptos sugerimos consultar la guía práctica sobre *“la participación significativa sobre las partes interesadas en los procesos de debida diligencia en los derechos humanos”*²¹.

18 EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: Perspectiva de Oxfam sobre los Principios Rectores de la ONU, p. 5

19 Cfr. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/GenderUNGP_SP.pdf p.6

20 La responsabilidad corporativa de respetar los Derechos Humanos, una Guía interpretativa, p. 47 21 UNGP 17, 19: prevenir y mitigar.

21 Cfr. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/guia-participacion-derechos-humanos.pdf>



En cuanto a las medidas para prevenir y mitigar los riesgos²¹, se debe considerar el desarrollo e implementación de planes para cesar, prevenir y mitigar los impactos negativos identificados y priorizados en la organización; pero también para aquellos identificados en la cadena de valor. Si resulta imposible implementar la diligencia debida en todas y cada una de las relaciones empresariales, las empresas deben identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo de provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y dar prioridad a la debida diligencia en materia de derechos humanos en esas áreas²².

No olvidando que si bien, puede existir el caso de que no se está preparado para atender todos los impactos de forma inmediata, se piense en soluciones de cumplimiento con acciones progresivas y graduales. En caso de que las empresas no estén preparadas para atender todos los impactos que la actividad eólica pudiera provocar de manera inmediata, se pueden implementar soluciones de cumplimiento de acción progresiva o gradual para avanzar en su mitigación.



²¹ Cfr. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/guia-participacion-derechos-humanos.pdf>

²² La responsabilidad corporativa de respetar los Derechos Humanos, una Guía interpretativa, p. 49

La priorización forma parte también de un proceso continuo y necesario para definir sobre qué impactos se debe de responder antes, esto en función de la gravedad e irreparabilidad del daño.

Los procesos de monitoreo²³ son de suma importancia para cumplir con la debida diligencia en derechos humanos, estos deberán contemplar las respuestas de la empresa ante las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Puede limitarse a examinar la forma en que ésta ha respondido ante las consecuencias potenciales detectadas y si esas respuestas han servido para prevenir esas consecuencias o en qué medida lo han hecho. Se pueden desarrollar indicadores que permitan conocer los avances o retrocesos que la empresa lleva en la materia.

Como mencionamos anteriormente, no basta con que la empresa sea capaz de respetar los derechos humanos, es necesario que lo demuestre. Es por ello, que las empresas no deben pasar por alto estar en condiciones de comunicar²⁴ su cumplimiento con la debida diligencia de derechos humanos, esto puede ser por medio de:



23 UNGP 17,20, 31: monitoreo 24 UNGP 17, 21: comunicar

24 Naciones Unidas. (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, Guía para la interpretación. Nueva York y Ginebra: Oficina del Alto Comisionado, p. 54

- Informes oficiales, donde se aborde el comportamiento de la empresa en materia de derechos humanos.
- Impulso de mecanismos de comunicación dinámicos que alcancen a más personas y respondan a los contextos específicos de las personas, concentrándose en los titulares de derechos. Por ejemplo, si se trata de personas trabajadoras (si es que se detecta que tienen acceso a smartphones e internet), pensar en comunicar acciones o iniciativas por correo electrónico o por redes sociales.
- También, si se busca comunicar algún tema a comunidades cercanas a un parque eólico, probablemente una mesa de diálogo sea más efectiva que un informe oficial.
- Otra alternativa para comunicar su cumplimiento es por medio de la elaboración de las Evaluaciones de Impactos a Derechos Humanos (EIDH).
- Todas las herramientas de comunicación deben de ser públicas y accesibles en términos técnicos.
- Finalmente, estas comunicaciones también han de servir para el interior de la empresa, y que ésta se asegure que todos los empleados conozcan su compromiso político en materia de derechos humanos²⁴.

24 Naciones Unidas. (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, Guía para la interpretación. Nueva York y Ginebra: Oficina del Alto Comisionado, p. 54

La empresa puede optar por implementar mecanismos de comunicación adaptados a los contextos específicos de las personas a través de canales de uso común que permitan acercar a información de manera clara y sencilla a las personas, por ejemplo, si detectamos que el público al que queremos hacer llegar la información tiene acceso a internet se podrían comunicar acciones por medios digitales, y si nuestro público es una comunidad cercana a un parque eólico optar por mesas de diálogo.

En tercer lugar, los PR proporcionan un marco de acción para los casos en los que las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas que deben reparar o contribuir a su reparación por medios legítimos²⁵. Si bien los PR también prevén el acceso a mecanismos de reparación que deben proporcionar los Estados, los cuales se dividen en mecanismos judiciales y mecanismos extrajudiciales, éstos no serán objeto de la presente Guía, sin embargo vale la pena señalar que las empresas pueden participar en los mecanismos estatales de manera positiva acercando de buena fe información extrajudicial con el objetivo de reducir la asimetría de información que pudieran presentar algunos casos respecto a afectaciones a DDHH que involucren compañía.

²⁵ UNGP 19, 22, 29: reparar





Para los fines establecidos, analizaremos los mecanismos no estatales que son los que competen a las empresas.

En los casos de reparación, estos deben acompañar los proceso de debida diligencia que nazcan del mapeo de impactos en DDHH. La reparación es un proceso crítico que esta última debe de apoyar²⁶, una empresa, por definición, no puede cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos si causa o contribuye a causar consecuencias negativas sobre esos derechos y luego no contribuye a su reparación²⁷.

El objetivo de un mecanismo de reparación a nivel operacional es *ofrecer, en una etapa inicial, un lugar al que recurrir y en el que determinar y abordar las preocupaciones de los interesados directamente afectados antes de que aumente su magnitud o den lugar a algún perjuicio que pudiera haberse evitado.*

Los mecanismos de reclamación de nivel operacional están pensados específicamente para que las personas, dentro o fuera de la empresa, puedan plantear sus preocupaciones por unas consecuencias negativas que padecen ellos mismos y no requieren que quien recurra a ellos tenga que demostrar que se han infringido los códigos de la compañía²⁸.

Adicionalmente, debemos aclarar que estos mecanismos pueden adoptar diversas formas, pero sin duda la empresa debe de escuchar a los afectados para conocer cuál es una reparación eficaz de acuerdo con su punto de vista²⁹.

²⁶ Pesce, D. (2020). V Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos para América Latina y el Caribe. El futuro de los Principios Rectores: Una hoja de ruta para la próxima década

²⁷ Naciones Unidas. (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, Guía para la interpretación. Nueva York y Ginebra: Oficina del Alto Comisionado, p. 73

²⁸ Ibid., p. 80

²⁹ Ibid., p. 87

Es preferible contar con procesos ya acordados para cuando sea necesaria la reparación, pues esto tendría implícito que ya ha existido un diálogo entre la empresa y los potencialmente afectados. No obstante, podría darse el caso en que no se llegue a un acuerdo sobre la reparación con los afectados, lo cual podría hacer necesario recurrir a un tercero neutral que actúe como mediador o recurrir al arbitraje³⁰.

El beneficio que tienen los mecanismos de reclamación para las empresas, y los potencialmente afectados, es que no tiene que esperar hasta que un problema se convierta en una presunta violación de los derechos humanos o una infracción de alguna otra norma antes de abordarlo. Lo anterior permite recibir y atender las preocupaciones mucho antes de que lleguen a ese nivel y, por tanto, antes de que se produzca una escalada en la sensación de agravio de la persona o comunidad afectada. Así mismo ayudan a la pronta detección de consecuencias negativas sobre los derechos humanos y a realizar el seguimiento de la eficacia de las respuestas ante las consecuencias negativas detectadas por medio de esos mecanismos³¹.

Del párrafo anterior debe de señalarse que la intención de esta Guía es que sea un documento que se utilice con carácter preventivo. Esto es, por un lado, que se conozca cómo debe la empresa respetar los derechos humanos, antes de que incurra en presuntas violaciones de los mismos. Por otro lado, es un instrumento preventivo que aporta información sobre las tendencias internacionales y nacionales que pretenden legislar en esta materia.

Las últimas consideraciones para los mecanismos de reclamación son que la empresa tiene la posibilidad de participar en un mecanismo de reclamación dependiente de una organización externa, siempre que ofrezca probabilidades similares para la identificación y reparación tempranas de las consecuencias negativas³².

El mecanismo de reclamación debe tener un proceso mediante el cual se evalúe y se determine la eficacia de este en la práctica. Igualmente, se sugiere solicitar el punto de vista de los interesados para llevar a cabo dicha evaluación. En suma, de acuerdo con el Principio Rector No. 31 los criterios necesarios para medir la eficacia son: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos y fuente de aprendizaje continuo³³.

30 Ibid., p. 77

31 Ibid., p. 79

32 Ibid., p. 83

33 Cantú, R. H. (2020). V Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos para América Latina y el Caribe. Pilar III: deber de Estados y Empresas de REPARAR.

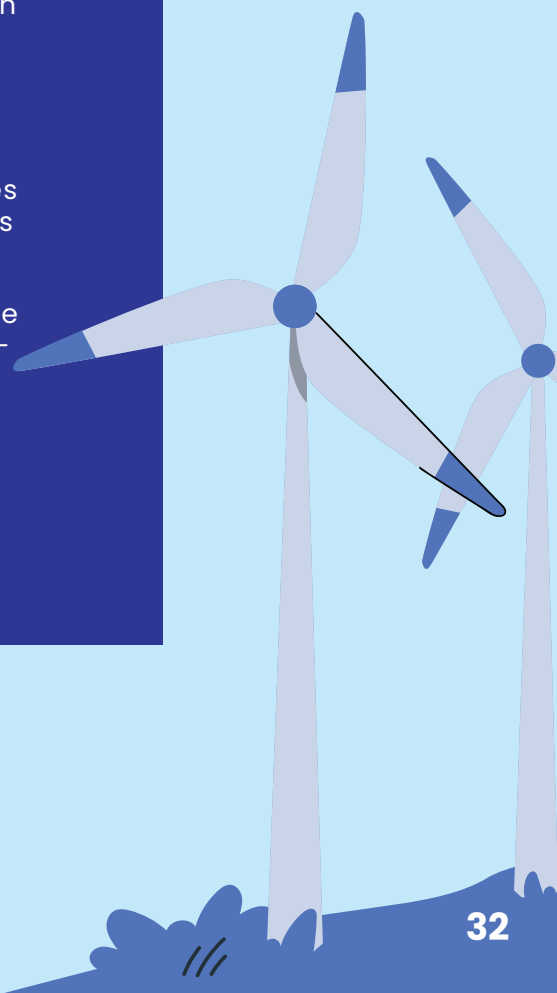




Ilustración 2.
**Los Principios Rectores
en pocas palabras**

Marco Nacional en Derechos Humanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce – no otorga – derechos humanos y sus garantías, debiéndose aplicar el principio pro persona, siendo obligación de las autoridades, según el artículo 1º, párrafo tercero, promover, respetar, proteger y garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, adoptándose medidas de cualquier carácter para la prevención de violaciones a los mismos, y en caso de presentarse, garantizar la reparación y la no repetición.

Desde la perspectiva del Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024, se establece una política que permee en el pleno respeto de los derechos humanos en todas las instituciones de gobierno, por lo tanto, se prevé el acatamiento de las atribuciones y jurisdicciones de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y el reconocimiento de las atribuciones y facultades que las legislaciones les otorgan a las comunidades indígenas y a sus instancias de decisión. En cuanto a la diversidad cultural, ninguna persona debe ser excluida³⁴.



³⁴ El Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024 incluye su "Estrategia prioritaria 3.6. Impulsar políticas públicas orientadas a prevenir y disminuir los impactos negativos de la actividad empresarial pública, privada o mixta". Ver <https://www.gob.mx/segob/documentos/programa-nacional-de-derechos-humanos-2020-2024>

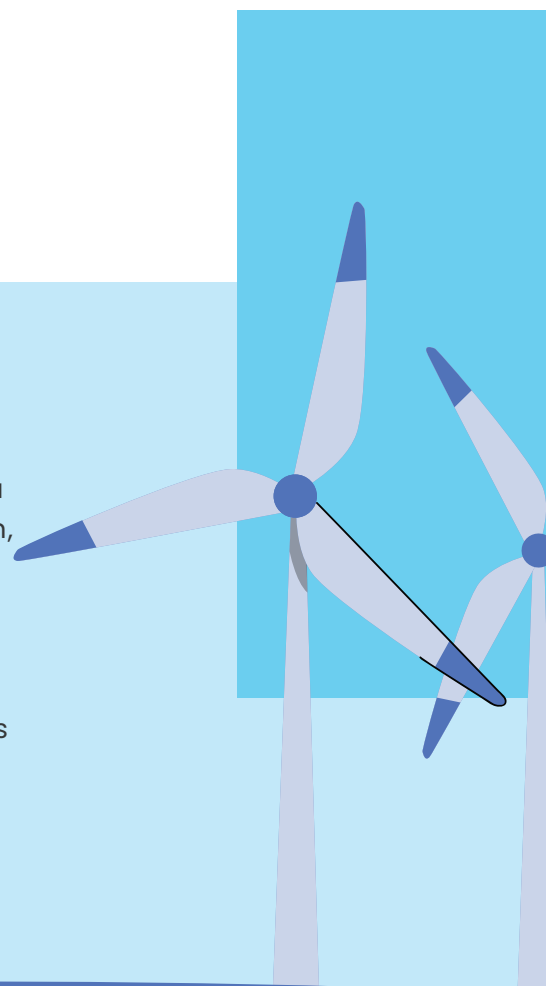
De igual forma, se hace alusión a la cooperación internacional para el desarrollo, el respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos, así como la lucha por la paz y la seguridad internacional.

Aunado a ello, señala que se impulsa la igualdad como principio rector: la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se compromete a la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales.

Por su parte, el Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024, resalta los objetivos prioritarios 3 y 4, los cuales buscan reducir la exclusión, discriminación y violación de los derechos humanos, así como el fortalecimiento institucional para la atención y erradicación de la violencia en sectores vulnerables de la población.

Para garantizar la promoción y defensa de los derechos humanos en cooperación con organismos internacionales y organismos no gubernamentales, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) tiene como funciones recibir e investigar quejas de presuntas violaciones de los derechos humanos, formular recomendaciones, procurar la conciliación entre las partes involucradas, formular, elaborar y ejecutar programas preventivos en materia de derechos humanos, entre otros.

Con la finalidad de proteger los derechos humanos en el ámbito empresarial, la CNDH estableció el Programa Empresas y Derechos Humanos (CNDH México; s.f.) cuyo objetivo es implementar la cultura de prevención, respeto como parte de la responsabilidad corporativa y estrategia empresarial, creando herramientas de promoción, difusión, estudio y capacitación mediante mecanismos de reparación jurisdiccional para reducir y reparar los impactos que se generan directa e indirectamente. El programa se encuentra alineado al marco normativo internacional y vinculado a la Agenda 2030 en ocho de sus objetivos.



Asimismo, la CNDH en la Recomendación General No. 37 Sobre el Respeto y Observancia de los Derechos Humanos en las Actividades de las Empresas (CNDH; 2019), destacó que, por falta de supervisión de las autoridades, existen múltiples actividades empresariales que ponen en riesgo los derechos humanos, tales como afectaciones al medio ambiente y daño al ecosistema, sobreexplotación de recursos naturales, manejo inadecuado de residuos, afectación a la salud por uso o transporte de productos tóxicos, apropiación cultural, ausencia de consulta previa, libre e informada a los pueblos indígenas, etc.

Por lo tanto, la CNDH considera que cualquier obra de gran escala o megaproyecto, ya sea público o privado, debe contemplar el respeto de los derechos humanos y la inclusión social. Por lo anterior, es menester que antes de la instalación de estos proyectos se prevean posibles afectaciones y soluciones, así como remediaciones o reparaciones de daños para evitar conflictos sociales.

Es de vital importancia que en la planeación de los proyectos se tenga un diálogo incluyente entre los tres sectores: autoridades, empresas y comunidades para evitar afectaciones a los intereses individuales y colectivos e impedir tensiones entre los actores involucrados.

Cabe destacar que, la CNDH hace una especial observación al Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC) vigente a 2025, sobre la protección de los derechos humanos y la obligación de los Estados y las empresas de eliminar todas las formas de trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio y trata de personas.



Como se intentó exponer en líneas previas, los derechos humanos deben ser un tema prioritario en sectores públicos y privados, así como en el ámbito social, a fin de fortalecer el estado de derecho e impulsar los cambios sustanciales que promuevan y defiendan las garantías individuales y colectivas.



Riesgos y/o costos de la no adopción de los Principios Rectores Empresas y Derechos Humanos.

Como se ha venido mencionando en los subtemas anteriores, la puesta en práctica de la debida diligencia en materia de derechos humanos implica un proceso de participación entre Estados, empresas y sociedad para garantizar el marco de los Principios Rectores y Derechos Humanos de proteger, respetar y remediar.

El incumplimiento en materia de derechos humanos por parte del sector estatal y empresarial puede traer una serie de consecuencias negativas, algunas de ellas se muestran a continuación:

En torno al Estado.

- Carencia de mecanismos e instrumentos que fortalezcan a las instituciones encargadas de la mediación y solución de conflictos.
- Mala implementación y/o ausencia de diálogo entre Estado, empresas y comunidades que tienden a generar desconfianza entre las partes.
- Falta de disposición para concientizar a instituciones y funcionarios públicos respecto a los Principios Rectores.
- Insuficientes mecanismos de protección para los defensores de los derechos humanos y periodistas.
- Insuficientes mecanismos para adoptarse y apegarse a los principios de rendición de cuentas y acceso a las reparaciones para las víctimas.
- Falta de políticas públicas encaminadas a la defensa y respeto a los derechos humanos.
- Posibles denuncias ante organismos internacionales que pudieran derivar en condenas al Estado Mexicano.

En torno a las empresas.

- La imagen puede resultar perjudicada ocasionando que la percepción negativa llegue a varios sectores sociales, lo que implica grandes esfuerzos para contrarrestar esta situación.
- Como consecuencia del mal prestigio se podrían romper relaciones con los clientes, proveedores, accionistas e inversores.
- La mala reputación causa tensión en la plantilla laboral ya que dificulta la atracción y retención de personal.
- La violación a los derechos humanos puede generar costos adicionales en la resolución de conflictos, demandas y litigios, mediación, canales de comunicación, así como en la reparación de daños.
- Se limita la transparencia y las buenas prácticas ya que, si bien se entregan informes de sostenibilidad ante distintas dependencias, estos contienen omisiones en cuanto a detección y protección de consecuencias negativas, asimismo, no contienen la forma en que se abordan cuando presentan.
- Falta de políticas y procedimientos que regulen sus actividades de manera interna y externa.
- Ausencia de programas que vinculen sus actividades con las necesidades de las comunidades.



- Suspensión de licencias y permisos para operar o seguir operando. La tendencia es que a corto o mediano plazo exista legislación vinculante, es por ello, que es un deber de las empresas considerar los temas de la Debida Diligencia como parte importante de sus relaciones con las comunidades.
- Nuevos desarrollos normativos internacionales que alcanzan a las empresas instaladas en otros países cuya matriz se encuentre en la Unión Europea. Destacan la Ley Francesa sobre deber de vigilancia, la Ley alemana sobre cadenas de suministro, la Ley de transparencia de Noruega. Directiva de UE sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad a implementarse el 25 de julio de 2027.

Entorno social

- Vulnerabilidad de los derechos individuales y colectivos tales como salud, medio ambiente sano, tierra y territorio, derechos de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, derechos de las personas trabajadoras, asesinatos y desapariciones forzadas de defensores de derechos humanos y periodistas, discriminación a las comunidades y en el entorno laboral, trabajo infantil, equidad de género, entre otros.
- Limitaciones en cuanto a las condiciones laborales, seguridad social y retiro digno de los empleados.
- Reducidos espacios de participación y ausencia de información oportuna, clara y suficiente a comunidades y empleados.
- Deterioro de la calidad de vida de las comunidades donde las empresas desarrollan sus actividades.
- Mecanismos ineficaces de atención, respuesta y seguimiento de atención a víctimas.



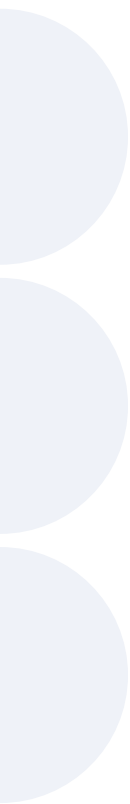
Ahora bien, cabe preguntarnos ¿cuál es la responsabilidad del Estado y de las empresas en cuanto a la idea de desarrollo económico y respeto de los derechos humanos?

Si bien, las actividades empresariales crean puestos de trabajo, impulsan la creación de nuevas tecnologías, generan inversión en las comunidades que mejoran la calidad de vida de los habitantes, existen vacíos en sus actividades que se reflejan en malas prácticas y violaciones a los derechos humanos.

Aún cuando es responsabilidad del Estado proporcionar los instrumentos necesarios para la aplicabilidad de la debida diligencia, también les corresponde a las empresas, como parte de su responsabilidad social, orientar sus actividades en apego a los estándares internacionales y nacionales de respeto a los derechos humanos.

La defensa de los derechos humanos es responsabilidad de todos.





II.

**¿POR QUÉ
ES IMPORTANTE
HACER UN
DIAGNÓSTICO?**



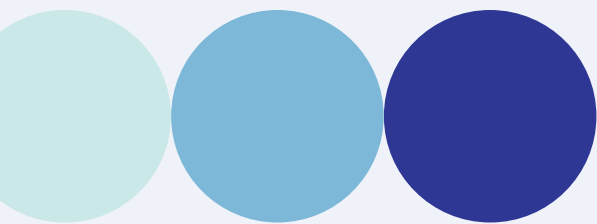
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE HACER UN DIAGNÓSTICO?

La importancia de un diagnóstico por compañía es que la empresa sea consciente de todas las implicaciones que tienen sus propias características, en su deber de respetar los derechos humanos. En este sentido, existe una serie de factores –características– a tomar en consideración por cada tipo de empresa que forma parte del desarrollo de un proyecto del sector eólico. Por lo anterior, para facilitar la categorización por tipo de empresa, la presente guía ha desarrollado una clasificación con base en el objeto y el tipo de relación de la empresa con actores externos (Anexo II).

De manera general, para cualquier tipo de empresa, es necesario profundizar en las características ya mencionadas. Estas forman parte del análisis preliminar que debe de hacerse para entender la importancia de realizar un diagnóstico interno y externo de la empresa.

1. En primer lugar, debe de identificarse el contexto del país en el que opera la empresa, si es que se tienen, hay que identificar en dónde se ubican las filiales o sucursales de una empresa de propiedad extranjera. Por lo que, en el caso de México, se debe de hacer el diagnóstico en torno a la situación que guarda el sector eólico y los derechos humanos en los que puede impactar.
2. En segundo lugar, deberá de definirse el tipo de propiedad de la compañía³⁵, el número de empleados que se tienen y el sector económico en el que se opera.
3. Debe de considerarse también en qué parte de la cadena de suministro se encuentra la empresa, así como los distintos niveles de relación con sus socios y proveedores. En ese sentido, convendrá acotar la cadena de valor de la empresa, para conocer hasta dónde llega y así definir el alcance de su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

35 Entre las opciones a considerarse, de acuerdo con la Guía de la OCDE para empresas 2020, son: Propiedad estatal o controlada por el estado; Propiedad colectiva (que no sean empresas conjuntas, p. ej. cooperativas, etc.); Empresa que cotiza en bolsa; Empresa privada; Empresa conjunta/mixta



El Principio Rector 14 indica que al identificar dichas características de la empresa podemos dimensionar la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por ésta para asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Puede variar en función de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura, y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

De dicho Principio debemos destacar el contexto operacional de la empresa, pues sin duda es el que determina quiénes serán los grupos de interés de la empresa, tanto los socios comerciales, proveedores, comunidades, trabajadores y los grupos que puedan ser especialmente vulnerables o marginados.

Para cada caso en particular de las empresas, el contexto operacional implica una diferencia importante en cuanto a los derechos que debe de respetar. Es posible que sean los que necesiten una mayor atención periódica y sistemática; sin embargo, no significa que deba de centrarse de forma exclusiva en ello³⁶. Es preciso que las empresas identifiquen correctamente a sus stakeholders. Conforme al documento titulado *“Human Rights Impact Assessment”* de The Danish Institute for Human Rights, se identifican dos grandes categorías: titulares de derechos y portadores de deberes.

1) Para los titulares de derechos identificamos algunos ejemplos de quienes sus derechos humanos pueden ser impactados por los proyectos o actividades de las empresas: trabajadores de la cadena de suministro, miembros locales de la comunidad, incluyendo mujeres, niños, indígenas, personas LGBT+, migrantes, personas con discapacidad, defensores de derechos humanos, clientes, y usuarios finales.

2) Para los portadores de deberes en el contexto de negocios incluyen: proveedores y contratistas, socios de otros negocios o de joint-ventures, autoridades de gobierno.



³⁶ Naciones Unidas. (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, Guía para la interpretación*. Nueva York y Ginebra: Oficina del Alto Comisionado, p. 25



Cabe destacar que, con base en las características señaladas, el diagnóstico debe de hacerse por las razones siguientes:



EMPRESAS Y DDHH

La globalización y la creciente importancia que está tomando el tema de empresas y derechos humanos, especialmente para tener ingreso a nuevos mercados;



PREVENIR

La necesidad de identificar acciones para prevenir impactos en DDHH.



GRUPOS DE INTERES

La importancia de la relación con los grupos de interés y el tipo de interacción que existe con las comunidades;



CUMPLIMIENTO

El cumplimiento de los requerimientos legales y financieros de la empresa;



CADENA DE VALOR

El interés comercial y de la cadena de valor de la empresa: reconocer la influencia que se pueda tener sobre las acciones de sus socios comerciales, para el manejo de riesgos de derechos humanos;



LICENCIA SOCIAL

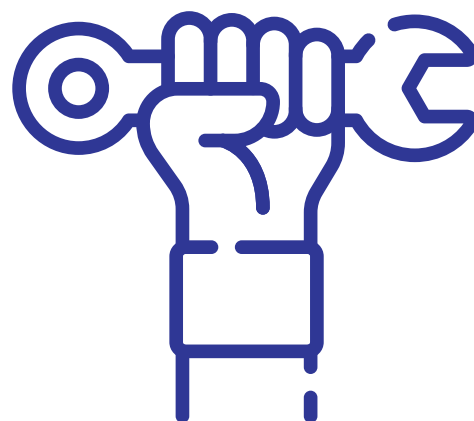
La obtención de la licencia social, indispensable para operar.

De manera particular, para entender la importancia del diagnóstico que deben de realizar las empresas, es necesario tomar en cuenta el concepto de Conducta Empresarial Responsable (CER). Esta *“significa que todas las empresas, independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector, evitan y abordan las consecuencias negativas de sus operaciones, al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible de los países en donde operan.”*³⁷

Un elemento clave es la debida diligencia basada en el riesgo, donde las empresas identifican, previenen y mitigan sus impactos negativos actuales y potenciales y explican cómo se abordan.

Por lo tanto, considerando que se espera que las empresas cumplan con la CER, deben de realizar un diagnóstico para conocer el punto de partida para alcanzar su observancia. Ciertos temas para adentrarse son³⁸:

- Políticas y sistemas de gestión que articulen los compromisos de la empresa en relación a los derechos humanos;
- Empleo y derechos laborales;
- Medio ambiente;
- Lucha contra la corrupción;
- Incorporación o referencia a estándares o guías internacionales en las políticas de la empresa.



³⁷ <http://mneguidelines.oecd.org/RBC-LAC-scope-and-activities-Spanish.pdf>

³⁸ Tomados de la Encuesta de la OCDE para empresas 2020 Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe

Con relación a la debida diligencia basada en el riesgo, algunos de los temas que se esperan conocer, una vez realizado el diagnóstico, son³⁹:

- **Si llevan a cabo una publicación de un informe sobre CER**
- **Exigencia a sus proveedores y socios comerciales que proporcionen información relacionada con las políticas de CER y prácticas de debida diligencia**
- **Si la empresa lleva a cabo evaluaciones de riesgo como parte de algún proceso de debida diligencia con respecto a sus proveedores y socios comerciales, productos/servicios, y la ubicación de sus operaciones**
- **Si al interior de la empresa hay quien lleve la responsabilidad del proceso de debida diligencia y si se trata en las distintas áreas de la empresa. En este sentido, conviene destacar que los DDHH es un tema que debe verse desde la Dirección General de la empresa y en otras áreas encargadas que la compongan**
- **Procesos de verificación de la efectividad de sus prácticas de debida diligencia en los temas mencionados en el párrafo anterior.**

En resumen, las empresas deben de realizar un diagnóstico que les permita comprender cuáles de sus características en lo general y en lo particular deben de cumplir con su deber de respetar los derechos humanos. El diagnóstico interno y externo las obliga a tomar conciencia del alcance de sus operaciones y de las áreas de oportunidad que tienen para cumplir con este deber.

A continuación, se proporciona una explicación de todo el ciclo de un proyecto eólico, incluidos socios y proveedores. Posteriormente, de manera práctica, se muestran las metodologías y los resultados que se pueden obtener de realizar los diagnósticos en lo interno y externo.

¿En qué momento se debe realizar un Diagnóstico?

Debe de realizarse un Diagnóstico inicial cuando al interior de la empresa, normalmente por el/las áreas que ven los temas de DDHH, se ha identificado la importancia de que la empresa cumpla con su obligación de respeto a los derechos humanos.

El diagnóstico será una herramienta fundamental para comunicar a los directivos la necesidad de que la empresa se involucre y empiece su proceso para cumplir con las obligaciones que se señalan en esta Guía.



En este sentido, también será de utilidad para ubicar el punto de partida en el cumplimiento de sus obligaciones, así como la dirección que se debe seguir.

México cerró el año 2025 con 75 parques en operación que generan 7,812 MW y tienen un potencial para generar el doble de aquí a 2030 se hace indispensable que cada una de las etapas de desarrollo de los parques cuente con un Diagnóstico específico considerando:

Status proyectos	Enfoque
 Planeación	Preventivo
 Construcción	Preventivo / identificación
 Operación	Preventivo / identificación

Como se verá más adelante, se explicará el desarrollo de un proyecto del sector eólico en sus distintas etapas y cómo se deben considerar las mismas al hacer un Diagnóstico interno y externo de la empresa.

¿DÓNDE ESTAMOS? ¿QUIÉNES SOMOS?

Cómo parte esencial de este capítulo es primordial plantear algunas reflexiones, las cuales servirán al sector eólico en México, para establecer un punto de partida.

Primeramente, es necesario tener muy claro por qué es relevante para la organización hacer un diagnóstico al interior; entender esto ayudará a contar con una transparencia y apertura a lo largo del ejercicio. Dentro del abanico de aspectos, los razonamientos pueden ir desde cumplir con requerimientos legales y de bancabilidad, interés comercial o de cadena de valor, la búsqueda de optar por nuevos mercados, aspectos reputacionales con los grupos de interés u oportunidades vinculadas. Podemos pensar en uno o más de los anteriores, o una visión holística que este orientada a ser una organización con enfoque de licencia social para operar.

Adicionalmente, el análisis debe ser a la medida de cada organización, evitando comparaciones o tomar como referencia otras del sector energético que distan su propia estructura.



Para ello precisamos entender en dónde estamos en materia de derechos humanos y a dónde queremos llegar o posicionarnos.

¿Cómo plantear acciones para la responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos? ¿sabemos qué derechos humanos y titulares de derechos relacionados somos susceptibles de impactar?, ¿qué compromisos mi empresa está dispuesta a asumir en la materia?, ¿cómo puedo gestionar mis riesgos e impactos?, ¿qué capacidades consideramos relevantes de desarrollar?, ¿qué capital social quiero construir?, ¿cómo puedo sumar a mi cadena de valor?

Aunado a lo anterior, no podemos dejar de lado la retrospectiva sobre lo que ha aprendido el sector eólico en conjunto previo a este ejercicio que se está por implementar, pensando en qué lecciones individuales o conjuntas se han aprendido en la experiencia en proyectos eólicos y qué buenas prácticas hacia arriba y abajo de nuestra cadena de valor podría fortalecer el sector.

Mucho que reflexionar, no sólo desde las áreas o responsables de la gestión social, sino en conjunto con los líderes y tomadores de decisiones al interior.

Fases de un proyecto eólico

Más allá del diagnóstico en materia de derechos humanos que cada empresa realice al interior de esta, es relevante reconocer las fases por las que transita un proyecto y cómo en cada una de ellas se puede estar susceptibles a impactar distintos grupos de interés, así como diferentes derechos humanos.

El reconocer oportunamente dichos riesgos e impactos en cada etapa, puede coadyuvar a la construcción de cimientos adecuados para la obtención y mantenimiento de la licencia social del proyecto. Por el contrario, el omitir o subestimar cualquier impacto en nuestro proceso, dará como resultado potencial una gestión social fracturada e impactos que pueden sumar al fracaso del desarrollo eólico en cuestión. A continuación, se describen de forma general las fases de un proyecto eólico.

Desarrollo

Como parte de la prospección de un desarrollo eólico, se requieren diversas acciones que van desde la selección del sitio, la campaña de medición de viento, selección de la tecnología óptima a las condiciones del sitio, elaboración del plano de parque, así como los estudios y permisos aplicables.

En muchos casos estas tareas se realizan con un enfoque totalmente técnico y sin involucrar a las áreas expertas en materia social o consultores que puedan orientar al respecto. Esto da por resultado una prefactibilidad bajo una visión unidimensional y suposiciones limitadas que tendrán repercusiones en la identificación de riesgos, los cuales en el mejor de los escenarios pudieran hacerse evidentes en la misma etapa o en el peor escenario en posteriores, donde las implicaciones en tiempos y recursos serían mayores.



La etapa de desarrollo requiere la sensibilidad de involucrarnos de forma temprana en el contexto del sitio bajo nuestro interés, considerando que de ese entorno son parte individuos, familias, comunidades, los cuales tienen una historia, usos, tradiciones, sistema de creencias, medios de subsistencia, percepciones, entre muchos otros aspectos.

No siempre será evidente dicho contexto, sobre todo en aquellos sitios donde no hay percepción evidente de presencia de grupos humanos. Adicional a lo anterior, es de suma relevancia el considerar que no siempre el personal que tiene una primera interacción con los propietarios de tierras estará presente a lo largo de las fases; ante esto cobra importancia el manejo adecuado de expectativas y la documentación temprana de acuerdos.

Probablemente no se perciba de esa manera, sin embargo, un manejo inadecuado de las interacciones iniciales para la identificación de tierras, puede generar conflictos y expectativas en las comunidades.



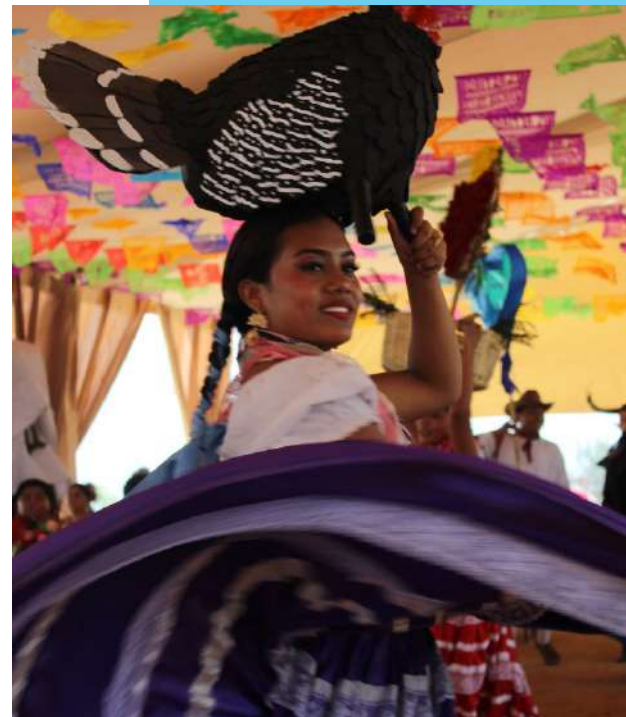


La elaboración del plano de proyecto es una tarea clave, en la que es recomendable considerar estándares internacionales y buenas prácticas que minimicen impactos en la población, inclusive reasentamiento de esta.

Finalmente, como parte de esta fase, haremos referencia a otra tarea relevante, los estudios y permisos, principalmente enfocados a aspectos socioambientales, de suelos, ruido, sombra, entre otros; en este sentido, en materia de derechos humanos hay muchas áreas de oportunidad positivas como parte de una gestión adecuada de responsabilidad social.

Por ejemplo, el involucramiento de las comunidades en la corroboración de líneas base, identificación participativa de impactos y formulación de planes, son prácticas que promueven la protección proactiva de los derechos humanos. No es por demás mencionar que el derecho a la consulta en referencia a pueblos indígenas forma parte de las prácticas que como empresas debemos promover de manera libre, previa e informada.

No obstante, no se mencionó en el inicio de esta fase como una de las acciones, en muchos de los casos, los proyectos se implementan a través de mecanismos de financiamiento internacional. Todas las tareas mencionadas en esta fase, serán revisadas y valoradas por dichas entidades, a fin de asegurar el cumplimiento de los estándares requeridos y por ende establecerán la bancabilidad del mismo en materia de derechos humanos. Ejemplo de ello son las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social del IFC y los Principios de Ecuador, que establecen criterios en la materia como referencia internacional.



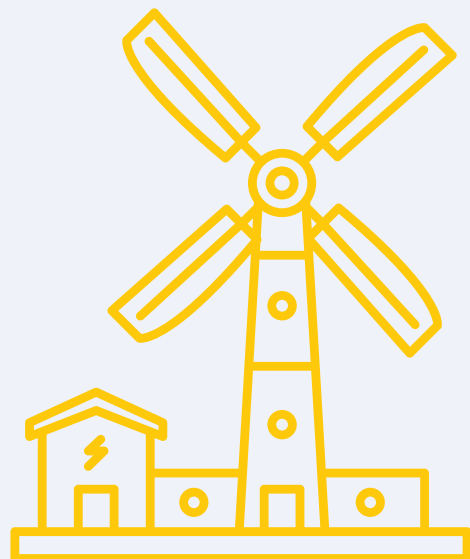
Construcción

En esta fase se involucran actividades que van desde el transporte de componentes y materiales; obra civil relacionada con habilitación y construcción de caminos, cimentaciones para aerogeneradores, subestación, cimentaciones para línea de transmisión y obras complementarias; trabajos relacionados con tendido eléctrico y torres para línea de transmisión; actividades de montaje de aerogeneradores; puesta en marcha de los mismos y pruebas de operación.

Es en este proceso donde puede generarse el mayor número de impactos si en el desarrollo del proyecto no se tomaron las medidas adecuadas en materia de derechos humanos.

Múltiples actores están involucrados en las actividades antes mencionadas, tales como el propietario del proyecto, la supervisión, el contratista a cargo de las obras civiles, el contratista de montaje, entre otros; adicional a estos, se encontrarán subcontratistas y proveedores.

La alineación de todos ellos hacia una misma dirección y un liderazgo en la gestión de responsabilidad social con enfoque de derechos humanos contribuirá a minimizar los impactos negativos, potenciar los positivos y por ende construir una sólida licencia social para operar, así como el mantenimiento es esta.



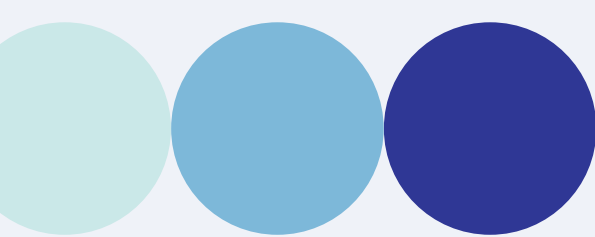
En términos de una gestión responsable, se deberá asegurar en esta etapa, el cumplimiento de planes adecuados, el establecimiento de canales de comunicación y remediación, así como el cumplimiento pleno de acuerdos establecidos en esta fase y durante el desarrollo.

Se debe reconocer que el ejercicio del diálogo y mantenimiento de la licencia social es un proceso dinámico y continuo, para el cual el proyecto debe ser adaptable a los cambios que en el contexto social que puedan presentarse.

La práctica de documentar, comunicar y compartir información hacia los públicos de interés fortalecerá la apertura al diálogo y promoverá la transparencia del ejercicio.

Un aspecto relevante de esta etapa es el cierre de la misma, donde se recomienda realizar actualización de líneas base aplicables y acuerdos, que den una referencia tanto al proyecto como a los grupos de interés, sobre los impactos reales que dieron resultado y el nivel de cumplimiento.





Operación

En esta etapa las actividades del parque estarán orientadas a la generación de energía y por consecuencia, el mantenimiento de los equipos para óptima producción. Si bien los impactos potenciales son más limitados, parte esencial de ello será el monitoreo de los aerogeneradores y recursos humanos en sitio, a fin de minimizar o evitar la incidencia negativa.

Dentro de los principales impactos identificados en esta etapa podemos mencionar aspectos relacionados a ruido, sombra e impactos de aves u otras especies; en menor incidencia se pueden considerar temas de residuos.

Si bien la presencia de impactos negativos se reduce, es importante visualizar la oportunidad de potencializar impactos

positivos, a través de las iniciativas de beneficios compartidos hacia comunidades, generación de empleos, desarrollo de capacidades, impulso a proveeduría local y actividades económicas existentes, entre otros.

El diálogo entre el proyecto y los grupos de interés, así como el cumplimiento de acuerdos, son constantes requeridas como parte del mantenimiento de la licencia social para operar.

Esto será parte esencial de la actualización dinámica de impactos, así como de percepciones y preocupaciones por parte de las comunidades de impacto.



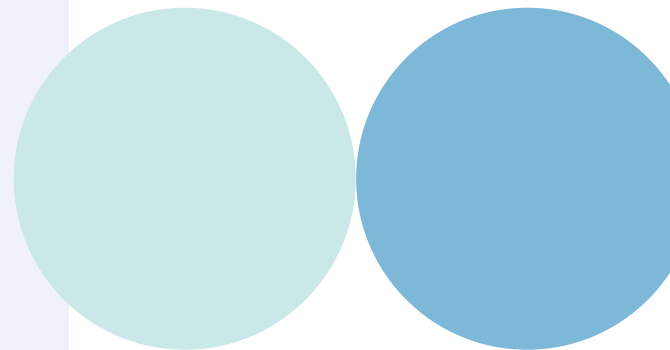
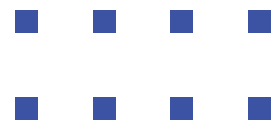


Fase de Cierre o Abandono

El cierre de un proyecto puede darse a consecuencia diferentes aspectos, entre ellos la tecnología obsoleta, aspectos regulatorios o relacionados al periodo acordado para arrendamiento de tierras. En muchos de los casos se evalúan escenarios de extensión de la vida del parque; en el caso del sector eólico en México, al momento no hay parques que hayan llegado a esta etapa aún.

Esto conlleva el desmantelamiento de los aerogeneradores, así como la restauración de los terrenos afectados por caminos, plataformas, tendidos y otras obras o estructuras del parque; todo ello en función de los acuerdos y planes establecidos en un inicio para cada proyecto, conforme a la normatividad aplicable.

Es importante que todo proyecto incluya como parte de sus planes la fase de cierre o abandono, identificando los impactos correspondientes y las acciones de mitigación que correspondan.



En esta etapa son consideradas labores de restauración vegetal y paisajística, que incluyen movimiento de tierras e infraestructuras, así como acciones de descompactación y limpieza.

No obstante, los impactos son limitados, no hay que perder de vista aquellos que pudieran estar relacionados a temas de empleo, cese de pago de rentas a propietarios de tierras, cambio de dinámica por presencia de personal y maquinaria, gestión de residuos propios del desmantelamiento, así como otros residuales como parte del abandono del sitio.

La comunicación y transparencia con los grupos de interés será primordial, sobre todo considerando que el cierre del proyecto se deberá contemplar no sólo en un sentido meramente técnico o administrativo, sino también en lo social, donde se establezca el cumplimiento total de los acuerdos e interacción que se tuvo con propietarios de tierras y comunidades.

Como se expresa en todas las fases, una constante que privilegiará el respeto a los derechos humanos será la observancia a la legislación aplicable, consideración de buenas prácticas internacionales y sobre todo el diálogo e involucramiento de los grupos de interés para la obtención y mantenimiento de la licencia social.



Cadena de Valor Involucrada en un Parque Eólico

Al establecer un compromiso de respeto a los derechos humanos en el sector eólico, se debe considerar más allá de la propia empresa, a su cadena de valor. Extender este compromiso y el cumplimiento de normativas y políticas relacionadas, será parte esencial de la responsabilidad de evitar y mitigar cualquier impacto a los derechos humanos.

En las diferentes fases de los proyectos, podemos encontrar diversos proveedores de productos y servicios, los cuales pueden tener mayor o menor impacto en los grupos de interés. Dado lo anterior es recomendable que las empresas integren a sus políticas de proveedores, herramientas de evaluación y criterios que faciliten establecer requisitos mínimos para su cadena comercial.

Ejemplo de esto son los cuestionarios de cumplimiento aplicados durante el alta de proveedores, donde se puede conocer si una empresa cuenta con un código de conducta, una política de derechos humanos, lineamientos anticorrupción; así de relevante también será conocer si cuentan con procedimientos de evaluación y seguimiento, mecanismos operativos de agravios, canal de denuncias para su personal, entre otros.

Dentro de la cadena comercial antes mencionada, podemos encontrar organizaciones con presencia internacional y empresas nacionales con presencia en varios o sólo un Estado; así también es evidente la participación de medianas y microempresas, las cuales hoy en día forman parte del sector. Es entendible que, en muchos casos, las empresas sobre todo medianas y micro, no cuenten con políticas o procedimientos formales en materia de derechos humanos.

En este sentido la recomendación no está orientada a evitar estas organizaciones, por el contrario, como parte del liderazgo que debe asumir el sector y su nivel de influencia, se propone orientarlas y desarrollarlas en la materia, y en paralelo adherirlas al compromiso ético y responsable asumido por el proyecto. La adhesión debe ser parte de los acuerdos comerciales entre las partes, donde se dé por sentado el compromiso adquirido y las implicaciones al respecto.

El respeto de los derechos humanos como parte de una organización y en específico de un proyecto eólico, debe ser un compromiso más allá de un papel, el cual pueda ser evaluado a lo largo de su cadena de valor y comunicado de forma transparente.





Como parte
de la cadena
de valor en el
sector eólico
se identifican
como actores
principales:

Actor en la Cadena de Valor	Nivel de Impacto en DDHH	Impactos negativos
Desarrolladores de parques	Alto	Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario - Conflictos sociales - Pueblos y comunidades (consulta, usos y costumbres) - Patrimonio cultural - Biodiversidad - Incumplimiento de acuerdos - Generación de expectativas
Inversionistas	Alto	- Pueblos y comunidades indígenas (consulta, sitios sagrados, usos y costumbres) - Patrimonio cultural - Biodiversidad - Incumplimiento de acuerdos
Generadores de energía	Alto	- Incumplimiento de acuerdos - Falta de pago de arrendamientos - Conflictos sociales - Salud/Seguridad de la comunidad - Pueblos y comunidades indígenas (usos y costumbres) - Patrimonio cultural - Trabajo y condiciones laborales - Biodiversidad - Uso de recursos y residuos - Incumplimiento de acuerdos - Generación de expectativas

Actor en la Cadena de Valor	Nivel de Impacto en DDHH	Impactos negativos
Contratistas	Alto	- Población y movimiento demográfico - Conflictos sociales - Salud/Seguridad de la comunidad - Infraestructura y servicios Públicos - Biodiversidad - Uso de recursos y residuos - Pueblos y comunidades indígenas (sitios sagrados, usos y costumbres) - Patrimonio cultural - Trabajo y condiciones laborales - Incumplimiento de acuerdos - Generación de expectativas
Tecnólogos	Medio	- Salud/Seguridad de la comunidad - Biodiversidad - Uso de recursos y residuos
Proveedores de transporte y grúas	Medio	- Conflictos sociales - Salud/Seguridad de la comunidad - Infraestructura y servicios Públicos - Incumplimiento de acuerdos
Proveedores generales (servicios/productos varios)	Medio	- Conflictos sociales - Trabajo y condiciones laborales - Uso de recursos y residuos - Incumplimiento de acuerdos
Consultores	Bajo	- Conflictos sociales - Generación de expectativas

Los impactos potenciales mencionados en la anterior tabla son una referencia de los impactos directos que cada actor de la cadena puede incidir de forma negativa en las comunidades de entorno de los proyectos. No obstante, en el caso del inversionista y el desarrollador se excluyen algunos impactos que figuran en otros actores, ellos en su rol tienen la responsabilidad ética de identificar y predecir los impactos a lo largo de toda la cadena de valor, como parte de las evaluaciones de impacto socioambiental y los planes de mitigación que se deberán considerar y alinear.

En el caso del generador o propietario del parque, al momento de adquirir ese rol posterior al desarrollo, deberá asumir la misma responsabilidad antes mencionada; esto considerando los casos donde el generador no tuvo el rol de desarrollador en un inicio.

Se sugiere que al realizar el análisis de posibles impactos se consulte a personas que han sufrido algún impacto negativo que

afectaron sus DDHH, expertos en la materia, académicos y sociedad civil. Lo anterior le permitirá a la compañía contar con un abanico diverso de opiniones y casos concretos con lo que la empresa podrá abordar y proponer alternativas para la prevención, mitigación y remediación de los posibles impactos negativos.

Sin reparo en los impactos que cada actor puede tener de forma potencial, cada uno debe integrar el compromiso ético de respeto de los derechos humanos, impulsando a los demás involucrados en la cadena hacia el cumplimiento de estándares internacionales, normatividad vigente y buenas prácticas.

El ser una organización involucrada en un proyecto con impacto negativo en derechos humanos, conlleva una corresponsabilidad, lo que deriva en que cada vez los miembros del sector eólico se interesen más en los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos sobre los proyectos la cadena de valor que en ellos participa.



PREGUNTAS FRECUENTES:

DIAGNÓSTICO INICIAL: PREVENCIÓN DE RIESGOS.

¿QUÉ ÁREAS DE LAS EMPRESAS EÓLICAS SE TIENEN QUE INVOLUCRAR PARA DISEÑAR E IMPLEMENTAR POLÍTICAS EN DDHH?

Para diseñar políticas en DDHH:

- Aquellas que tomen decisiones de alto nivel respecto de la empresa (por ejemplo: Dirección General/ alta gerencia).

- Dirección o gerencias encargadas de supervisar el cumplimiento de normas y estándares.

- Equipos de Medio Ambiente

- Relacionamento comunitario

- Gerentes de sitios de operaciones

- Recursos Humanos

- Legal

Para implementar:

Áreas que tienen el primer contacto con las comunidades (antes de que incluso exista un proyecto), como: áreas de negociación/compra de bienes inmuebles.

Todas las áreas que tienen contacto con las comunidades y las partes interesadas como son: relacionamiento comunitario, recursos humanos, Gerentes de sitios de operaciones, representantes de sindicatos, empresas contratistas y proveedores clave; aquellas áreas que toman decisiones sobre nuevas relaciones y/o vínculos comerciales (como por ejemplo, los departamentos de compras/ adquisiciones/suministro), legal.

Para evaluar el cumplimiento:

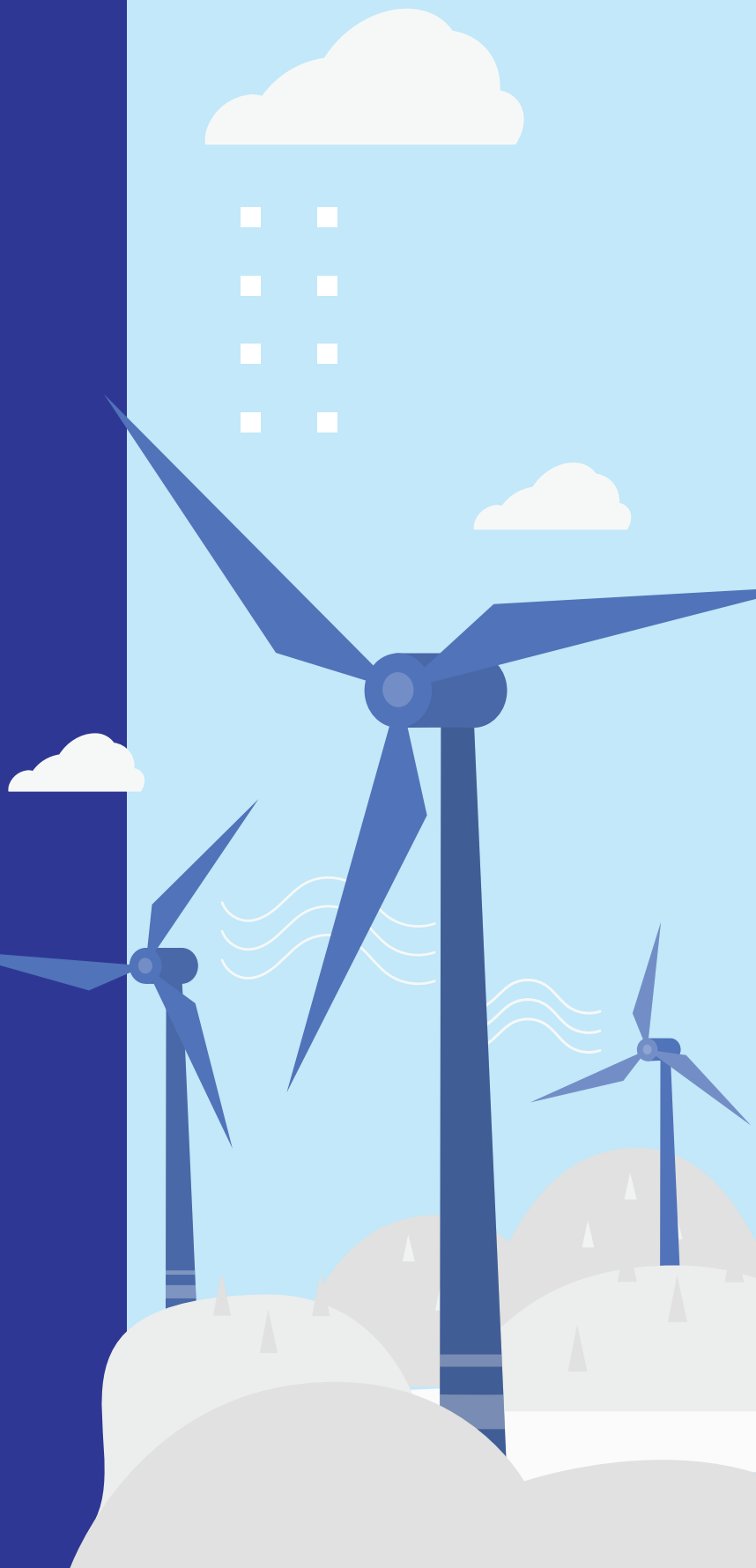
Incorporar las políticas de la empresa a los órganos de supervisión (Dirección o gerencia encargadas del Cumplimiento normativo / Dirección de Auditoría).

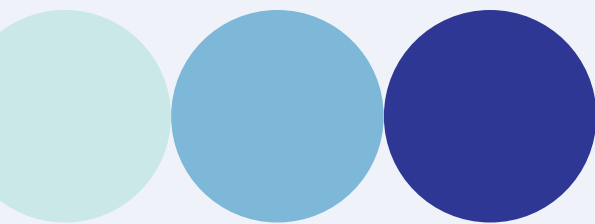


¿SI SE IDENTIFICAN RIESGOS POTENCIALES EN LOS DDHH, CUÁLES SON LAS ACCIONES QUE LAS EMPRESAS DEL SECTOR EÓLICO DEBERÍAN IMPLEMENTAR PARA PREVENIR LOS RIESGOS IDENTIFICADOS?

Se debe desarrollar un plan para detener, prevenir o mitigar los impactos negativos:

- Desarrollo de políticas empresariales y protocolos/procedimientos.
- Capacitación a trabajadores, directivos, trabajadores de empresas contratistas.
- Invertir, como empresa, en un programa de salud para evitar y tratar enfermedades infecciosas prevalentes en las comunidades locales y a las cuales también está expuesta su mano de obra.
- Apoyar a las empresas locales para que se conviertan en proveedores competitivos y eficientes.
- Construir infraestructuras de transporte de doble finalidad que beneficien tanto a la empresa como a las partes interesadas; por ejemplo, se decide invertir en infraestructuras más accesibles para el uso público.
- Aumentar las capacidades locales de preparación, respuesta y rehabilitación ante desastres y emergencias.
- Alentar a las autoridades competentes a que realicen inspecciones al sitio a verificar el cumplimiento y aplicación de la legislación y normativa existente.





¿DE QUÉ MANERA SE PUEDE GARANTIZAR/SUGERIR QUE LOS DISTINTOS ACTORES DENTRO DE LA CADENA COMERCIAL PREVENGAN IMPACTOS EN DDHH?

- Tener detectados y evaluados los riesgos existentes en su cadena de suministro.
- Diseñar y adoptar un plan de gestión de los riesgos. Diseñar una estrategia para la gestión de los riesgos, bien i) continuando con las operaciones comerciales mientras se realizan esfuerzos cuantificables de reducción de los riesgos; ii) suspendiéndolas temporalmente mientras prosiguen dichos esfuerzos cuantificables de reducción de los riesgos; o bien iii) rompiendo la relación con un proveedor tras varios intentos fallidos de reducción de los riesgos, o cuando la empresa determine que esta no es viable o que es inaceptable.
- Desarrollar e implementar procesos de precalificación en materia de debida diligencia a los proveedores y contratistas, adaptando dichos procesos al riesgo y contexto específico.
- Utilizar la influencia de la empresa, en la medida de lo posible, para instar a las relaciones y/o vínculos comerciales a que eviten o mitiguen los impactos o riesgos negativos.
- Comunicar claramente las políticas y valores internos, antes de formar nuevas relaciones de negocio.
- Comunicar las políticas y valores por medio de contratos, términos de referencia o memorandos de entendimiento.
- Exigir, a través de contratos, que los socios comerciales se adhieran a determinados códigos de conducta o criterios operativos relacionados con el respeto a los derechos humanos.
- Incluir en los contratos, procedimientos formales para dar respuesta a las incoherencias entre el compromiso y el enfoque de la empresa en materia de derechos humanos y los impactos adversos que puedan ocasionar los socios comerciales.
- Facilitar recursos y capacitación adecuados a los proveedores y otras relaciones comerciales para que puedan entender y aplicar las políticas pertinentes de CER e implementar la debida diligencia en derechos humanos.

PREGUNTAS FRECUENTES:

EVALUACION DE IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS

¿POR QUÉ LAS EMPRESAS NECESITAN EVALUAR IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS DENTRO DE LA CADENA COMERCIAL?

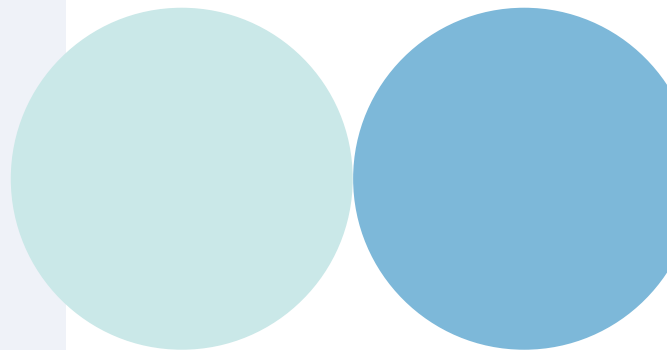
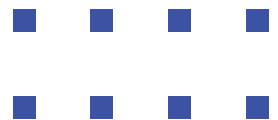
De acuerdo con el Principio 13 de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU:

13. La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

Las empresas son:

- Directa o indirectamente responsables de los impactos negativos –indirectos– que genera su actividad.
- Una mala conducta de los socios comerciales puede significar riesgos financieros, legales o reputacionales.
- Equipos de Medio Ambiente



¿CUÁLES SON LOS POSIBLES IMPACTOS EN LOS DDHH DE UN PROYECTO EÓLICO EN CONSTRUCCIÓN U OPERACIÓN?

De acuerdo con el principio 18 de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos:

18. A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:

- a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;
- b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.





Esta guía no contó con la participación y/o consulta a las personas afectadas o potencialmente afectadas para la identificación de impactos.

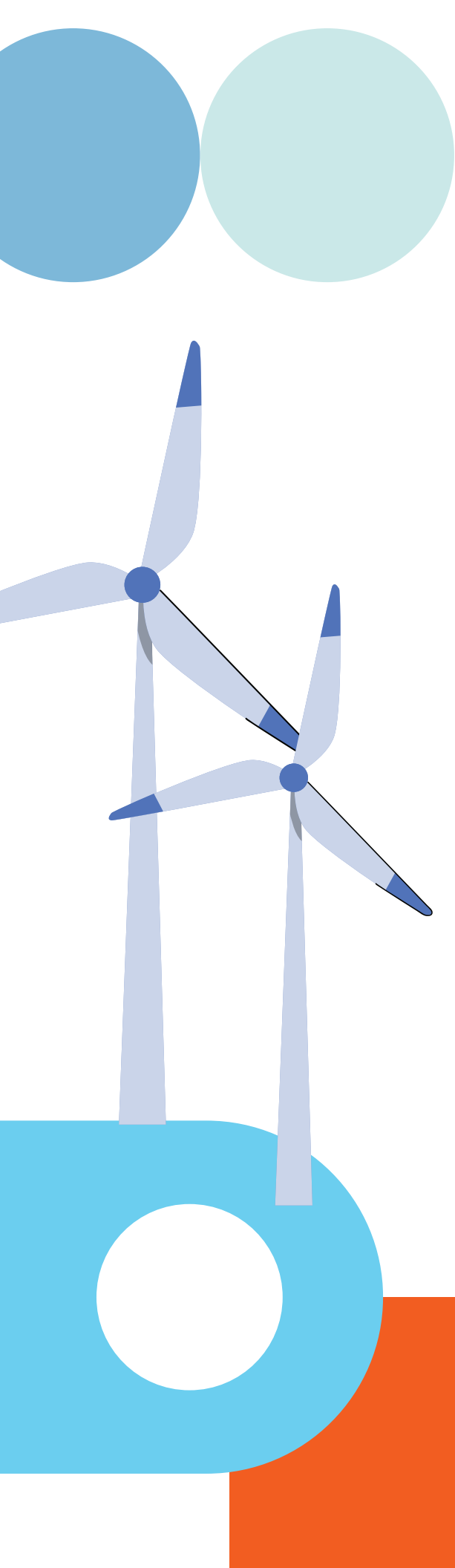
No obstante, en una siguiente etapa se debe incluir la participación de los titulares de derechos (empleados, trabajadores, comunidades y cadena de suministro, “sin embargo” se utilizó la experiencia de los responsables de gestión social, sostenibilidad y relacionamiento comunitario de las empresas eólicas con quienes se identificaron los siguientes impactos posibles (riesgos) negativos (reales o potenciales) al interior:

- Discriminación contra los trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o por cualquier otra circunstancia;
- Discriminación salarial por trabajo igual, equiparable;
- Violencia de género o acoso, incluido el acoso sexual;
- Violación a derechos sindicales (No respetar el derecho de los trabajadores a establecer o afiliarse a sindicatos u organizaciones representativas de su propia elección y a que se reconozca a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección para los fines de negociación colectiva);
- Impacto de las actividades sobre la salud o seguridad de los trabajadores.

Impactos (riesgos) negativos (reales o potenciales) al exterior:

- Percepción de contratación inequitativa y discriminatoria del personal.
- Que no se generen empleos o que los empleos para las personas locales sean limitados.
- Conflictos por falta de información fidedigna sobre el Proyecto y sus impactos.
- Sobredemanda de servicios de salud por los trabajadores externos, desplazamiento de comunidades, falta de consulta previa a comunidades indígenas.
- Participación en represalias contra la sociedad civil y los defensores de los derechos humanos que documenten.
- Impactos ambientales (degradación de los ecosistemas a través de la degradación de los suelos, el agotamiento de los recursos hídricos o la destrucción de bosques prístinos y la biodiversidad, contaminación de agua, restricción de las comunidades a recursos naturales).
- Falta de transparencia en impactos ambientales, sociales, de salud / pagos de impuestos.
- Participación en actos de corrupción, soborno o extorsión.
- Cambios visuales en el entorno.
- Deterioro de la salud por contaminación.





¿CUÁLES SON LOS IMPACTOS EN DDHH QUE DEBEN CONSIDERARSE PRIORITARIOS?

De acuerdo con el principio 24 de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos: ***“Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.”***

Se han utilizado 2 criterios para realizar esta priorización: gravedad (factor con mayor peso) y probabilidad.

Para determinar la gravedad, se considera:

1. Escala
2. Alcance
3. Remediabilidad

Para determinar la probabilidad se considera:

1. Naturaleza de la actividad empresarial
2. Naturaleza de las relaciones comerciales
3. Naturaleza del contexto operativo
4. La presencia de poblaciones en situación de vulnerabilidad
5. Las medidas de mitigación existentes dentro de la empresa



Por lo tanto sugerimos que las empresa eólicas prioricen los impactos de la siguiente forma:

a) Impactos ambientales.

Las actividades pueden degradar la calidad del suelo, cambiar la ruta de las aves.
Impacto potencial sobre los derechos: medio ambiente sano.

b) Reasentamiento.

El proyecto puede generar desplazamientos y la pérdida del acceso a las tierras y del modo de vida tradicionales.

Los impactos en las tierras o los reasentamientos pueden ser problemáticos para las comunidades locales y, en particular, para los pueblos indígenas que guardan una conexión espiritual con el territorio o cuya forma de vida tradicional esté estrechamente relacionada con sus territorios.

Impacto potencial sobre los derechos: el derecho a un nivel de vida adecuado, el derecho a la alimentación, derecho a la propiedad, derecho a la consulta previa.

c) Inmigración.

La llegada de personas externas al área en busca de oportunidades económicas puede hacer que aumente el costo de la vivienda y alimentos e incrementar la dificultad de acceso a la vivienda entre los grupos vulnerables.

La inmigración puede conllevar una amenaza para los derechos culturales de los residentes anteriores, tales como las comunidades indígenas.

La inmigración también puede crear tensión y conflicto, particularmente en caso de disparidad entre los intereses de los

diferentes grupos (por ejemplo, trabajadores externos que intentan proteger sus empleos).

Impacto potencial sobre los derechos, por ejemplo: el derecho a un nivel de vida adecuado, que incluye el derecho a la alimentación y la vivienda, el derecho a participar en la vida cultural y el derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal.

d) Relaciones de género.

Es posible que los hombres de una comunidad obtengan acceso al empleo y oportunidades económicas mientras las mujeres resultan excluidas o sometidas a acoso sexual.

Un incremento en la economía monetaria puede conducir a cambios en las estructuras de poder de las familias. La dislocación social y el desequilibrio de género ocasionados por la inmigración de mano de obra masculina temporal pueden exponer a las mujeres al riesgo de sufrir impactos en su salud y seguridad, tales como la violencia sexual.

Impacto potencial sobre los derechos: el derecho a la no discriminación y derecho a de las mujeres a una vida libre de violencias.



¿CUÁLES SON LOS RIESGOS PARA UN PROYECTO EÓLICO CON UN MAL MANEJO EN DDHH?

- a) Como consecuencia de la inexistencia de un trabajo de debida diligencia, los impactos adversos podrían no ser abordados o evitados, los impactos positivos podrían no ser optimizados y se podría generar un conflicto evitable.
- b) Como consecuencia de no involucrar a las partes interesadas en un proceso de debida diligencia, podrían no identificarse todos los riesgos y dañar las relaciones.

¿QUÉ ACCIONES SE DEBEN HACER AL IDENTIFICAR UN IMPACTO REAL EN DDHH?

Se debe desarrollar un plan para detener, prevenir o mitigar los impactos negativos. En caso de que se genere un impacto negativo, existe la obligación de implementar acciones para reparar dicho daño.



QUÉ SE DEBE HACER PARA MONITOREAR LAS ACCIONES E IMPLEMENTAR SUS RESULTADOS?

- Contar con un registro de los acuerdos finales alcanzados con las comunidades y sus implicaciones para la planificación del proyecto.
- Contar con un registro de las negociaciones en curso; cuestiones en las que aún no se alcanza un acuerdo, así como las implicaciones para la planificación del proyecto.
- Identificar responsables y asignar presupuesto para la ejecución de las acciones (asignar recursos financieros, humanos, logísticos, tecnológicos).
- Planear cronogramas adecuados para las actividades. Deben respetarse los plazos establecidos para la implementación de los compromisos.
- Establecer un proceso de monitoreo para el seguimiento de las actividades.
- Presentar informes periódicos a las partes interesadas sobre el seguimiento de los acuerdos, los compromisos y la reparación de daños.
- Establecer procesos participativos de monitoreo y evaluación. Contar con un canal de comunicación para que las partes interesadas brinden

retroalimentación sobre las acciones implementadas y sus resultados.

- Fijar indicadores y criterios de análisis para evaluar la eficacia de las acciones y sus resultados.

a) Solicitar una revisión externa independiente de las actividades implementadas. Dichas evaluaciones aportan credibilidad y fortalecen la reputación de una empresa en relación con las prácticas de participación de las partes interesadas.

b) Cuando se descubran las deficiencias o haya impactos negativos imprevistos, se deben identificar las razones de los problemas y ajustar los sistemas en consecuencia.

c) Responder a las deficiencias identificadas conforme a su relevancia.

d) Establecer mecanismos participativos de monitoreo y evaluación. El monitoreo participativo del involucramiento de las partes interesadas puede fortalecer la confianza y propiciar entre las partes interesadas un mayor sentido de empoderamiento y apropiación de un proyecto.



20 años
amdee
Asociación Mexicana
de Energía Eólica

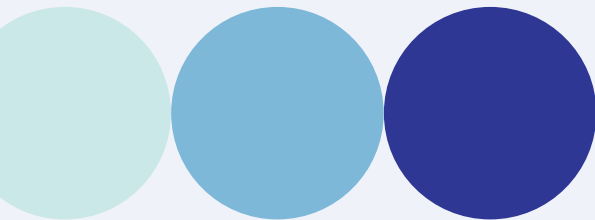
TABLA 10
DIFERENCIAS ENTRE LOS MECANISMOS
DE MONITOREO Y EVALUACIÓN
CONVENCIONALES Y LOS PARTICIPATIVOS

	Monitoreo y evaluación convencionales	Monitoreo y evaluación participativos
Quién planifica y gestiona el proceso	Directivos de alto nivel o expertos externos	Lugareños, personal del proyecto o la actividad, directivos y otras partes interesadas, a menudo con la ayuda de un facilitador
Papel de las "partes interesadas principales" (los beneficiarios previstos)	Sólo se proporciona información	Diseñar y adaptar la metodología, recopilar y analizar datos, compartir resultados y vincularlos con la acción
Cómo se mide el éxito	Sólo se proporciona información	Indicadores definidos internamente. Lo que incluye valoraciones más cualitativas
Enfoque	Predeterminado	Adaptativo

Fuente:

Institute of Development Studies (1998), IDS Policy Briefing: Participatory Monitoring and Evaluation: Learning from Change.





¿QUÉ Y CÓMO SE DEBE COMUNICAR EXTERNAMENTE (POLÍTICAS, PROCESOS Y ACCIONES PARA IDENTIFICAR Y GESTIONAR LOS IMPACTOS POTENCIALES Y REALES) CON LOS POTENCIALMENTE AFECTADOS –COMUNIDADES Y OTROS–? ¿QUÉ DEBE CONTENER UN PLAN DE COMUNICACIÓN?

a) Las estrategias de comunicación se deben diseñar de tal modo que sean apropiadas para el contexto, la audiencia y reflejen las mejores prácticas. Consultar a las partes interesadas al respecto será útil para identificar los enfoques adecuados.

Cuestiones a tener en cuenta: *¿Qué objetivos tiene la difusión de información? ¿Quién es el público? ¿Cómo puede el público acceder a la información? ¿Qué capacidad tiene el público (idioma, alfabetización y competencia técnica)? ¿Hay problemas de privacidad? ¿La información es sensible? ¿Qué han indicado las partes interesadas que consideran importante y útil en términos de contenido de información y métodos para divulgarla?*

b) Compartir la información significativa con las partes interesadas de una forma oportuna y en un formato accesible y comprensible para estas.

- i. Informe sobre compromisos adquiridos
- ii. Informe sobre el cumplimiento a normatividad de conformidad al marco regulatorio.

c) Al compartir información, las empresas deben equilibrar cuidadosamente el compromiso con la transparencia y los objetivos de privacidad.

d) Se deberá consultar a las propias partes interesadas para ayudar a determinar qué información es más útil para ellas y en qué forma.

e) El proceso para comunicar deberá considerar el escenario en que existan cambios potenciales o decisiones de proyectos en etapa de planeación y que puedan tener un impacto potencial en las partes interesadas o los compromisos acordados.

f) Deben encargarse de la presentación de informes aquellos que estén a cargo de la implementación de compromisos o la provisión de reparaciones.

g) La presentación de informes debería ir acompañada de consultas a las partes interesadas conforme al Principio Rector 21)



¿QUÉ DEBE CONTENER UN PLAN PARA REPARAR (IMPACTOS NEGATIVOS REALES)?

a) Procedimientos seguros de denuncia, de modo que se puedan notificar con seguridad las vulneraciones de derechos humanos.

Los mecanismos de queja/ reclamación/ mediación y otros procedimientos, pueden propiciar una reparación temprana y, de este modo, evitar la escalada de los problemas y establecer la confianza entre las partes interesadas como base para una participación futura significativa.

b) Los mecanismos de reclamación establecidos en el ámbito de la empresa o la comunidad no deben excluir del acceso a otros mecanismos de reclamación judicial.

c) La reparación del daño puede presentarse de formas diversas, como la restitución, la rehabilitación, la compensación, la satisfacción y las garantías de no repetición. También pueden ser individuales o colectivas.

d) Algunas circunstancias a considerar son:

a. La experiencia muestra que, para las comunidades que no hayan trabajado previamente en una economía monetaria o en las cuales los ahorros y la inversión no sean comunes, los pagos en una sola vez suelen gastarse con rapidez, lo que genera empobrecimiento a largo plazo.

b. Las empresas deben garantizar que la compensación por tierras, activos u otros elementos beneficien por igual a mujeres y hombres.

c. Las empresas deben informar a los funcionarios que supervisan el cumplimiento y a los contables sobre el protocolo adecuado para los pagos compensatorios a las partes interesadas, debido a que una autoridad fiscal o un auditor podrían interpretar dichos pagos como sobornos.

d. La reparación debe devolver a las partes implicadas que sufren impactos a una situación equivalente o mejor que la anterior. Por lo que es indispensable involucrar a las partes interesadas en el proceso de decidir la reparación.

e. Debe existir transparencia en la toma de decisiones y, antes de alcanzar acuerdos sobre la reparación, las partes interesadas deben tener acceso a la información conforme al Principio Rector 31.

La siguiente imagen da una serie de criterios que del mismo modo hay que considerar:

TABLA 8.
CRITERIOS DE EFICACIA PARA
LOS MECANISMOS DE RECLAMACIÓN
NO JUDICIALES

LEGITIMOS	Dignos de confianza. Rinde cuentas.
ACCESIBLES	Conocidos. Diversidad de puntos de acceso. Asistencia para superar las barreras.
PREDECIBLES	Procedimientos claros. Plazos claros.
EQUITATIVOS	Acceso equitativo a información, consejo y ayuda de expertos. Trato justo.
TRANSPARENTES	Mantienen informadas a las partes sobre el proceso de los casos. Proporcionan información sobre el proceso para generar confianza.
COMPATIBLES CON LOS DERECHOS	Los resultados y reparaciones deben corresponder a los derechos reconocidos internacionalmente. Sin perjuicio de un recurso jurídico.
APRENDIZAJE CONTINUO	Identificación de las lecciones para mejorar el mecanismo y evitar daños futuros.
BASADO EN LA PARTICIPACIÓN Y EL DIÁLOGO	Consultar a los “usuarios” (incluyendo usuarios internos) sobre el diseño y el desempeño.

Fuente:

Oficina del Asesor en Cumplimiento Ombudsman (CAO) (2008), A Guide to Designing and Implementing Grievance Mechanisms for Development Projects. Esta guía incorpora los criterios de eficacia de los mecanismos extrajudiciales de reclamación contenidos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

¿QUÉ TIPOS DE REPARACIÓN PUEDEN IMPLEMENTARSE (RESTITUCIÓN, COMPENSACIÓN, REHABILITACIÓN, SATISFACCIÓN; GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN), ¿Y QUE DEBEN DE CONTENER?

El tipo de reparación o combinación de reparaciones que sea apropiada dependerá de la naturaleza y el alcance del impacto negativo; puede incluir disculpas, restituciones o rehabilitaciones, compensaciones financieras o no financieras, sanciones punitivas y la adopción de medidas para prevenir futuros impactos negativos.

Por ejemplo: reincorporación de trabajadores despedidos, reconocimiento del sindicato para la negociación colectiva, establecimiento de fondos de compensación para las víctimas, o para futuros programas educativos y de divulgación, despidos del personal responsable de irregularidades.

El plan de reparación debe contener:

- Consultar e involucrar a los titulares de derechos afectados y a sus representantes en la determinación de la reparación adecuada.



- Evaluar el nivel de satisfacción de quienes hayan presentado reclamos mediante el proceso ofrecido y sus resultados.

Considerar involucrar a las partes interesadas y titulares de derechos en la determinación de los riesgos (potenciales, reales, directos, indirectos, significativos y no significativos), tales como:

- comunidades locales potencialmente afectadas;
- pueblos indígenas;
- agricultores;
- trabajadores;
- mujeres;
- gobiernos receptores (local, estatal y federal);
- organizaciones locales de la sociedad civil.



Las empresas deben establecer sistemas que promuevan la integración de los puntos de vista de las partes interesadas en la determinación de riesgos, acciones para mitigarlos y toma de decisiones del proyecto a nivel directivo.

La información divulgada a las partes interesadas para garantizar una participación informada podría incluir:

- Declaraciones de valores o declaraciones de conducta empresarial diseñadas para la divulgación pública;
- Políticas corporativas (por ejemplo, políticas medioambientales y sociales) y códigos de conducta;
- Objetivos de la empresa y sus actividades actuales y planificadas (por ejemplo, cuánta tierra y agua se utilizará y dónde se obtendrá, infraestructura planificada, ciclo de vida previsto para el proyecto, etc.);
- Riesgo de impactos adversos y propuestas de planes de gestión de aquellos riesgos específicamente relativos al acceso a tierras, agua y medios de vida (por ejemplo, planes de reasentamiento, planes de mitigación medioambiental, etc.) y la seguridad;
- Información sobre el proceso de participación de las partes interesadas;
- Información acerca de la manera en que pueden comunicarse las quejas y reclamaciones;
- Cuando sea posible, compromisos y obligaciones relativas a la operación, tales como contratos y acuerdos relevantes, como acuerdos comunitarios de beneficio compartido;
- Evaluación de impacto social, medioambiental y sobre los derechos humanos, y estudios de referencia al respecto.

III. DEBIDA DILIGENCIA Y EMPRESAS EÓLICAS



INTEGRAR CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE EN POLÍTICAS Y SISTEMAS DE GESTIÓN

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

COMPROMISO POLÍTICO

16. Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- a)** Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;
- b)** Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;
- c)** Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;
- d)** Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;
- e)** Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

19. Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben

integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que:

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

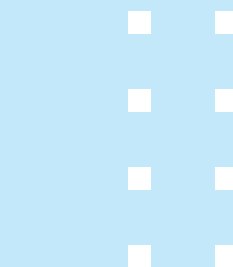
b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:

- i)** Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de estas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;
- ii)** Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

Comentario:

Los Principios Rectores refieren la importancia de que las empresas emitan un documento o comunicado donde expresen su compromiso con el respeto de los derechos humanos por las actividades que desarrollan. Es de suma importancia esta acción porque es el primer paso dentro del proceso de Debida Diligencia. Entendiendo que cada Declaración atenderá a las características de cada empresa. En capítulos anteriores se ha hecho una descripción de los participantes dentro del desarrollo de un proyecto eólico. Dicho documento:

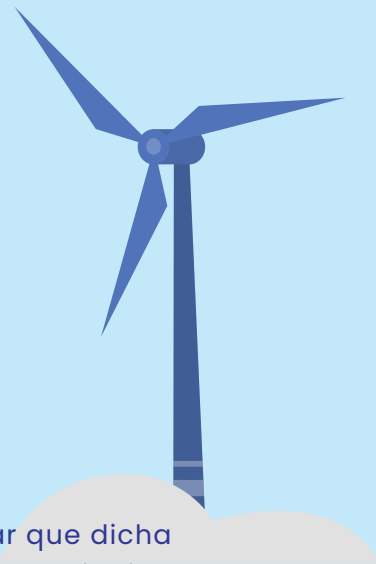
- Debe ser aprobado por la alta dirección.
- Estar basado en una revisión de las características de cada empresa, su organigrama y funciones. Quedando claro el papel que desempeña el equipo directivo, gerencial, áreas o direcciones específicas, socios, empleados y todos aquellos sujetos involucrados en la cadena de valor.
- Debe considerar en todo momento el marco normativo internacional y nacional de protección a los Derechos Humanos.
- Debe existir el procedimiento para que dicho documento sea difundido a lo externo e interno de las empresas.
- Refleje de manera clara cuáles son las acciones que deben realizar las empresas en torno a las actividades a desarrollar para el respeto de los derechos humanos.



- Se debe considerar que dicha declaración considere los siguientes elementos como marco mínimo:

- Se indiquen claramente quiénes son los responsables del diseño e implementación de las acciones que se indican en la Declaración.
- Contemple el marco referido en **Principios Rectores Empresas y Derechos Humanos** como: tener un enfoque preventivo con el objeto de vaticinar posibles impactos; realizar evaluaciones de impactos como un proceso constante; diseñar las acciones que se tienen que realizar para cesar o mitigar impactos; contemplar proceso de monitoreo en torno a las actividades contempladas; diseñar o adecuar procesos de comunicación cuyo centro sea el de informar las acciones que se están realizando en torno al proceso de Debida Diligencia y proporcionar o cooperar en procesos de reparaciones cuando sea necesario.

Propuesta: En el Anexo III se hace una propuesta de cómo construir una Declaración y compromiso político en torno a los Derechos Humanos.



IDENTIFICAR/ EVALUAR IMPACTOS NEGATIVOS EN LAS OPERACIONES, LA CADENA DE VALOR Y LAS RELACIONES COMERCIALES.

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

12. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a 16 los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

14. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

17. Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben

proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación sobre la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

- Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
- Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;
- Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

18. A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:

- a)** Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;
- b)** Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

CUESTIONES DE CONTEXTO

23. En cualquier contexto, las empresas deben:

- Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;
- Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;
- Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

Comentario:

Si bien existen estudios de impacto ambiental o social que tienen que realizar las empresas interesadas en desarrollar proyectos eólicos, se debe considerar a partir de lo que indican los Principios Rectores y demás directrices internacionales para realizar evaluaciones de impacto en los derechos humanos, en donde se contemple el marco internacional inscrito en la Declaración Universal sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales entre otros, así como el marco nacional de derechos humanos.

Considerando que las empresas que están relacionadas con un proyecto eólico son diversas dentro de toda la cadena de valor.

No obstante, existe el deber de las todas las empresas involucradas de respetar los derechos humanos, y en su caso, diseñar e implementar las acciones necesarias para prevenir, mitigar, compensar, y en caso de existir, realizar proceso de reparación. En todo momento este proceso debe contar con lo siguiente:

1. Contar con la participación de las partes interesadas (empleados, socios comerciales, comunidades), con especial énfasis hacer lo necesario de incluir a mujeres, personas adultas mayores, niños y adolescentes, personas LGTTB, entre otros.
2. Identificar los impactos reales y potenciales de las actividades a desarrollar.
3. Incluir un plan de prevención, mitigación, monitoreo de los impactos potenciales en derechos humanos.
4. Que las evaluaciones cuenten con una metodología rigurosa para su elaboración.
5. Incluyan en todo momento indicadores de derechos humanos potencialmente impactados.
6. Sea un proceso continuo durante toda la vida del proyecto en sus distintas etapas de construcción, operación y abandono del sitio. Se debe considerar desde el inicio una periodicidad la cual puede cambiar con el tiempo.
7. Apoyarse para su diseño e implementación de expertos en derechos humanos tanto del interior de la empresa como externos.



Propuesta: Se hace una propuesta general del contenido de una Evaluación de Impacto en Derechos Humanos a implementar por empresas del sector eólico



PROPUESTA DE INDICE PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS DE PROYECTOS DEL SECTOR EÓLICO

1. Presentación.

2. Explicación del proyecto eólico y de empresas involucradas dentro de toda la cadena de valor.

3. Descripción del área de influencia del proyecto en sus distintas etapas.⁴⁰

4. Descripción social de las comunidades potencialmente impactadas.

5. Línea Base en Derechos Humanos.

6. Análisis de los impactos en derechos humanos identificados.

7. Plan de gestión de impactos en derechos humanos (Medidas de prevención, mitigación y compensación).

Anexo I: Metodología de identificación de comunidades impactadas.

Anexo II: Metodología para la identificación de impactos en los derechos humanos.

Anexo III: Metodología análisis de impactos en derechos humanos.

Anexo IV: Metodología para contar con la participación de las partes interesadas.

Anexo V: Versión ejecutiva del informe para ser entregado a las partes interesadas.

40.- Se debe considerar a la cadena de valor del proyecto. Se propone hacer un mapeo de empresas involucradas y visualizar los posibles impactos que pudieran tener en los DDHH

3. EVITAR, PREVENIR, MITIGAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Principio 17 y 19 referidos líneas arriba.

Comentario:

Como ya se ha mencionado líneas arriba las empresas del sector eólico deben evaluar el impacto en los derechos humanos por las actividades que desarrollen. Es de suma importancia esto ya que:

- a)** Se debe contar en todo momento con la participación de las partes interesadas
- b)** Se hace una identificación de los impactos reales y potenciales en las diversas etapas de un proyecto e involucrando y considerando a todos los participantes en la cadena de valor.

Con ello, se debe crear un plan de gestión del impacto cuyo objetivo es indicar las acciones que se deben realizar para evitar, mitigar y en su caso, reparar los impactos en derechos humanos.

Este proceso es de suma importancia porque es la base para el desarrollo del plan de comunicación que se implementará con las partes potencialmente afectadas.

En todo momento se debe contar con indicadores en derechos humanos que sean contruoidos a partir del análisis que se

realice de la evaluación de impactos en derechos humanos y este plan de gestión será la piedra angular donde se diseñen las acciones a implementar.

Debe ser un plan dinámico, se recomienda una actualización periódica, considerando que los procesos sociales en comunidades son diversos; la complejidad de las empresas involucradas dentro de toda la cadena de valor es diversa y los impactos que se identifiquen no serán estáticos, es decir, pueden surgir nuevos dentro del periodo de desarrollo del proyecto eólico, por lo que el plan de gestión de impactos debe considerarlo.

Dicho plan debe indicar claramente las responsabilidades de quienes sean los garantes de responder desde las empresas involucradas. La responsabilidad no es sólo de un área específica, por ejemplo, el Área de Responsabilidad Social, dicho plan debe considerar integrar actores que ocupen cargos desde la Alta Dirección y en las diversas áreas que tienen una responsabilidad estratégica: como las áreas jurídica, compras, responsabilidad social y ambiental, entre otros.

En el plan deben quedar claramente señaladas las áreas responsables, sus alcances, responsabilidades y el presupuesto vinculado al correcto desarrollo del plan de gestión de impacto.

Propuesta: De manera inicial todo Plan de Gestión de Impactos en Derechos Humanos debe contar con lo siguiente:

Plan de gestión de impactos en DDHH

1. Partes interesadas dentro del Plan de gestión de impactos en DDHH.
2. Identificación de impactos reales y potenciales en DDHH
3. Plan para prevenir impactos en DDHH.
4. Plan para mitigar impactos en DDHH
5. Plan para reparar impactos en DDHH.
6. Plan de Monitoreo de las acciones a implementar.
7. Responsabilidades e influencia de las partes interesadas dentro de la cadena de valor.
8. Indicadores en derechos humanos.
9. Metodología del Plan de Gestión de impacto en DDHH.



MONITOREAR LA IMPLEMENTACIÓN Y LOS RESULTADOS.

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Principio 17 referido líneas arriba.

20. A fin de verificar si se están ejecutando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben realizar un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:

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



Comentario:

Las empresas debe contemplar que el proceso de debida diligencia en derechos humanos no es estático.

En todo momento se debe considerar la responsabilidad que tienen sus actividades dentro de toda la cadena de valor y cómo impactan de forma real o potencial a los derechos humanos de diversos titulares de derechos: empleados, comunidades, mujeres, niños, pueblos y comunidades indígenas, entre otros. Una vez que se identificaron los impactos, se hizo una propuesta de Plan de Gestión de impactos en DDHH, se asume la responsabilidad de monitorear las acciones que se estén implementando.

La siguiente gráfica ejemplifica el flujograma para el monitoreo del Plan de Gestión de impactos en DDHH:



Y como lo refieren los Principios Rectores:

1. Deben incluirse los indicadores en derechos humanos como base del Plan de Gestión de impactos en DDHH. Para ello, se deberán basar en los resultados de la evaluación en derechos humanos; en estudios especializados y sobre todo;
2. Contar con la participación de las partes interesadas o potencialmente afectadas, tanto internas (empleados y diversas áreas); como externos (comunidades, organizaciones de la sociedad civil, entre otros).

Propuesta: Dicho monitoreo debe estar dentro del Plan de Gestión de impactos en DDHH.

COMUNICAR COMO SE HAN TRATADO LOS IMPACTOS.

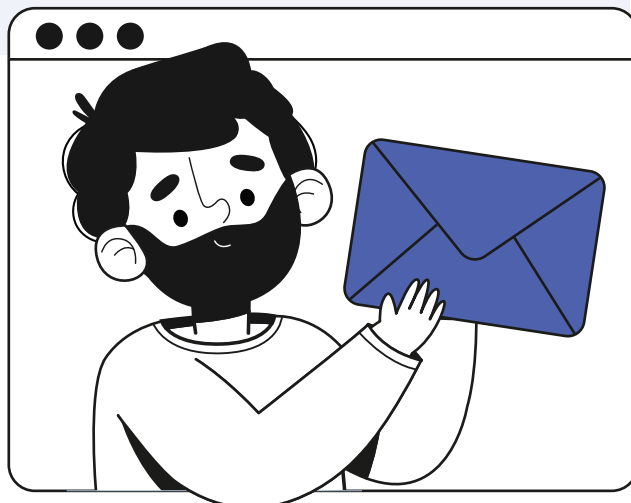
PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Principio 17 referido líneas arriba.

21. Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas externamente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes.

Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

- a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios;*
- b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;*
- c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.*



Comentario:

En este punto surge la pregunta ¿Qué se comunica dentro de este proceso de debida diligencia? Como ya se ha comentado en la presente guía, las empresas del sector eólico deben:

1. Emitir una declaración pública en torno a su compromiso en DDHH.
2. Evaluar los impactos reales y potenciales que puedan tener.
3. Diseñar e implementar un Plan de Gestión de impactos en DDHH.
4. Diseñar y dar seguimiento de las acciones a implementar por medio de un Plan de Monitoreo.

Por lo que, las empresas deben diseñar, actualizar o adecuar sus Planes de Comunicación que tengan con las siguientes partes interesadas:

- 1- Empleados de la empresa.
- 2- Comunidades ubicadas dentro del área de interés del proyecto.
- 3- Autoridades dentro de los tres niveles de gobierno.
- 4- Otras partes interesadas.

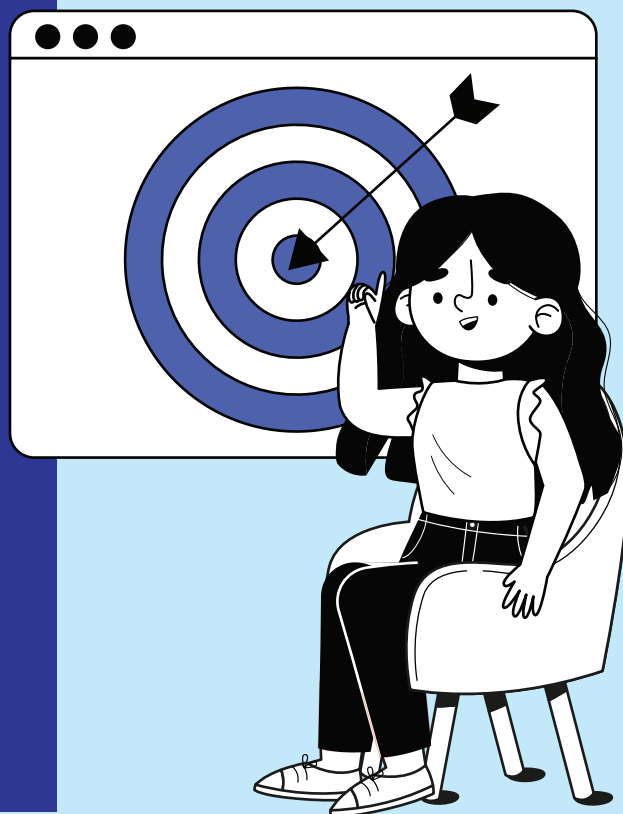
Y como lo refieren los Principios Rectores:

1. Se debe informar claramente sobre las acciones que se están realizando en torno al Plan de Gestión de impactos en DDHH.

2. El centro de la información que se va a comunicar es: a). Identificación de impactos reales y potenciales b). Medidas que se están tomando para prevenir, mitigar o compensar los impactos en los DDHH.

3. Preparar información adecuada, esto quiere decir, que si se va a informar a comunidades agrarias o comunidades indígenas, la información debe tener una perspectiva adecuada a la cultura y formas de comunicación de las comunidades de interés.

4. Debe considerarse con especial atención a mujeres, niños y adolescentes, personas de la tercera edad, y otros grupos en vulnerabilidad.



Propuesta en Plan de comunicación:

Un paso importante de la debida diligencia es comunicar a los actores sociales⁴¹ posiblemente afectados, incluidas las comunidades cercanas a los proyectos, los colaboradores, los proveedores y contratistas, entre otros, sobre los esfuerzos de la empresa para prevenir, mitigar y remediar los impactos sobre los derechos humanos.

Los lineamientos para la comunicación y vinculación interna y externa deben estar enfocados en asegurar la transparencia y generar confianza en las localidades, colaboradores y otros grupos de interés, para garantizar la ejecución de los proyectos de energía eólica.

Es indispensable que la comunicación tenga un carácter estratégico y se oriente a fortalecer las acciones de respeto a los derechos humanos, así como a demostrar la disposición organizacional a la apertura, la interlocución y el diálogo.



41.- La Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés), define a los actores sociales como "las personas o grupos de personas directa o indirectamente afectadas por un proyecto, y las personas o grupos de personas que pueden tener intereses en un proyecto o la capacidad para influir en sus resultados de una manera positiva o negativa, o ambas cosas" (IFC, 2007).

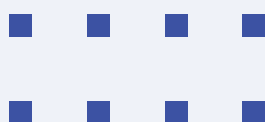
Las principales ventajas de establecer mecanismos de comunicación bidireccionales con los grupos de interés son:

- Consultar de manera directa con las personas o grupos de personas posiblemente afectadas;
- Crear instancias de diálogo con aliados para resolver la problemática;
- Asegurar una correcta gestión de la comunicación para facilitar su seguimiento e incrementar la confianza mutua;
- Prevenir posibles impactos a través de la identificación temprana de preocupaciones.

La participación de los involucrados es indispensable en los procesos de comunicación, por lo que desde las primeras etapas de desarrollo de los proyectos eólicos deben iniciarse conversaciones entre los equipos sociales de las empresas y los actores sociales, incluidas las autoridades locales, trabajadores y comunidades en general.

Las empresas necesitan considerar detenidamente la mejor manera de difundir los mecanismos de comunicación en lugares donde hay bajo nivel de alfabetización u otras barreras de comunicación. Pueden solicitar el asesoramiento de organizaciones locales para ayudar a comunicarse con las partes interesadas a través de medios más creativos, como guiones gráficos, historietas o juegos (Shift, 2016).

La estrategia de comunicación deberá ser adaptable a los tiempos de la fase de desarrollo del proyecto y las coyunturas que se presenten. Asimismo, deberá coadyuvar a la contención de agendas de particulares o grupos de interés para favorecer la vinculación con los intereses colectivos.



Propuesta:

La elaboración de un Plan de Comunicación es un paso fundamental para mantener relaciones cordiales con los actores de interés en cada una de las etapas de vida del proyecto: estudios de prefactibilidad, construcción, operación y mantenimiento y desmantelamiento o cierre. Por lo que se recomienda tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Plataforma y mensajes de comunicación.

Pueden utilizarse diversas plataformas de comunicación, como son reuniones con los actores sociales en lugares de mayor concurrencia, boletines informativos, grupos focales, informes periódicos, horarios de oficina en el proyecto para atender a actores sociales, por vía telefónica oficial, particularmente una línea especial que sea abierta para la recepción de quejas, dudas y comentarios, así como cualquier otra que sea sugerida o convenida entre la comunidad y la empresa.

Los mensajes clave oficiales deben ser establecidos por directivos y ejecutivos de las empresas de acuerdo con su declaración pública de compromisos y proceso de debida diligencia, evitando con ello generar expectativas divergentes a los objetivos del proyecto.

Responsables de la comunicación.

Se puede designar un equipo de voceros oficiales, integrado por hombres y mujeres,

con capacidad de vinculación, seguimiento y entendimiento de los temas social, técnico y medioambiental, así como de toma de decisiones para entablar el diálogo con audiencias clave.

Se recomienda la participación de la Dirección de Asuntos Corporativos (o su equivalente), la Gerencia del Proyecto, la Gerencia de Proyecto en el Sitio, el Área de Seguridad, Calidad, Higiene, y Medio Ambiente (o su equivalente), Gestión Social y Vinculación Comunitaria (o su equivalente) y el Área de Ingeniería, Procura y Construcción.

Audiencias y actores involucrados.

Dependiendo del tema o situación que se quiera comunicar, las principales audiencias para los proyectos son las comunidades o localidades de las áreas de influencia, los liderazgos sociales locales, asociaciones de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, autoridades municipales, estatales o federales e instituciones académicas, colaboradores, contratistas y proveedores, entre otros.

Temas que se pueden comunicar a la comunidad.

Aspectos técnicos generales del proyecto; posibles impactos en los derechos humanos de la comunidad y formas de prevenirlos o mitigarlos; mecanismos de

comunicación, reclamación y remediación; planes de inversión social y reparto de beneficios.

Género y grupos vulnerables.

Es importante considerar que el proyecto puede afectar a hombres y mujeres de manera distinta, al igual que a grupos vulnerables, por lo que es necesario asegurar que los procesos de involucramiento tomen en cuenta las limitantes de dichos grupos para acceder a la información y diseñar mecanismos que sean culturalmente apropiados y accesibles para todos. Algunos elementos que pueden facilitar el acceso de mujeres y grupos vulnerables incluyen (IFC 2007):

- Habilitar servicio de guardería durante las reuniones;
- Establecer grupos focales dirigidos específicamente a ciertos grupos de personas;
- Escoger una ubicación, hora y fecha conveniente para dichos grupos;

- Establecer relacionamiento con grupos de mujeres para promover su participación constante;

- Proveer transporte al lugar de la reunión;

- Garantizar la presencia de interlocutores, por ejemplo, para el caso de comunidades indígenas.

Sistema de monitoreo y seguimiento de la información.

Consiste en la generación de reportes e informes sobre las acciones del plan de comunicación, sistematización de la información y el seguimiento puntual de los procesos de debida diligencia, atención de quejas y remediación de posibles afectaciones a derechos humanos.



Diagrama 1. Componentes del Plan de Comunicación

Plan de Comunicación

Plataformas y mensajes

Medios:

Reuniones, boletines informativos, grupos focales, informes periódicos, horarios oficiales para atender a actores sociales vía telefónica, entre otros acordados con la comunidad

Mensajes:

de acuerdo con la declaración pública de compromisos y proceso de Debida Diligencia de la empresa

Responsables

Equipo de Voceros (Áreas):

Asuntos Corporativos (o su equivalente), Gerencia de Proyecto en el Sitio, Seguridad, Calidad, Higiene, y Medio Ambiente (o su equivalente), Gestión Social y Vinculación Comunitaria (o su equivalente), Ingeniería, Procura y Construcción

Audiencias y actores involucrados

Comunidades, Liderazgos locales, Sociedad Civil y ONG's, Autoridades (Fed/Est/Mun) Instituciones académicas, Colaboradores Contratistas y proveedores

Temas que se pueden comunicar a la comunidad

Aspectos técnicos del Proyecto, Posibles impactos a DDHH de las comunidades y las formas de prevención y mitigación, Mecanismos de comunicación, reclamación y remediación, Planes de Inversión Social

Género y grupos vulnerables

Es necesario asegurar que los procesos de involucramiento tomen en cuenta las limitantes de dichos grupos para acceder a la información y diseñar mecanismos que sean culturalmente apropiados y accesibles para todas las personas

Sistema de monitoreo y seguimiento

Generación de reportes e informes sobre las acciones del Plan, sistematización y seguimiento de la Debida Diligencia, atención y remediación de posibles afectaciones a DDHH

INFORME SOBRE DERECHOS HUMANOS

Una manera formal de comunicar las acciones realizadas por las empresas en materia de Derechos Humanos es a través de informes basados en metodologías y estándares internacionales. Lo cual, está vinculado esencialmente al elemento **“dar a conocer”**, siendo una expectativa de los Principios Rectores de la ONU que las empresas sean capaces de **“conocer y mostrar”** que respetan los derechos humanos (Shift, 2014).

Realizar un reporte constante sobre las actividades que realiza la empresa refuerza el compromiso por la transparencia y rendición de cuentas, no sólo hacia sus inversionistas, sino también hacia los organismos internacionales, las autoridades locales, las comunidades y otras partes interesadas.

Existen diversas formas de presentar los informes sobre derechos humanos, se sugiere basarse en el Marco para el Informe de los Principios Rectores de la ONU una iniciativa de Shift y Mazars, que también es el primer marco integral dirigido a las empresas para que puedan informar sobre los derechos humanos en línea con los Principios Rectores de la ONU.



Propuesta: Un índice general de contenidos en el cual se expliquen de manera sintética los temas que debería contener cada apartado o subapartado del informe de acuerdo con el Marco para el Informe antes mencionado.

PROCESO DE CORRECCIÓN (REMEDIACIÓN)

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Principio 19 referido líneas arriba.

REPARACIÓN

22. Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos. (...)

29. Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.



Comentario:

Aún en donde los estados y los negocios operan de manera óptima, los impactos negativos sobre los derechos humanos pueden ocurrir, por lo que los actores sociales afectados deben tener la posibilidad de buscar desagravio (Shift, 2016).

Se entiende por remediación la restauración de las posibles afectaciones a los derechos de las personas o grupos que han sido perjudicados, en este caso por las actividades de una empresa, a la situación en la que habrían estado si no se hubiera producido el impacto (Shift, 2014).

Los Principios Rectores (ONU, 2011) dejan

claro que la responsabilidad de una empresa de proporcionar reparación depende de su conexión con el posible impacto sobre los derechos humanos: **“Cuando las empresas comerciales identifiquen que han causado o contribuido a impactos adversos, deben prever o cooperar en su reparación mediante procesos legítimos”** (Principio Rector 22).

Cabe destacar que el proceso de remediación puede variar de situación en situación y no está sujeto a alguna forma particular, pues depende de diversos factores, como el contexto político, social, económico, cultural, legal y geográfico, entre otros.



Mecanismo de Quejas.

Una de las principales medidas recomendadas a nivel internacional para la debida diligencia, es la creación de un mecanismo que brinde atención y seguimiento a las quejas, dudas o reclamos que pueden surgir en distintos ámbitos del proyecto. Los mecanismos efectivos de queja juegan un papel importante en la responsabilidad del estado de proteger, así como en la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos (Shift, 2016).

Como menciona el sexto Principio de Ecuador (2020), ***“los mecanismos de quejas deben ser diseñados para el uso de Comunidades Afectadas y Trabajadores, para recibir y facilitar la resolución de preocupaciones y quejas sobre el desempeño ambiental y social de un proyecto. Dichos mecanismos de quejas deben adecuarse a los riesgos e impactos del proyecto, y procurar resolver las preocupaciones con prontitud, empleando un proceso de consulta comprensible y transparente que sea culturalmente apropiado, de fácil acceso, sin costo, y sin represalia alguna para quienes plantearon el asunto o la preocupación. El mecanismo no debe impedir el acceso a recursos administrativos o judiciales.”***

El mecanismo de quejas se entiende como un sistema de gestión eficaz, un procedimiento para canalizar cualquier duda, observación e inconformidad detectada por las comunidades u otros actores sociales, el cual inicia la recepción de la comunicación y continúa con el seguimiento y cierre de la misma.

El mecanismo de quejas debe ser un proceso claro, paso a paso, de cómo se manejan las inconformidades, que incluye: cómo se presentan, evalúan, reconocen, investigan y responden; las oportunidades de participación y comunicación con la persona

que presentó la queja; y los mecanismos de recurso disponibles si el proceso no resulta en una resolución satisfactoria (Shift, 2014).

Si la empresa ya cuenta con un tipo de mecanismo similar, se sugiere que los colaboradores involucrados sean capacitados en la atención a posibles vulneraciones de derechos humanos y en formas efectivas de prevención. Cabe señalar que cualquier implementación de mecanismo de reparación debe tener integrado como parte final del proceso la propuesta de solución o reparación de la violación señalada, un mecanismo no está completo si no se integra dentro del mismo la reparación del daño.

Algunos ejemplos de reclamaciones que pueden estar o han estado ligados a la vulneración de derechos humanos en proyectos eólicos en México (Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, 2020), que incluyen aquellos relacionados con:

- Derechos indígenas (falta de consulta o se considera que la consulta fue manipulada);
- Derechos laborales (horas extra superiores a las marcadas por la Ley Federal del Trabajo, falta de pago de salarios o de finiquitos, condiciones laborales inseguras);
- Derechos sobre la tierra y el territorio;

- Derecho a un medio ambiente sano (impactos ambientales de proyectos eólicos);

- Derecho a la salud (percepción de impactos negativos sobre la salud debido a la presencia de parques eólicos);

- Derechos a la libertad y a la seguridad de la persona (amenazas o intimidación por oposición a los proyectos).



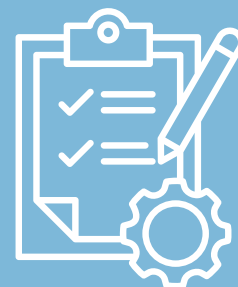
Proceso de recepción de quejas y reclamos

- En esta etapa la información ingresa al sistema interno para su análisis, ponderación y distribución de competencias de las áreas involucradas
- Permite generar información suficiente para sustentar las decisiones, acciones y medidas correspondientes



Instrumentos y herramientas para la gestión

- Se refiere a los mecanismos de tipo técnico, jurídico, social y ambiental que debe tener el área encargada de la recepción
- Esta área es quien recoge, almacena, sistematiza y distribuye la información a los responsables para su conocimiento y análisis



Análisis y procesamiento estratégico

- Las áreas relacionadas con la queja asumen el procesamiento de las quejas, quienes analizan y trazan las rutas para su resolución y seguimiento
- Los gerentes o directivos verifican y deciden sobre las formas más eficientes para el tratamiento de las quejas



Comunicación

- Tiene como propósito informar y comunicar los casos atendidos
- Sistematiza y define los procedimientos y herramientas de comunicación más efectivas
- Dar seguimiento y apoyo a los grupos de interés y partes en conflicto, procurando una relación armónica que permita el cumplimiento de las medidas

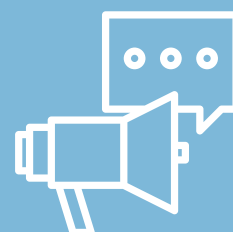


Diagrama 29 Procedimiento de una queja



IANEXOS



Contenido

01

Guía de documentos de referencia en la materia.

02

Tipos de empresas.

03

Propuesta para construir un compromiso político derechos humanos del sector eólico.

ANEXO I: Guía de documentos de referencia en la materia.

Pregunta

¿Qué son los derechos humanos?

Referencia

“20 claves para conocer y comprender mejor los derechos humanos”¹

Se explica qué son los derechos humanos, cuáles son las obligaciones correlativas del Estado y otros agentes no estatales, así como una breve explicación de las principales características de los derechos humanos.

Las preguntas que incluyen son:

Comentario

1. ¿Qué son los derechos humanos?
2. ¿Cuáles son las características de los derechos humanos?
3. ¿De dónde provienen las normas internacionales de derechos humanos?
4. ¿Quién hace las normas internacionales de derechos humanos?
5. ¿Dónde se desarrollan y aprueban las normas internacionales de derechos humanos?

1.- Ver https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc_pub/20claves_2016_WEB.pdf

Comentario

6. ¿Qué obligaciones tienen los Estados en relación con los derechos humanos?
7. ¿Hay una “lista” de derechos humanos?
8. ¿Qué es la Carta Internacional de Derechos Humanos?
9. ¿Cuáles son los tratados básicos en materia de derechos humanos?
10. ¿Hay alguna jerarquía entre los derechos humanos?
11. ¿Quién vigila los derechos humanos?
12. ¿Quiénes pueden ser defensoras y defensores de los derechos humanos?
13. ¿Qué hacen las Naciones Unidas para vigilar los derechos humanos?
14. ¿A qué se dedica la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos?
15. ¿Qué es el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos y qué hacen la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos?
16. ¿Cuáles son y de qué tratan los casos sobre México que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha conocido?
17. ¿Pueden los gobiernos limitar los derechos humanos?
18. ¿Son los derechos humanos un obstáculo para el orden público y para la seguridad?
19. ¿Dependen los derechos humanos del contexto cultural?
20. ¿Las personas tienen obligaciones en materia de derechos humanos además de los Estados?

Pregunta

¿Qué son los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCAs).?

Referencia

“20 claves para conocer y comprender mejor los Derechos Económicos, Sociales y Culturales”²

Comentario

Este documento explica de forma sencilla y clara los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCAs).

2.- Ver <https://hchr.org.mx/publicaciones/20-claves-para-conocer-y-comprender-mejor-los-derechos-economicos-sociales-y-culturales/>



Pregunta

¿Cómo pueden participar las partes interesadas?

Referencia

“La participación significativa de las partes interesadas en los procesos de debida diligencia en derechos humanos: Una guía práctica.”³

Comentario

Es importante considerar la participación de las partes interesadas. Esta referencia nos da una guía sobre el tema. Entre las preguntas que responde:

¿Quiénes son las partes interesadas?

¿Qué es la participación significativa?

¿Cuáles son los mecanismos de participación de las partes interesadas?

3.- <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/guia-participacion-derechos-humanos.pdf>



Pregunta

¿Y cómo puedo incluir el tema de género?

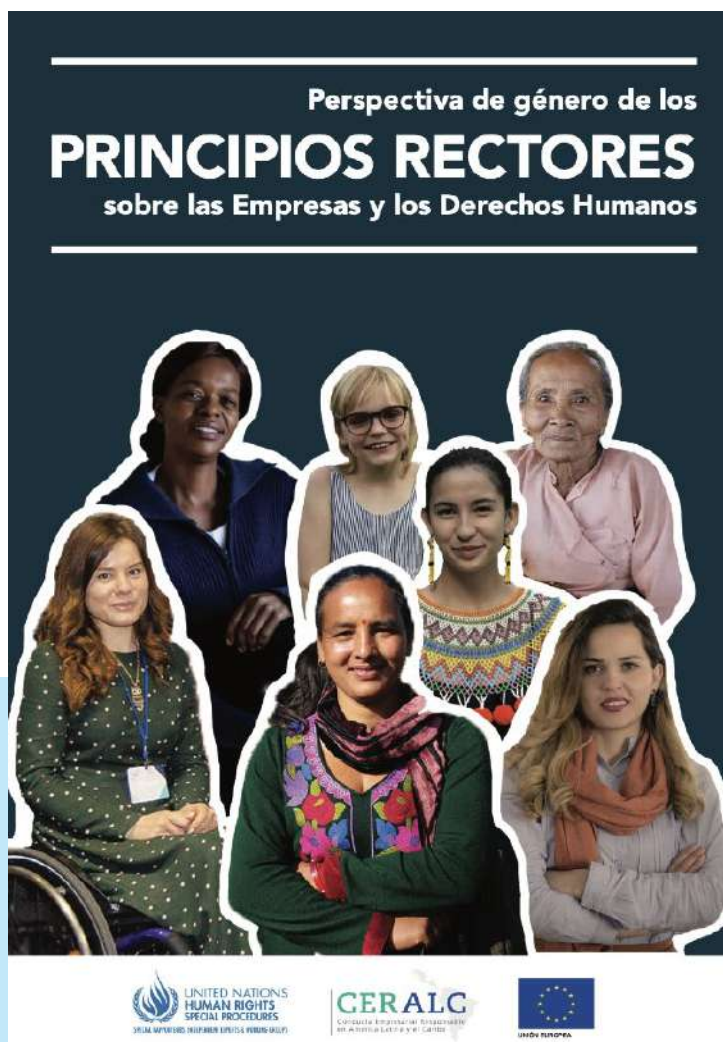
Referencia

“Perspectiva de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.”⁴

Comentario

A partir de cada uno de los Principios Rectores se hace una propuesta de **“medidas ilustrativas”** de acciones que se pueden implementar en temas de género.

4.- https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/GenderUNGP_SP.pdf



Pregunta

¿Qué han hecho en México las empresas eólicas en la Debida Diligencia?

Referencia

Ver Declaraciones de empresas.

Comentario

En México empresas DESARROLLADORAS relacionadas con el sector eólico han emitido comunicados referentes a la Debida Diligencia, entre los que se pueden mencionar se tienen los siguientes:



ACCIONA

Política de Derechos Humanos.⁵



ENEL

Política de Derechos Humanos.⁶

Naturgy

Grupo México

Política General de Derechos Humanos.⁷

NATURGY

Política Global de Derechos Humanos .⁸



SEMPRA

Política de Derechos Humanos.⁹

Vestas

Política de Derechos Humanos.¹⁰

5.- <https://mediacd.n.acciona.com/media/wo5ae1fs/pol%C3%ADtica-ddhh.pdf>

6.- https://www.enel.com/content/dam/enel-com/documenti/investitori/sostenibilita/diritti-umani/enel-human-rights-policy-politica-derechos_2021.pdf

7.- https://www.gmexico.com/GMDocs/CulturaCorporativa/CC_ES_02.pdf

8.- <https://stportalcorporativo.blob.core.windows.net/uploads/2023/02/PoliticaGlobalDDHH2019.pdf>

9.- https://www.sempra.com/sites/default/files/2022-12/Human-Rights-Policy-en-es_23.pdf

10.- https://www.vestas.com/content/dam/vestas-com/global/en/sustainability/policies/20241104_HumanRightsPolicy.pdf.coredownload.inline.pdf

ANEXO II: Tipos de empresas.

Categoría	Tipo de empresa	Objeto
A	Desarrolladores conglomerados	Empresas que desarrollan / implementan proyectos eólicos junto con otro tipo de proyectos: gasoductos, minas, entre otros.
	Desarrolladores básicos	Empresas que implementan proyectos eólicos (y en determinados casos fotovoltaicos).
B	Constructores EPC	Empresas que fabrican, instalan y dan mantenimiento a parques eólicos.
C	Proveedores	Empresas que proveen un determinado servicio a desarrolladores o fabricantes. Primer Nivel: Proveedores, fabricantes. Segundo Nivel: MIA, EVIS, y otros. Tercer Nivel: Locales.





ANEXO III:

Propuesta para construir un compromiso político derechos humanos del sector eólico.¹¹

1. ENUNCIADOS GENERALES

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN Esquema del propósito de la política y cómo encaja en la jerarquía

Puede ser una referencia a los derechos humanos en los principios de negocio de la compañía u otra declaración del valor global; alternatively, una cita del Coordinador de la empresa del sector eólico.

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

Para los miembros de LA EMPRESA el respeto de los derechos humanos es la piedra angular de toda actividad dentro de la cadena de valor en nuestros negocios.

La Declaración de derechos humanos de LA EMPRESA está basada en los más altos estándares internacionales y nacionales. Buscaremos identificar, evaluar y evitar todo impacto en los derechos humanos, implementando medidas que eviten y mitiguen dichos impactos y, en caso de haberlos, que éstos sean debidamente reparados.

Conscientes de que el trabajo más importante es la prevención de impactos en derechos humanos, LA EMPRESA trabajará de manera integral y en conjunto con su cadena de valor.

LA EMPRESA buscará en todo momento integrar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en toda la cadena de valor.

Palabras del CEO de LA EMPRESA.

11.- Esta guía se fundamenta en Shift, Oxfam y Global Compact Network Países Bajos, "Hacer negocios respetando los derechos humanos: herramienta guía para las empresas", 2016. Traducción al español, 2019.

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN
Una declaración general que incluye un compromiso explícito de respeto a los derechos humanos

También podría expresar apoyo a los derechos humanos (por ejemplo, cuando LA EMPRESA firmó el Pacto Global u otro documento).

Sugerencias textos empresa sector eólico:

Reconocemos la importancia del respeto de los derechos humanos en toda la cadena de valor dentro de las actividades de negocios de los integrantes de LA EMPRESA.

Prevenir impactos en los derechos humanos será la tarea fundamental para LA EMPRESA.

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN
Una referencia a las normas internacionales de derechos humanos, otras normas aplicables y cómo se relacionan, así como guías y principios internacionales en la materia.

LA EMPRESA posiblemente quiera referir normas relevantes aquí aplicables a la industria en particular.

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

La política de LA EMPRESA y de todos sus integrantes estará guiada por el marco internacional y nacional de los derechos humanos, entre los documentos rectores se puede mencionar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el marco normativo de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, y las guías de debida diligencia de la OCDE.

LA EMPRESA tomará en consideración el Programa Nacional de Derechos Humanos (2020-2024) para lograr acciones para la plena implementación de mejores prácticas, así como la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relevantes a la materia.

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN
Una explicación de cómo LA EMPRESA respeta todos los derechos humanos, pero también se enfocan en su debida diligencia en derechos humanos

También podría expresar apoyo a los derechos humanos (por ejemplo, cuando LA EMPRESA firmó el Pacto Global u otro documento).

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

Nos enfocaremos en:

- Los derechos humanos relacionados con las condiciones de trabajo de nuestros empleados.
- La promoción del respeto de los derechos humanos en toda la cadena de valor del negocio.
- Derecho a la igualdad y a la inclusión en toda la cadena de valor.
- El respeto de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas.
- Identificar y evaluar los impactos potenciales en los derechos humanos en las comunidades.
- Buscar construir una cultura de prevención en torno a los impactos potenciales y de reparación en caso de haberlos.
- El derecho a un medio ambiente sano, en compromiso con la sociedad y de cara a las nuevas generaciones.



2. DECLARACIONES ESPECÍFICAS

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN Cómo LA EMPRESA asegura que respeta los derechos de sus trabajadores

Además de las normas fundamentales del trabajo y los derechos laborales específicos, una empresa puede destacar en relación con los empleados y contrato de trabajadores basados en el análisis de la empresa de sus principales temas incluyen:

- Derecho a condiciones dignas, equitativas y satisfactorias de trabajo
- Derecho a la seguridad y salud ocupacional
- Derecho a la igualdad en el trabajo
- Derecho a formar y afiliarse a sindicatos y para la negociación colectiva.
- Derecho a un medio ambiente sano.

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

LA EMPRESA implementará las mejores políticas de no discriminación y de igualdad en el trabajo.

Los mecanismos de queja deberán estar fundamentados en los más altos estándares internacionales y tendrán un procedimiento claro, transparente y expedito de resolución. De tal manera que se provea de garantías y mecanismos suficientes desde el sector privado para atender cualquier queja en materia de los derechos humanos y las empresas suficiente, de tal manera que sea innecesario invocar mecanismos de protección contenidos en tratados internacionales en aras de economía procesal.

LA EMPRESA velará en todo momento con tener mejores mecanismos de salud y seguridad para sus empleados.

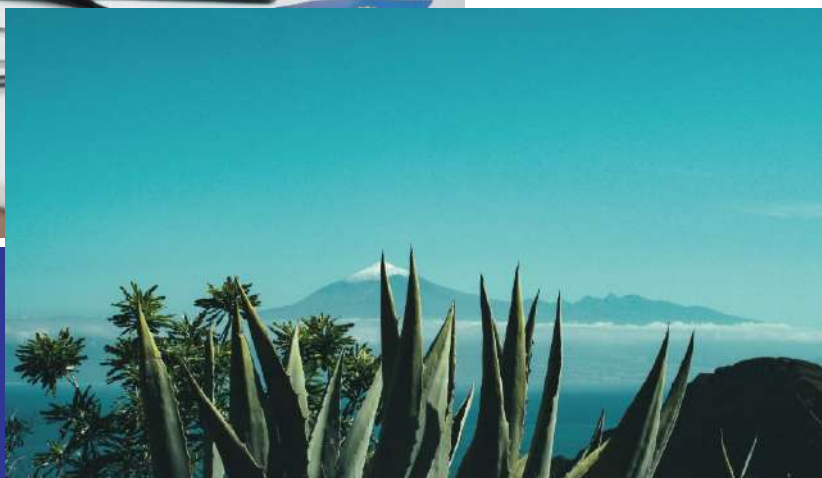
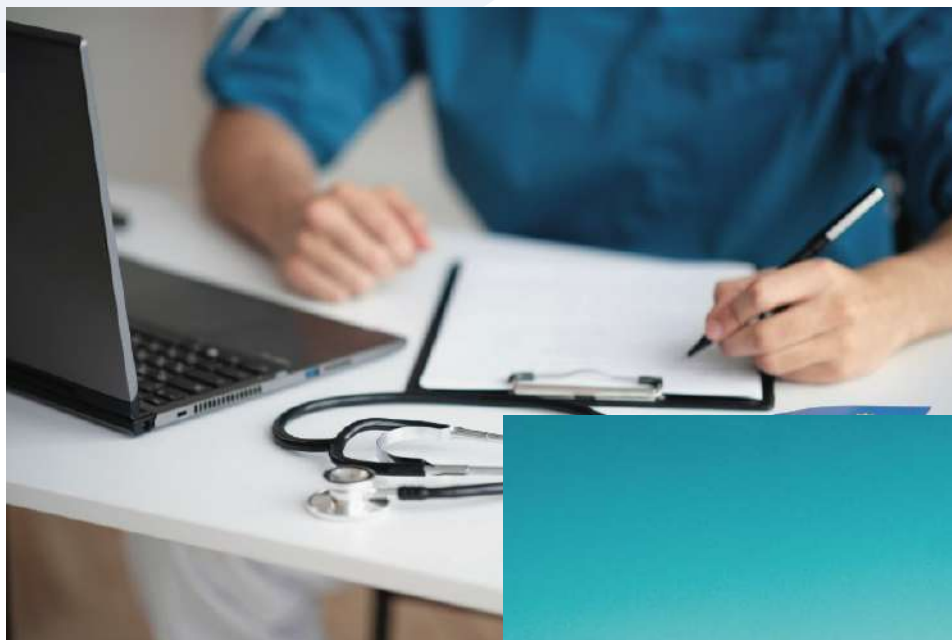
POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN
Como LA EMPRESA tienen como objetivo garantizar la seguridad del producto, prevenir el uso indebido de sus productos, servicios y respetar los derechos de los clientes

Aquí derechos no de trabajo sino relacionados al uso del producto, tales como:

- Derecho a la salud
- Derechos de las infancias
- Derecho a la privacidad
- Derecho a un medio ambiente sano

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

LA EMPRESA se compromete a trabajar bajo estándares nacionales e internacionales encaminados a la protección del medio ambiente y al cuidado de los recursos naturales para garantizar el respeto al derecho de toda persona a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar y, con ello, asegurar las necesidades del presente sin comprometer el futuro de las nuevas generaciones.



POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN

Cómo LA EMPRESA integra los derechos humanos en sus interacciones con los socios comerciales

Es importante que se aborde, qué derechos prevalecen particularmente en la interacción con los socios comerciales:

- Salud y seguridad pueden ser un problema importante con los contratistas
- Las horas de trabajo pueden ser un problema que surge con los proveedores.
- Se espera que los socios comerciales compartan la responsabilidad de respetar los derechos humanos, en congruencia con los principios de actuación de la propia empresa.

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

La salud y la seguridad de los trabajadores dentro de toda la cadena de valor es parte fundamental para LA EMPRESA.

LA EMPRESA garantizará la existencia de manuales y estándares de proveedores para el debido respeto de los derechos humanos. Se velará por que los socios, proveedores y contratistas cumplan con los estándares internacionales y nacionales.

En las relaciones de negocios prevalecerá con todos los actores involucrados el respeto de los derechos humanos. En el caso de identificar impactos a los derechos humanos se establecerán las medidas conducentes para la reparación y mitigación.



POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN
Cómo LA EMPRESA integra los derechos humanos
en sus interacciones con los accionistas.

Se espera que los socios comerciales compartan la responsabilidad de respetar los derechos humanos, en congruencia con los principios de actuación de la propia empresa.

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

Los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG), que incluyen los derechos humanos, son ahora una prioridad para accionistas. Se sugiere ampliar la cadena de cumplimiento de estándares ESG a los proveedores de la cadena de valor.

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN
Cómo LA EMPRESA asegura el respeto de los derechos
de otras partes interesadas, cuyos derechos humanos
pueden potencialmente ser impactados

Se espera que los socios comerciales compartan la responsabilidad de respetar los derechos humanos, en congruencia con los principios de actuación de la propia empresa.

Sugerencias de textos para las empresas
del sector eólico:

LA EMPRESA respetará en todo momento el marco normativo internacional y nacional de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas.

Se respetará el derecho a la consulta libre, previa e informada conforme al Convenio 169 de la OIT y el marco normativo nacional.

Se privilegiará el diálogo directo con comunidades y representantes legitimados, elegidos bajo sus sistemas normativos. Por lo que, se buscará construir un dialogo con base en el respeto de la diversidad con el propósito de llegar a acuerdos.

LA EMPRESA realizará evaluaciones periódicas de impacto en los derechos humanos contando con la participación de las partes interesadas,

de manera preferente con los titulares de derechos.

LA EMPRESA identificará en todo momento a los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanos y otras comunidades locales, a partir de las bases de datos oficiales, susceptibles de afectaciones directas y diferenciadas por las actividades dentro de la cadena de valor, para realizar procesos adecuados de debida diligencia en derechos humanos.

Las empresas velarán por realizar estudios de impacto social y ambiental independientes con los más altos estándares de calidad.

LA EMPRESA tendrá mecanismos de diálogo con diversas partes interesadas del gobierno y de la sociedad civil para asegurar que su Declaración de compromisos, protocolos, guías, procedimientos, mecanismos de resolución de conflictos estén en sintonía con los más altos estándares internacionales.

LA EMPRESA tendrá Mecanismos de Queja con procedimientos claros de tiempos de respuesta, etapas claras, formularios, entre otros.

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN **Otros compromisos de derechos humanos**

Aquí LA EMPRESA puede expresar apoyo (promoción, además de respeto) a los derechos humanos en consonancia con su compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el logro de los ODS de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Se tomará con la importancia debida el Informe del Relator Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos relativo a su misión a México, 2018.

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

LA EMPRESA está en la mejor disposición de trabajar de la mano con defensores de derechos humanos y autoridades representativas de las comunidades.

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN
Quién es responsable en la implementación
y actualización de la política.

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

La Dirección de LA EMPRESA será quien realice y actualice la Declaración de Derechos Humanos de LA EMPRESA. Para ello, podrá tener el apoyo de (POR DEFINIR) y de personas expertas en derechos humanos. La Dirección de LA EMPRESA podrá:

1. Tender alianzas con:
 - Instituciones internacionales y nacionales.
 - Grupos de trabajo con Universidades.
 - Expertos de la sociedad civil.
 - Expertos en la materia.

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN
Cómo la declaración de principios está
incorporada en los procesos y sistemas de LA EMPRESA

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

La Declaración de compromiso será difundida con LA EMPRESA.

LA EMPRESA reconoce que se deben tomar medidas para prevenir, identificar y evaluar impactos en los derechos humanos por las distintas actividades que se realizan de manera directa, o por socios y proveedores comerciales.

Por lo que, se implementaran medidas para compensar los impactos en los derechos humanos identificados; planes de monitoreo y seguimiento sobre las acciones a implementar y establecer mecanismos de comunicación con las partes interesadas para proporcionar información del contenido de los planes y medidas a implementar.

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN
Cómo LA EMPRESA identifica los potenciales impactos
de sus actividades a los derechos humanos
y cómo es su compromiso en ese sentido.

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

LA EMPRESA se compromete a realizar procedimientos de debida diligencia que incluyen evaluaciones de impacto en los derechos humanos. Dichas evaluaciones serán con los más altos estándares de calidad y contarán en todo momento con la participación de las partes interesadas.

En todo momento LA EMPRESA buscará que la prevención sea la piedra angular de todas sus actividades dentro de la cadena de valor.

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN
Cómo LA EMPRESA enfrenta el remedio donde
han causado o contribuido a un impacto.

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

Cuando LA EMPRESA identifiquen que ha causado o contribuido a un impacto negativo en los derechos humanos, se establecerán mecanismos de reparación.

En todo proceso de reparación prevalecerá el diálogo entre las diversas partes (empresa y afectados).



POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN Cómo LA EMPRESA lleva a cabo la participación de las partes interesadas

Las empresas deben hacer énfasis en los grupos más vulnerables.

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

Conscientes de que se deben establecer mecanismos de diálogo con las partes potencialmente afectadas por las acciones dentro de toda la cadena de valor, LA EMPRESA, contará con mecanismos de comunicación y diálogo directo con empleados, trabajadores, pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, comunidades locales, mujeres, personas adultas mayores, jóvenes, entre otros.

LA EMPRESA emitirá guías de mejores prácticas o directrices para establecer mecanismos eficientes de comunicación con diversos actores.

POSIBLE BLOQUE DE CONSTRUCCIÓN Una referencia a políticas relacionadas que abordan derechos humanos y de quién puede ser contactado para más información.

Las empresas deben hacer énfasis en los grupos más vulnerables.

Sugerencias de textos para las empresas del sector eólico:

Ponemos a disposición el siguiente canal de comunicación para cualquier asunto relacionado con la presente Declaración o de asuntos relacionados con empresas y derechos humanos.



20 años
amdee

Asociación Mexicana
de Energía Eólica

GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN PARA
EMPRESAS EÓLICAS PRINCIPIOS
RECTORES EMPRESAS
Y DERECHOS HUMANOS

ENE-2026

