

# Enfoque en los Derechos Humanos

Informe resumido de la primera evaluación de impacto sobre los derechos humanos para la organización de la ICANN

Löning – Human Rights and Responsible Business  
09/05/2019



---

## ÍNDICE

<b>Acerca de Löning – Human Rights &amp; Responsible Business</b>	<b>3</b>
<b>Acerca de la ICANN</b>	<b>3</b>
<b>¿Qué es una Evaluación del Impacto en los Derechos Humanos?</b>	<b>3</b>
<b>Resumen Ejecutivo</b>	<b>4</b>
<b>Descripción general del proceso de HRIA</b>	<b>5</b>
<b>Identificación de los impactos de los derechos humanos en la organización de la ICANN</b>	<b>7</b>
<b>Evaluación de los impactos de los derechos humanos y las prácticas actuales en la organización de la ICANN</b>	<b>7</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>14</b>
<b>Conclusión: Un proceso evolutivo y colaborativo</b>	<b>17</b>

---

## Acerca de Löning – Human Rights & Responsible Business

La empresa Löning - Human Rights & Responsible Business fue fundada en 2014 y es una consultora y organización investigadora de expertos en materia de derechos humanos con sede en Berlín. Con nuestro equipo diverso, apoyamos a las empresas y organizaciones globales paso a paso para que integren el respeto a los derechos humanos en sus estrategias y operaciones diarias. Al proporcionar una estructura para el proceso de verificación debida en materia de derechos humanos, ayudamos a las organizaciones a navegar por el proceso y asegurarnos de que sea compatible con las normas internacionales. Examinamos los hechos de manera imparcial y exhaustiva, abordamos cuestiones difíciles y proporcionamos recomendaciones prácticas personalizadas para tomar medidas.

### El equipo central del proyecto

- ☉ Markus Löning, Director General, Director de Proyectos
- ☉ Stephanie Borowiec, Consultora, Gerenta de Proyectos
- ☉ Cecilia Barral Diego, Consultora Legal, Analista Líder de Proyectos

## Acerca de la ICANN

La misión de la ICANN es ayudar a garantizar una Internet global, unificada, estable y segura. Para contactar a otra persona en Internet debemos ingresar una dirección –un nombre o un número– en nuestra computadora u otro dispositivo. Esa dirección debe ser única para que las computadoras puedan localizarse unas a otras. La ICANN ayuda a coordinar y brindar soporte a estos identificadores únicos en todo el mundo. La ICANN fue creada en 1998 como una corporación de bien público y sin fines de lucro, con una comunidad integrada por participantes de todo el mundo.

### Presencia Global de la ICANN

La ICANN ha evolucionado y se ha expandido rápidamente en los últimos años, con un aumento en su huella física y un mayor alcance global. La organización de la ICANN opera en 33 países diferentes con una fuerza laboral única: un personal total de 397 miembros, de los cuales 318 trabajan en una oficina y 79 trabajan a distancia en afiliación con una oficina regional o centro de relacionamiento.

## ¿Qué es una Evaluación del Impacto en los Derechos Humanos?

La globalización y la digitalización están cambiando radicalmente las vidas de la población mundial. Las ideas, los bienes y las personas se mueven por todo el mundo a una velocidad sin precedentes. La división del trabajo a nivel mundial genera nuevos conocimientos y hace que el desarrollo de tecnologías sea más rápido cada día y que los productos estén disponibles y sean asequibles para muchos. Sin embargo, la protección de los derechos humanos no ha seguido el ritmo de estos acontecimientos. Desde la adopción en 2011 de los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, que establecen las normas para que las empresas prevengan y aborden las cuestiones en materia de derechos humanos, la presión para que las organizaciones respeten los derechos humanos ha aumentado rápidamente.

---

Un primer paso importante para que las organizaciones cumplan con sus obligaciones de verificación debida en materia de derechos humanos es identificar los impactos en los derechos humanos y, posteriormente, gestionarlos eficazmente. Una Evaluación del Impacto en los Derechos Humanos (HRIA) es un proceso para identificar y priorizar los impactos que una organización tiene sobre los derechos humanos, analizar la eficacia con la que la organización gestiona estos impactos y desarrollar acciones de mejora.

## Resumen Ejecutivo

La ICANN, como organización que opera a nivel mundial, está comprometida con el respeto de los derechos humanos en sus operaciones diarias. Los nuevos estatutos de la ICANN<sup>1</sup> incluyen el compromiso de "respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, conforme la legislación aplicable". En junio de 2016, la comunidad global de múltiples partes interesadas comenzó a trabajar en el desarrollo de un Marco de Interpretación (FOI) de los derechos humanos,<sup>2</sup> para utilizar como guía para comprender este compromiso y seguir el proceso que se establece en los estatutos. Paralelamente a estos debates, la organización de la ICANN reconoció la importancia de llevar a cabo una evaluación interna proactiva de sus operaciones comerciales diarias.

El alcance de la HRIA interna de la organización de la ICANN se limitó a las cuatro áreas siguientes:

- ⊙ Recursos Humanos
- ⊙ Adquisición
- ⊙ Planificación de eventos
- ⊙ Operaciones de Seguridad

El siguiente informe se ha elaborado a partir de un examen exhaustivo de la documentación, entrevistas con el personal directivo, visitas in situ y una encuesta en línea del personal. La recopilación de datos tuvo lugar entre febrero de 2018 y junio de 2018. Nuestro análisis identifica los impactos reales y potenciales de las operaciones de la ICANN sobre los derechos de las personas y evalúa la eficacia de las medidas actuales en vigor para gestionar estos impactos.

En general, los procesos y políticas de la organización de la ICANN cubren importantes cuestiones de derechos humanos como la salud y la seguridad, la no discriminación, el acceso a medidas para remediar, la privacidad de los datos y las horas de trabajo y las vacaciones. La seguridad física de los miembros del personal y de los participantes en los eventos se garantiza mediante operaciones de seguridad gestionadas de forma profesional. Además, las reuniones públicas de la ICANN, que están abiertas a todas las partes interesadas, contribuyen a las economías locales, tanto financieramente como aportando conocimientos y experiencia.

Sin embargo, la organización de la ICANN tiene la oportunidad de realizar mejoras adicionales en todas las áreas dentro del alcance de este ejercicio. Estas incluyen mejoras en los procesos para fomentar la igualdad y el trato justo del personal, mecanismos internos de reivindicación para presentar e investigar reclamos, gestión de los riesgos de derechos humanos en la cadena de suministro y gestión efectiva de las consideraciones de derechos humanos que rigen las Reuniones Públicas de la ICANN.

---

<sup>1</sup> [Estatutos para la ICANN](#)

<sup>2</sup> [Informe final y recomendaciones del Marco de Interpretación de Derechos Humanos \(HR-FOI\) - WS2 del CCWG sobre Responsabilidad \(marzo 2018\)](#)

A través del proyecto de HRIA, nos pusimos de acuerdo con los miembros del personal para explicar los beneficios de la evaluación para su organización. Más del 80 % del personal de la ICANN considera que los derechos humanos son un valor fundamental importante para la organización de la ICANN. Los miembros del personal con los que participamos están abiertos a nuevos puntos de vista y deseosos de cumplir con los altos estándares éticos que la organización de la ICANN se ha impuesto a sí misma. Este informe presenta un resumen del proceso, los impactos identificados de los derechos humanos en la organización de la ICANN y las recomendaciones resultantes. Esta HRIA debería considerarse como el punto de partida para la mejora continua del desempeño en materia de derechos humanos.

## Descripción general del proceso de HRIA

El marco legal para esta evaluación incluye la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>3</sup> y los instrumentos internacionales fundamentales en materia de derechos humanos,<sup>4</sup> así como las normas laborales que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT).<sup>5</sup> This HRIA is based on existing methodologies and well-recognized guidance on human rights impact assessments, such as the Guidance and Toolbox for Human Rights Impact Assessments from the Danish Institute for Human Rights<sup>6</sup> and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.<sup>7</sup>

Otro aspecto clave de una HRIA es el compromiso con las partes interesadas pertinentes, en particular con los titulares de derechos potencialmente más afectados, por ejemplo, el personal de la ICANN. El gráfico siguiente proporciona una visión general del proceso de evaluación.

Fases del proyecto	Tareas principales
1 Preparación	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ Análisis de las partes interesadas y plan de participación</li> <li>⦿ Desarrollo de los marcos de evaluación de impacto de la ICANN para cada una de las cuatro áreas de evaluación</li> <li>⦿ Investigación y análisis de la situación de los derechos humanos específica de los países en los que opera (desarrollo de una herramienta de registro de riesgos del país).</li> </ul>
2 Recopilación de datos y participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ Revisión de todos los documentos relevantes</li> <li>⦿ Entrevistas con miembros del personal de la ICANN de todas las funciones relevantes, así como con todos los Directores Regionales</li> <li>⦿ Visitas in situ a las oficinas de la ICANN en Los Ángeles, Singapur y Estambul</li> <li>⦿ Encuesta enviada a todos los miembros del personal - 183 (46 %) de los miembros del personal de la ICANN respondieron a la encuesta en línea</li> </ul>
3 Análisis, mapeo y priorización de impactos	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ Mapeo de los impactos en los derechos humanos</li> </ul>

<sup>3</sup> [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)

<sup>4</sup> [Instrumentos internacionales fundamentales en materia de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.](#)

<sup>5</sup> [Convenciones \(fundamentales y técnicas\) de la OIT](#)

<sup>6</sup> [Instituto Danés de Derechos Humanos, Evaluación del Impacto en los Derechos Humanos: Guía y cuadro de herramientas](#)

<sup>7</sup> [Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos](#)

---

	<ul style="list-style-type: none"><li>⦿ Priorización de los impactos teniendo en cuenta la gravedad del impacto y el apalancamiento de la organización de la ICANN</li></ul>
4 Desarrollo de recomendaciones e informes	<ul style="list-style-type: none"><li>⦿ Desarrollo de recomendaciones para la mejora y debate de recomendaciones con el personal clave de la ICANN de los diferentes departamentos</li><li>⦿ Desarrollo de una hoja de ruta para la implementación</li><li>⦿ Comunicación de los resultados: informe de la HRIA e informe resumido</li></ul>

## Identificación de los impactos de los derechos humanos en la organización de la ICANN

La matriz muestra los impactos identificados de los derechos humanos en la organización de la ICANN. Siguiendo los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU, hemos priorizado los impactos, numerados 1, 2 y 3, considerando los siguientes factores:

- ⊙ Gravedad del impacto (es decir, la cantidad de personas potencialmente afectadas, la gravedad del impacto y la capacidad de devolver a los afectados a la misma situación o a una similar).
- ⊙ Probabilidad de que se produzca el impacto (en el caso de impactos potenciales)
- ⊙ Apalancamiento de la organización de la ICANN (es decir, la influencia que tiene la ICANN para mejorar o abordar el impacto de los derechos humanos).

Gravedad del impacto de los derechos humanos	Apalancamiento/Influencia de la ICANN (débil)	Apalancamiento/Influencia de la ICANN (fuerte)
<b>Gravedad alta</b>	Impactos de Prioridad 2: Ubicación de los eventos de la ICANN e implicaciones para los derechos humanos Implicación para los derechos humanos y prácticas de adquisición de la ICANN	Impactos de Prioridad 1: Trato equitativo y justo Acoso Acceso a las medidas para remediar Seguridad física de los empleados/participantes en el evento Acceso a las medidas para remediar: eventos, derecho a la no discriminación y acceso efectivo y equitativo a los eventos de la ICANN.
<b>Gravedad baja</b>	Impactos de Prioridad 3: Posible violación de los derechos humanos del personal de seguridad de la privacidad/fuerzas públicas	Impactos de Prioridad 2: Gestión de la privacidad de los datos Horas de trabajo y horas extra Salud y seguridad en el lugar de trabajo Derecho a la privacidad - operaciones de seguridad

## Evaluación de los impactos de los derechos humanos y las prácticas actuales en la organización de la ICANN

La siguiente tabla ilustra los impactos, explica las consideraciones para cada uno y proporciona una evaluación general de las políticas y prácticas actuales que la organización de la ICANN ha establecido para gestionar los impactos. La sección siguiente ofrece un resumen de nuestras recomendaciones para las áreas que requieren mejoras adicionales.

## Impactos de Prioridad 1: alto impacto de derechos humanos y fuerte apalancamiento para la ICANN para ejercer influencia

Impacto identificado de los derechos humanos	Consideraciones para la evaluación de impacto	Evaluación general de las prácticas actuales de la organización de la ICANN para gestionar el impacto
<p><b>Trato equitativo y justo</b></p>	<p>¿En qué medida se garantiza un trato equitativo y justo, teniendo en cuenta la contratación, las prácticas de reconocimiento, los ascensos, el desarrollo personal, la remuneración y las prestaciones, así como las medidas disciplinarias (incluidos los procesos de despido)?</p> <p>¿Se adoptan medidas para prevenir cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo?</p> <p>¿Cuáles son las percepciones de los empleados sobre las prácticas existentes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ La organización de la ICANN sigue las prácticas de "Igualdad de oportunidades en el empleo" de la legislación de EE. UU. con una política que prohíbe cualquier forma de discriminación y que cubre todas las relaciones importantes entre empleador y empleado, como la promoción, capacitación, disciplina, remuneración y contratación.</li> <li>⦿ La organización de la ICANN tiene algunas medidas para prevenir la discriminación, como un proceso de ascensos en el que participan varias partes para garantizar que el proceso sea justo, así como prácticas de remuneración basadas en comparaciones de mercado. Sin embargo, las medidas no abarcan actualmente todos los ámbitos mencionados en la política y los resultados de la encuesta indican la percepción de que es necesario adoptar nuevas medidas para garantizar la igualdad de trato en todos los ámbitos.</li> <li>⦿ El Equipo de Recursos Humanos está trabajando actualmente en la mejora de las prácticas y la formalización de los procedimientos de contratación, ascenso y remuneración para mejorar la coherencia, la transparencia y la igualdad de trato.</li> <li>⦿ La organización de la ICANN proporciona espacio y tiempo adecuados para la oración u otros rituales religiosos o espirituales. La ley de "Igualdad de oportunidades en el empleo" obliga legalmente a la organización a hacer adaptaciones razonables para los solicitantes y trabajadores discapacitados.</li> </ul>
<p><b>Acoso</b></p>	<p>El acoso está estrechamente relacionado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ La organización de la ICANN tiene una política clara de "Prohibición del acoso"</li> </ul>



	<p>con el derecho a la no discriminación. El acoso puede crear un ambiente de trabajo hostil en el que la víctima se siente mal recibida y no tiene las mismas oportunidades de progresar en el lugar de trabajo.</p> <p>Las preguntas clave para la evaluación son las siguientes:</p> <p>¿Existe una política que prohíba todas las formas de acoso? ¿Se adoptan medidas para prevenir cualquier forma de acoso? ¿Existe un procedimiento de reclamo eficaz? ¿Cuáles son las percepciones de los empleados sobre las prácticas existentes?</p>	<p>que prohíbe todas las formas de acoso y describe el procedimiento de denuncia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ La organización de la ICANN lleva a cabo de forma periódica cursos de formación en línea sobre acoso dirigidos al personal y a los gerentes como medida preventiva.</li> <li>⊙ Es necesario mejorar los procesos para prevenir y abordar el acoso, especialmente el procedimiento de investigación y seguimiento y la percepción que tiene el personal del mecanismo de reclamo existente.</li> </ul>
<p><b>Acceso a medidas para remediar - Mecanismos de reivindicación</b></p>	<p>Los mecanismos de reivindicación eficaces y funcionales tienen un rol fundamental para asegurar el acceso de los trabajadores a las medidas para remediar, es decir, el derecho de los trabajadores a procurar reparación por los impactos negativos en los derechos humanos. ¿Existen mecanismos de reivindicación para recibir, procesar y resolver los reclamos de los trabajadores? ¿Pueden los trabajadores ejercer libremente sus derechos y denunciar presuntas violaciones de sus derechos sin temor a represalias?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ La organización de la ICANN cuenta con diferentes procedimientos, que se describen en la política de "Prohibición del acoso" y en la política de "Línea directa anónima", en la que se establece específicamente que está prohibido tomar represalias contra cualquier miembro del personal que haga uso de estos mecanismos. Para aumentar la flexibilidad, la Política de puertas abiertas presenta una forma adicional de presentar reclamos en cualquier nivel de gerencia.</li> <li>⊙ La gran mayoría de los funcionarios no han utilizado estos mecanismos.</li> <li>⊙ Es necesario mejorar los mecanismos actuales para garantizar una investigación y un seguimiento eficaces.</li> </ul>
<p><b>Seguridad física del personal de la ICANN en</b></p>	<p>Se prestó especial atención a las medidas de seguridad destinadas a garantizar la seguridad física de los</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ La organización de la ICANN cuenta con procedimientos claros y bien gestionados para proteger la seguridad</li> </ul>

<p><b>general y en el contexto de los eventos de la ICANN, incluidos los participantes</b></p>	<p>empleados, incluidos los trabajadores a distancia. ¿Qué evaluaciones de riesgos, medidas preventivas, procedimientos de emergencia y procedimientos de reclamo existen, incluidas las medidas correctivas y la supervisión? ¿Cuáles son las disposiciones de seguridad en el contexto de los eventos de la ICANN (con un enfoque en las Reuniones Públicas de la ICANN)?</p>	<p>física del personal de la ICANN y de los participantes de los eventos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Los empleados están informados sobre los asuntos relacionados con la seguridad en el lugar donde se encuentran (los resultados de la encuesta indican que el 88 % se siente informado).</li> <li>⊙ En el contexto de los eventos de la ICANN, se proporciona información sobre los riesgos de seguridad y salud a los participantes de antemano (la encuesta sugiere que el 87 % de los empleados se sienten bien informados al respecto).</li> </ul>
<p><b>Acceso a medidas para remediar: asuntos relacionados con la seguridad, incluidos los eventos de la ICANN</b></p>	<p>En el contexto de las disposiciones de seguridad, ¿qué procedimientos de reclamo existen para que el personal (y los participantes, en el caso de los eventos de la ICANN) puedan informar sobre cualquier preocupación relacionada con la seguridad, la salud y la protección?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Existe un mecanismo adecuado y accesible para denunciar los incidentes o preocupaciones relacionados con la seguridad.</li> <li>⊙ La encuesta muestra que el 83 % se siente informado del mecanismo (los participantes pueden plantear cualquier problema o preocupación en el Centro de Salud y Seguridad en las reuniones de la ICANN).</li> </ul>
<p><b>Derecho a la no discriminación y acceso equitativo y efectivo a los eventos de la ICANN</b></p>	<p>¿Qué esfuerzos y medidas adopta la organización de la ICANN para garantizar un acceso equitativo y efectivo a los eventos de la ICANN (con un enfoque en las Reuniones Públicas) en la medida de lo posible?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ La organización de la ICANN implementa las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre la Estrategia de Reuniones (MSWG), incluida la rotación regional para las Reuniones Públicas de la ICANN; las Reuniones Públicas de la ICANN son gratuitas, de acceso abierto y algunas sesiones seleccionadas se transmiten en vivo.</li> <li>⊙ La organización de la ICANN tiene una "Declaración de accesibilidad a las reuniones" en cumplimiento de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, con respecto a la cual se evalúan las ubicaciones; se pregunta a los participantes mediante el registro si necesitan ayuda especial en caso de limitaciones físicas y se les proporciona apoyo.</li> <li>⊙ Existe un mecanismo de reivindicación adecuado (los participantes pueden</li> </ul>

		recurrir al Defensor del Pueblo por cualquier reclamo).
--	--	---------------------------------------------------------

## Impactos de Prioridad 2: alto impacto y apalancamiento débil para la ICANN para ejercer influencia o bajo impacto con apalancamiento fuerte para la ICANN para ejercer influencia

Impacto identificado de los derechos humanos	Consideraciones para la evaluación de impacto	Evaluación general de las prácticas actuales de la organización de la ICANN para gestionar el impacto
<b>Ubicación de los eventos de la ICANN e implicaciones para los derechos humanos</b>	Debido a la rotación regional de las Reuniones de la ICANN, pueden surgir riesgos potenciales para los derechos humanos de los empleados y participantes, por ejemplo, debido a la situación política y social de los países anfitriones; la gravedad de estos impactos varía según el contexto local. ¿Se considera esto y en qué medida el equipo de Reuniones adopta medidas para reducir los riesgos de derechos humanos que podrían surgir para algunos empleados/participantes?	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ En general, la organización de la ICANN es consciente de la necesidad de equilibrar la rotación regional de las reuniones de la ICANN con los posibles impactos en los derechos humanos de los empleados/participantes; si surgen problemas, se proporciona información y apoyo para que todos estén cómodos (en la medida de lo posible); y, en general, se puede participar de forma remota (sin embargo, a veces es difícil para el personal de la ICANN en determinados puestos).</li> </ul>
<b>Implicaciones de derechos humanos y prácticas de adquisición de la ICANN</b>	En función de la categoría de suministro y del país de procedencia, las cadenas de suministro y las relaciones con los contratistas pueden ser un reto desde la perspectiva de los derechos humanos. ¿En qué medida las prácticas de adquisición existentes integran consideraciones de derechos humanos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Se han establecido prácticas, directrices y cursos de capacitación bien gestionados y estandarizados en materia de adquisiciones.</li> <li>⊙ Aproximadamente el 50 % del personal de la ICANN participa en las prácticas de adquisición.</li> <li>⊙ En la actualidad, los derechos humanos no se consideran de manera formalizada en el proceso de adquisición de la organización de la ICANN.</li> </ul>
<b>Gestión de la privacidad de los datos</b>	¿Se respeta el derecho de los empleados a la privacidad de los datos, por ejemplo, garantizando que solo se almacena, actualiza	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ La organización de la ICANN cuenta con políticas de privacidad en relación con las solicitudes de información, privacidad de los datos e inspección de los registros de empleo (los resultados</li> </ul>

	y corrige la información justificable para fines comerciales? ¿Las solicitudes de información sobre los empleados se gestionan de forma segura? ¿Se restringe adecuadamente el acceso a los datos de los empleados?	de la encuesta sugieren que el personal está poco informado sobre las políticas, el tipo de datos almacenados y quién tiene acceso a ellos). <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ En la actualidad, la organización de la ICANN está implementando el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea en toda la organización.</li> </ul>
<b>Horas de trabajo y horas extra</b>	Las preguntas clave incluyen: ¿Se ajusta el salario mínimo de vacaciones que se paga a las normas de la OIT? ¿La organización de la ICANN respeta distintas festividades religiosas y culturales cuando corresponde? ¿Se utilizan horas extra con poca frecuencia y se mantienen por debajo de las 12 horas semanales por empleado de acuerdo con las normas internacionales? ¿Se ofrecen licencias por enfermedad, maternidad y paternidad? ¿Los acuerdos de trabajo flexible se tienen en cuenta y se aplican de manera coherente?	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ La Política de horas extra de la ICANN para el personal no exento, la Política de feriados y la Política de vacaciones se ajustan a los estándares internacionales. La organización de la ICANN respeta las distintas festividades religiosas y culturales cuando corresponde.</li> <li>⊙ La licencia por enfermedad, así como la licencia por maternidad y paternidad, se conceden conforme a la legislación nacional (una encuesta indica que el 88 % de los funcionarios consideran que pueden tomar la licencia por enfermedad sin temor a represalias).</li> <li>⊙ No existe limitación de horas extra para el personal exento.</li> <li>⊙ Los comentarios de la encuesta sugieren la percepción de incoherencia al tratar de equilibrar las horas de trabajo debido a las horas extra.</li> <li>⊙ Se han establecido directrices claras para los Acuerdos flexibles de trabajo (la percepción del personal indica que la implementación no es uniforme y depende del gerente).</li> </ul>
<b>Salud y seguridad en el lugar de trabajo</b>	¿Existe formación y medidas de salud y seguridad? ¿Existen suficientes mecanismos para informar las inquietudes en materia de salud y seguridad?	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Se han establecido medidas apropiadas de salud y seguridad para los empleados (como la capacitación y directrices).</li> <li>⊙ En la actualidad, la formación en salud mental solo se ofrece a través de una plataforma externa en línea y no es obligatoria.</li> <li>⊙ Es necesario mejorar el conocimiento de la salud mental y de los procedimientos de notificación de los problemas de salud mental.</li> </ul>
<b>Derecho a la privacidad</b>	La gestión de la seguridad puede tener implicaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ El Equipo de seguridad de la ICANN es consciente de las inquietudes sobre la</li> </ul>

<b>(operaciones de seguridad)</b>	sobre el derecho a la privacidad de los trabajadores. ¿Qué se está monitoreando? ¿Se notifica adecuadamente a las personas cuando están siendo monitoreadas?	<p>privacidad; todos los empleados firman un Acuerdo de Confidencialidad (NDA), además del principal proveedor de seguridad externo de la ICANN.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ En la actualidad, no existen términos por escrito sobre el derecho a la privacidad de los empleados cuando se adoptan medidas de seguridad física, por ejemplo, términos claros sobre cuándo se monitorea a los empleados y qué es lo que se monitorea o si, por ejemplo, las prácticas de monitoreo se aplican en cualquier momento o no.</li> </ul>
-----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Impactos de Prioridad 3:

<b>Impacto identificado de los derechos humanos</b>	<b>Consideraciones para la evaluación de impacto</b>	<b>Evaluación general de las prácticas actuales de la organización de la ICANN para gestionar el impacto</b>
<b>Posible violación de los derechos humanos por parte del personal de seguridad privada/fuerzas públicas</b>	<p>La organización de la ICANN opera oficinas y organiza eventos en todo el mundo que requieren el apoyo de personal de seguridad privada y pública para proteger a sus trabajadores, participantes y bienes. ¿Qué expectativas tiene la organización de la ICANN cuando trabaja con personal externo de seguridad privada y pública? ¿Se comunican las expectativas en materia de derechos humanos (especialmente en situaciones de alto riesgo)? La gravedad del impacto podría ser potencialmente alta, pero la probabilidad de que este impacto se produzca en el contexto de la organización de la ICANN es baja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Los antecedentes del personal externo de seguridad en las oficinas se verifican antes de la contratación y se definen claramente sus funciones y responsabilidades.</li> <li>⊙ En el caso de eventos públicos de la ICANN, la organización de la ICANN no tiene una relación contractual directa con el personal de seguridad privada in situ, que proporciona seguridad para las sedes de los eventos. (El equipo de Operaciones de seguridad informa al personal de seguridad in situ y sigue un "enfoque de seguridad suave" para garantizar el uso adecuado de la fuerza y el respeto de los derechos humanos).</li> <li>⊙ El equipo de Operaciones de seguridad de la ICANN también participa con las fuerzas públicas y las autoridades locales si es necesario, en función del nivel de riesgo (mayor compromiso en lugares de alto riesgo).</li> </ul>

---

## Recomendaciones

Realizar una HRIA es un paso esencial para establecer procesos eficaces de verificación debida en materia de derechos humanos que se ajusten a las normas internacionalmente reconocidas. En general, esta HRIA muestra que la organización de la ICANN cuenta con procesos y políticas bien gestionados. Las siguientes recomendaciones apoyarán a la organización de la ICANN en su enfoque proactivo para aprovechar las estructuras existentes e integrar aún más el respeto por los derechos humanos en sus operaciones diarias.

### Integrar aún más el respeto de los derechos humanos en la cultura de la organización

Como primer paso importante, recomendamos que la organización de la ICANN desarrolle y publique una declaración de derechos humanos aprobada por el Director Ejecutivo, que exprese el compromiso general de la organización de la ICANN de respetar los derechos humanos, de acuerdo con los estatutos. La sensibilización interna, a través de la formación y la comunicación, es crucial para crear una cultura de cumplimiento y respeto de los derechos humanos. La alta gerencia necesita participar para demostrar la importancia del tema para la organización. La Junta Directiva y el Equipo ejecutivo de la organización de la ICANN deben debatir de forma periódica cuestiones de derechos humanos.

### Establecer una gobernanza eficaz en materia de derechos humanos

La organización de la ICANN debería identificar un departamento pertinente para supervisar la implementación de las recomendaciones y otros procesos de verificación debida, con el apoyo de un comité multidisciplinario de derechos humanos compuesto por miembros de otros departamentos pertinentes. El Director General debería recibir informes periódicos del departamento encargado de supervisar la implementación de las recomendaciones y otros procesos de verificación debida.

### Establecer procesos continuos de verificación debida en materia de derechos humanos

Recomendamos una HRIA de seguimiento a esta primera evaluación después de un año de la implementación, que evalúe si se han mejorado los impactos y se han mitigado los riesgos. Además, la organización de la ICANN debería considerar nuevas áreas/actividades operativas (como la Participación Global de Partes Interesadas, Participación Gubernamental, Apoyo para Desarrollo de Políticas) en cualquier evaluación futura. La organización de la ICANN debería integrar los derechos humanos en los procesos existentes de monitoreo o evaluación de toda la organización e informar de manera transparente y periódica sobre los derechos humanos para generar confianza y participar con partes interesadas externas.

### Fortalecer los derechos humanos de los empleados de la ICANN

Las personas son el activo más valioso de la ICANN. A través de una mejora adicional de sus prácticas con un enfoque en el trato equitativo y justo de los empleados (incluidos los procesos para abordar el acoso) y los mecanismos de reivindicación, la organización de la ICANN tiene la oportunidad de fortalecer los derechos humanos de sus miembros del personal.

Recomendamos las siguientes acciones:

- 
- ⊙ Elaborar directrices claras y realizar actividades de formación (por ejemplo, formación sobre prejuicios inconscientes y no discriminación para garantizar prácticas justas de contratación, promoción y desarrollo personal; formación sobre acoso, incluida la formación presencial, adaptada a regiones específicas y funciones laborales).
  - ⊙ Aumentar la transparencia y mejorar la igualdad de trato mediante el establecimiento de descripciones claras de los procedimientos existentes (por ejemplo, procedimiento disciplinario, proceso de ascenso, procesos de desarrollo personal, proceso de remuneración).
  - ⊙ Continuar generando conciencia sobre los mecanismos de reclamo existentes y revisar los mecanismos existentes: garantizar procesos de seguimiento claros y eficaces, comunicar el proceso que hay detrás del mecanismo de forma proactiva y transparente, y formar a los miembros del personal que se ocupan de las inquietudes.
  - ⊙ Considerar la posibilidad de establecer otra línea de presentación de informes fuera de la estructura de gestión de la organización de la ICANN para mejorar los mecanismos de reivindicación existentes; esta nueva línea de investigación de presentación de informes debería tener suficiente influencia para plantear cuestiones a los más altos niveles y poder tomar medidas con rapidez (en particular en caso de acoso y otras formas de discriminación). Tener múltiples canales de comunicación aumenta la probabilidad de que los trabajadores encuentren una vía con la que se sientan cómodos.

Identificamos las siguientes oportunidades de mejora con respecto a las horas extras, la salud y seguridad y la privacidad en el lugar de trabajo para fortalecer las prácticas actuales:

- ⊙ En base a su cultura de trabajo flexible, la organización de la ICANN puede fortalecer aún más sus impactos positivos trabajando para llegar a acuerdos que equilibren el trabajo por horas extras y fomenten el trabajo flexible de manera consistente en toda la organización.
- ⊙ La organización de la ICANN debería generar conciencia sobre los problemas de salud mental, así como sobre las diversas formas de buscar apoyo para seguir apoyando a los empleados con respecto a los problemas de salud.
- ⊙ En el curso de la implementación del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea, la organización de la ICANN tiene la oportunidad de asegurar que los empleados conozcan los datos personales que se recopilan y quién tiene acceso a ellos. Además, se debe informar a los empleados sobre el tipo de datos que se deben recopilar, o bien, en qué casos los miembros del personal tienen la oportunidad de no proporcionar información.

## Aceptación de la diversidad cultural de la organización de la ICANN

La organización de la ICANN cuenta con una fuerza laboral diversa y multicultural. Para adoptar aún más un ambiente de trabajo culturalmente respetuoso y sensible, la organización de la ICANN debería llevar a cabo de forma periódica sesiones de capacitación y debates abiertos sobre la diversidad cultural (y religiosa) y garantizar que las diferencias culturales se tengan en cuenta al implementar las políticas y la capacitación. La organización de la ICANN puede reflejar mejor las diferencias culturales mediante la realización de más sesiones de capacitación regionales presenciales.

## Gestionar de forma proactiva los posibles riesgos para los derechos humanos en la cadena de suministro

---

La organización de la ICANN tiene una base diversa de proveedores y una cadena de suministro internacional. Recomendamos que la organización de la ICANN desarrolle aún más la integración formal de las consideraciones de derechos humanos en los procesos de adquisición para reducir de forma proactiva los riesgos potenciales de los derechos humanos y fomentar los impactos positivos en la cadena de suministro. El primer paso importante es definir las expectativas de los proveedores con respecto a los derechos humanos a través de un Código de Conducta de Proveedores/Vendedores (CoC) basado en estándares internacionales.<sup>8</sup> Por consiguiente, estas expectativas deberían integrarse en el proceso de adquisición existente a través de los siguientes pasos: integrar el código de conducta de proveedores en las relaciones contractuales, tener en cuenta los derechos humanos en la selección de proveedores (por ejemplo, mediante la integración de los requisitos en materia de derechos humanos en la convocatoria a propuestas), desarrollar una visión general de los riesgos de los proveedores y supervisar a los proveedores de alto riesgo (por ejemplo, mediante el uso de una tabla de calificación equilibrada que incluya consideraciones en materia de derechos humanos).

En función de los recursos internos, esto puede enfocarse en proveedores estratégicos como primer paso. El alcance debería ampliarse gradualmente a medio y largo plazo al resto de la base de proveedores, e identificar y gestionar mejor a los proveedores de alto riesgo. El equipo de Adquisiciones de la ICANN debería integrar los derechos humanos en la capacitación y las directrices existentes sobre adquisiciones para garantizar que el personal de la ICANN que participa en las prácticas de adquisiciones tenga un conocimiento suficiente sobre las consideraciones de derechos humanos.

## Continuar con las buenas prácticas para garantizar la seguridad física de los empleados y de los participantes en los eventos

Garantizar la seguridad física de los miembros del personal y de los participantes de los eventos es importante para la organización de la ICANN. Las operaciones de seguridad de la organización de la ICANN se gestionan de forma profesional con directrices claras y procedimientos bien estructurados. La organización de la ICANN debería continuar con esta buena práctica y trabajar para que el personal tenga plena conciencia de las cuestiones de seguridad.

Para establecer las mejores prácticas en la gestión de la seguridad, la organización de la ICANN debería tener en cuenta lo siguiente:

- ⦿ Desarrollar términos por escrito sobre la privacidad en el lugar de trabajo para garantizar que la organización de la ICANN respete la privacidad de los empleados y visitantes en sus prácticas de monitoreo.
- ⦿ En el caso de escenarios de alto riesgo, considerar la posibilidad de solicitar al proveedor de la sede del evento que realice una verificación de antecedentes del personal de seguridad del lugar del evento.

## Gestionar de forma eficaz las consideraciones de derechos humanos cuando se realicen eventos de la ICANN

---

<sup>8</sup> Las normas internacionales que se respetan incluyen los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas (UNGP), los instrumentos principales internacionales de derechos humanos de las Naciones Unidas y las normas laborales definidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)



---

La organización de la ICANN equilibra la rotación regional de las reuniones, de acuerdo con las [recomendaciones](#)<sup>9</sup> del Grupo de Trabajo sobre la Estrategia de Reuniones (MSWG) de la ICANN, con los posibles impactos en los derechos humanos de los participantes del evento que pudieran surgir debido al contexto de derechos humanos en el lugar de la reunión en cuestión. La gestión proactiva de los riesgos e impactos en materia de derechos humanos debería convertirse en una parte formal de la organización de los eventos.

Específicamente, además de la evaluación de riesgos de seguridad, recomendamos que la ICANN utilice los informes de derechos humanos establecidos por fuentes acreditadas (como los informes anuales de derechos humanos del Departamento de Estado de EE. UU.,<sup>10</sup> la herramienta de Verificación de Riesgos de Responsabilidad Social Corporativa (CSR)<sup>11</sup> o las Guías de países sobre derechos humanos y empresas<sup>12</sup> para ubicaciones específicas) para comprender los riesgos de derechos humanos del lugar de reunión elegido y evaluar si o cuántos participantes podrían verse afectados y la gravedad del impacto. Si se identifican riesgos potenciales para los derechos humanos de los participantes, la organización de la ICANN debe determinar hasta qué punto se pueden reducir los riesgos mediante medidas preventivas. Estas conclusiones y medidas deben comunicarse de forma proactiva a todas las partes interesadas. En última instancia, se trata de un acto de equilibrio entre los posibles impactos sobre los derechos humanos y la cobertura global de las Reuniones Públicas de la ICANN.

Debería indicarse por escrito que si un miembro del personal se siente incómodo por asistir a un acto debido a la situación de los derechos humanos en el lugar determinado, debería poder hacerlo sin temor a represalias por parte de la gerencia. Como alternativa, los miembros de la organización de la ICANN tienen la capacidad de participar de manera significativa en reuniones a distancia a través de prácticas bien establecidas.

## Conclusión: Un proceso evolutivo y colaborativo

La ICANN es una organización global única con la misión de gestionar aspectos clave de un importante recurso global compartido, Internet. Al llevar a cabo esta HRIA, la organización de la ICANN ha demostrado su compromiso y ha asumido su responsabilidad de mejorar la situación de los derechos humanos, lo que le ha permitido diferenciarse de muchas organizaciones y empresas de todo el mundo.

Los debates sobre derechos humanos seguirán evolucionando sobre la base de la colaboración en curso y la comprensión mutua. Más allá de su obligación de respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, la organización de la ICANN debe esforzarse por aprovechar su visibilidad y ejercer influencias para fortalecer los derechos humanos dentro y fuera de la organización de la ICANN. La organización de la ICANN, la comunidad de la ICANN y la Junta Directiva de la ICANN deberían continuar apoyando las evaluaciones de derechos humanos y, por lo tanto, la mejora del desempeño en materia de los derechos humanos en la ICANN.

---

<sup>9</sup> [Recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre la Estrategia de Reuniones \(MSWG\)](#)

<sup>10</sup> [Departamento de Estado de EE. UU. - Informes sobre derechos humanos](#)

<sup>11</sup> [Herramienta de verificación de riesgos de CSR](#)

<sup>12</sup> [Guías de países sobre derechos humanos y empresas](#)

