



Asamblea General

Distr. general
12 de abril de 2022
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos

50º período de sesiones

13 de junio a 8 de julio de 2022

Tema 5 de la agenda

Órganos y mecanismos de derechos humanos

Décimo período de sesiones del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas

Resumen

En el presente informe, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas presenta un panorama general de los principales mensajes y observaciones que se formularon en el décimo período de sesiones del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que se celebró en Ginebra del 30 de noviembre al 1 de diciembre de 2021. El tema del décimo período de sesiones fue “El próximo decenio de las empresas y los derechos humanos: aumentar el ritmo y la escala de la acción para aplicar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Principales mensajes de la sesión plenaria de apertura	4
III. El legado del artífice de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, John Ruggie.....	7
IV. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: diez años de acción y una hoja de ruta para el próximo decenio	7
A. Acción gubernamental y coherencia.....	8
B. Diálogo entre múltiples interesados.....	9
V. Obligaciones y acciones de los Estados	10
A. Diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos	10
B. Acuerdos internacionales de inversión y derechos humanos	11
VI. Respeto de los derechos humanos por parte de las empresas	12
VII. Acceso a la reparación.....	13
VIII. Diálogo y perspectivas regionales	15
A. Estados de África.....	15
B. Estados de Asia y el Pacífico	15
C. Estados de Europa Oriental.....	16
D. Estados de América Latina y el Caribe.....	16
E. Estados de Europa Occidental y otros Estados	17
IX. Cuestiones de interés.....	17
A. Grupos en situación de riesgo	17
B. Combatir el racismo.....	18
C. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19).....	19
D. Defensores de los derechos humanos y participación ciudadana.....	19
E. Prevención del cambio climático y reparaciones	20
F. Tecnología	20
G. Conducta empresarial responsable en el sector de la defensa	21
X. Sesión plenaria de clausura: principales mensajes	21

I. Introducción

1. Desde su primer período de sesiones, celebrado en 2012, el Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos se ha convertido en el mayor evento mundial en su ámbito. Fue establecido por el Consejo de Derechos Humanos en su resolución 17/4, en la que el Consejo también hizo suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”¹. El mandato del Foro es examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores; promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, incluidos los problemas de determinados sectores o ámbitos de operación, o en relación con derechos o grupos específicos; y definir las buenas prácticas.
2. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) organiza el Foro y el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas lo guía y preside. El presente informe ha sido preparado por el Grupo de Trabajo de conformidad con la resolución 44/15 del Consejo de Derechos Humanos, en la que este lo invitó a que le presentara un informe sobre las deliberaciones y las recomendaciones temáticas del Foro para su examen.
3. El programa del Foro comprendió 27 sesiones, incluidas varias sesiones de alto nivel organizadas por el Grupo de Trabajo, el ACNUDH y asociados externos². En el presente informe, el Grupo de Trabajo ofrece un panorama general del Foro y de los principales mensajes que surgieron de los debates que tuvieron lugar durante los tres días. El informe debe leerse junto con el programa, las notas conceptuales de las sesiones, las declaraciones y las grabaciones de las sesiones, publicadas en el sitio web³. Debido a las condiciones derivadas de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), el Foro se celebró en formato virtual con la asistencia en Ginebra de algunos miembros del Grupo de Trabajo.
4. En el año 2021 se cumplió el décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos⁴. El Grupo de Trabajo aprovechó la ocasión para hacer balance de los diez primeros años de aplicación de los Principios Rectores en su informe y además elaboró la hoja de ruta para el próximo decenio, con el objetivo de aumentar la acción y el ritmo de aplicación de los Principios Rectores en el próximo decenio y años posteriores.⁵ En ese contexto, el tema del décimo Foro fue “El próximo decenio de las empresas y los derechos humanos: aumentar el ritmo y la escala de la acción para aplicar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”. Los participantes en el Foro intervinieron activamente en deliberaciones entre múltiples interesados para hacer hincapié en la necesidad de que los Estados y las empresas mirasen hacia el futuro e inspirasen un impulso renovado para ampliar la aplicación mundial de los Principios Rectores en el decenio hasta 2030.
5. El Grupo de Trabajo dirigió debates temáticos, mundiales y regionales sobre las tendencias, los retos y las oportunidades para aplicar los Principios Rectores, en los que los participantes compartieron sus puntos de vista sobre las iniciativas y las acciones para superar las deficiencias en la aplicación enumeradas en el informe de balance e identificar vías para lograr una aplicación más rápida y amplia de los Principios Rectores y un impacto positivo duradero en los derechos humanos y el medio ambiente para el próximo decenio. El programa incluyó sesiones temáticas dedicadas a cuestiones específicas actuales y emergentes, como la vinculación de la agenda sobre las empresas y los derechos humanos y la agenda sobre el cambio climático; las novedades jurídicas y políticas, como la legislación sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos; las políticas y prácticas estatales para proteger los derechos humanos frente a la crisis socioeconómica derivada de la pandemia

¹ [A/HRC/17/31](#), anexo.

² Véase <https://10unforumbhr2021.sched.com/>.

³ Disponible en <https://www.ohchr.org/es/events/forums/2021/10th-un-forum-business-and-human-rights>.

⁴ Véase <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx>.

⁵ Véanse [A/HRC/47/39](#), [A/HRC/47/39/Add.2](#) y <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/ungps10plusroadmap.pdf>.

de COVID-19; los acuerdos internacionales de inversión compatibles con los derechos humanos; la protección de los defensores de los derechos humanos y los indígenas; las medidas para aumentar el acceso a la reparación; y los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas en el sector de la defensa. Además, el Grupo de Trabajo celebró sesiones con un foco regional para facilitar el diálogo entre múltiples interesados sobre los desafíos, las lecciones aprendidas y las formas de avanzar en África, América Latina y el Caribe, Asia y el Pacífico, Estados de Europa Oriental y Occidental y otros Estados.

6. Se inscribieron en el Foro más de 3.000 participantes de 140 países y de muy diversa procedencia (véase el cuadro siguiente). Además, las sesiones del Foro se pudieron seguir en todo el mundo a través de la TV Web de las Naciones Unidas. El formato virtual contribuyó a garantizar que un abanico muy amplio y diverso de interesados de todas las regiones pudiera seguir las sesiones y participar en ellas. Más del 65 % de los participantes inscritos y más del 56 % de los oradores oficiales se identificaban como mujeres.

<i>Categoría de interesados participantes</i>	<i>Porcentaje</i>
Instituciones académicas	11
Organizaciones de la sociedad civil, partes interesadas afectadas y grupos de pueblos indígenas	26
Iniciativas de múltiples interesados	2
Instituciones nacionales de derechos humanos	3
Sector privado (empresas, asociaciones empresariales y sectoriales, consultores, bufetes de abogados e inversionistas)	29
Estados	9
Sindicatos	1
Entidades de las Naciones Unidas/organizaciones intergubernamentales	10
Otros	9

7. El Foro se inauguró con una sesión que reunió a los miembros del Grupo de Trabajo y a dirigentes de alto nivel de las Naciones Unidas para presentar y debatir las recomendaciones de la hoja de ruta sobre cómo ampliar la aplicación de los Principios Rectores. El acto sirvió para contextualizar el tema del Foro y para subrayar el principal objetivo de los debates que tendrían lugar durante los tres días del evento.

II. Principales mensajes de la sesión plenaria de apertura⁶

8. El Foro fue inaugurado por la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (por medio de una grabación), la Presidenta del Consejo de Derechos Humanos y el Presidente del Grupo de Trabajo. En su discurso de apertura, destacaron la celebración del décimo aniversario de los Principios Rectores como marco mundial para prevenir y abordar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales. Asimismo, subrayaron la importancia del Foro, que permitía reunir a múltiples partes interesadas para entablar un diálogo inclusivo con el fin de evaluar la aplicación de los Principios Rectores hasta la fecha, los desafíos pendientes y el camino a seguir en el próximo decenio de aplicación de los Principios Rectores.

9. La Alta Comisionada señaló la importancia de impulsar una conducta empresarial más responsable en aras de un futuro más sostenible. Acogió con satisfacción la hoja de ruta del Grupo de Trabajo y sus objetivos y acciones orientadas a la política, y rindió homenaje a la labor y el legado del redactor de los Principios Rectores, el antiguo Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas, John Ruggie. La Alta Comisionada reconoció que los Principios Rectores habían demostrado ser un marco común esencial para que todas las partes interesadas abordasen los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas y habían contribuido a lograr un cambio real para las personas sobre el terreno. Expresó

⁶ Véase <https://media.un.org/asset/k1s/k1svby0pdn>.

preocupación en relación con los desafíos pendientes para garantizar una mejor protección de los derechos humanos y la prevención de las consecuencias negativas para las personas derivadas de la actividad empresarial. Subrayó que la triple amenaza del cambio climático, la contaminación y la pérdida de biodiversidad figuraban entre las principales amenazas para los derechos humanos en nuestra era. Además, señaló que el aumento de las desigualdades, exacerbadas por la pandemia, y el deterioro de las libertades cívicas socavaban la resiliencia y la capacidad de evitar un desastre para el planeta. La Alta Comisionada reconoció a las numerosas personas que habían sufrido acoso y agresiones o que incluso habían perdido la vida por denunciar actividades empresariales perjudiciales y defender los derechos humanos de los trabajadores y las comunidades afectadas. También subrayó que el respeto por las personas y el planeta debía estar en el centro de toda práctica empresarial ahora y de cara a las generaciones futuras.

10. La Presidenta del Consejo de Derechos Humanos subrayó la importancia de la contribución de todas las partes interesadas para aumentar el ritmo y la escala de la acción para aplicar los Principios Rectores, especialmente a medida que el mundo sale de la pandemia y dada la creciente integración de la economía mundial. Señaló que las empresas a menudo operaban en un mercado digital global, algo que había cambiado el mundo del trabajo y exigía una mayor atención. La Presidenta aludió a la creación por el Consejo de varios mecanismos de procedimientos especiales aparte del Grupo de Trabajo, como los de la trata de personas, especialmente mujeres y niños, y el derecho a la privacidad, que proporcionaban recursos que permitían ampliar la comprensión de los desafíos y las oportunidades en el ámbito de las empresas y los derechos humanos. Destacó que el Foro evaluaba los avances realizados, identificaba los desafíos y las oportunidades actuales e incipientes para actuar al respecto, e intercambiaba buenas prácticas, fomentando el diálogo entre múltiples interesados con la sociedad civil y los defensores de los derechos humanos.

11. El Presidente del Grupo de Trabajo dio la bienvenida a los participantes y recordó que el Foro coincidía con el décimo aniversario de los Principios Rectores. Afirmó que los Principios Rectores habían supuesto un avance significativo, ya que ofrecían un marco común para todas las partes interesadas en la prevención y la gestión de los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas. Sin embargo, existían importantes carencias en lo referente a la coherencia de la acción y la aplicación, por lo que era necesario aumentar el nivel de ambición, incrementar el ritmo de aplicación y mejorar la coherencia en el próximo decenio. El Presidente señaló que la hoja de ruta definía varios ámbitos de acción en los que se establecían objetivos para los Estados, las empresas y otros actores con miras a la plena aplicación de los Principios Rectores y pedía a los actores clave que apoyaran una participación sustantiva de las partes interesadas para reforzar los esfuerzos de prevención y reparación.

12. El Presidente del Grupo de Trabajo destacó ocho grandes desafíos pendientes para la agenda sobre las empresas y los derechos humanos, a saber:

- a) La COVID-19. Las crecientes desigualdades y la discriminación expuestas y exacerbadas por la pandemia de COVID-19;
- b) La capacidad. La necesidad de contar con importantes capacidades técnicas y económicas, en particular en el caso de los Estados del Sur Global, las pequeñas y medianas empresas y los actores de la economía informal, para poder llevar a la práctica los requisitos de los Principios Rectores;
- c) La coherencia. La falta de coherencia en las prácticas de los Estados y las empresas, entre otras cosas, en relación con unos requisitos obligatorios y efectivos de diligencia debida en materia de derechos humanos;
- d) El cambio climático. La importancia de adoptar un enfoque integral que situase los derechos humanos en el centro de los esfuerzos para abordar la crisis climática y garantizar una transición verde inclusiva y justa;
- e) Los conflictos. Los conflictos sociales, políticos, económicos, religiosos y culturales menoscababan el respeto de los derechos humanos, por lo que las empresas y los Estados debían colaborar para construir sociedades pacíficas basadas en los derechos

humanos. Las empresas que operaban en zonas de conflicto y posconflicto debían ejercer procesos más rigurosos de diligencia debida en materia de derechos humanos;

f) El espacio cívico. La sociedad civil y los defensores de los derechos humanos desempeñaban un papel fundamental en la promoción de las empresas responsables, pero seguían sufriendo acoso, amenazas y ataques mortales;

g) La rendición de cuentas de las empresas. Las víctimas seguían enfrentándose a múltiples obstáculos para acceder a un recurso efectivo, y los abusos de derechos humanos por parte de las empresas quedaban con demasiada frecuencia sin respuesta ni explicación;

h) La acción colectiva. Para superar los desafíos era necesaria una acción colectiva de los organismos de las Naciones Unidas, los Estados, las instituciones nacionales de derechos humanos, las empresas, las asociaciones sectoriales, los sindicatos, la sociedad civil, los abogados, el mundo académico y otros actores.

13. La sesión plenaria de apertura del Foro fue seguida de un diálogo entre múltiples interesados sobre el tema: “El próximo decenio de las empresas y los derechos humanos: aumentar el ritmo y la escala de la acción para aplicar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, durante el cual, la Presidenta del Consejo de Derechos Humanos, una activista independiente por los derechos humanos, el representante de una organización de la sociedad civil y una destacada defensora indígena de los derechos humanos ofrecieron perspectivas críticas y examinaron varios de los desafíos mundiales más urgentes en los que se combinaban las cuestiones de derechos humanos y el papel de las empresas.

14. Durante la sesión, los participantes señalaron diversos desafíos en el ámbito de las empresas y los derechos humanos relacionados con los abusos a los que se enfrentaban los defensores de los derechos humanos y los pueblos indígenas, el papel de la tecnología, la voluntad política de los Estados (o la falta de ella) para actuar en relación con cuestiones de derechos humanos, la rendición de cuentas de las empresas por los abusos de derechos humanos y la transición a las energías renovables. En relación con la labor futura, los oradores recomendaron respetar y aplicar los instrumentos y normas nacionales e internacionales de derechos humanos, entre otras cosas, en lo relativo a la lucha contra la corrupción, y llevar al ámbito local los debates que tenían lugar a nivel internacional y regional.

15. En cuanto a la acción estatal y la rendición de cuentas por los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas, los oradores señalaron que la gobernanza empresarial había pasado de perseguir la eficiencia y los beneficios a adoptar un enfoque mucho más inclusivo y antidiscriminatorio, lo que en parte se debía a la tendencia mundial que estaba llevando a los Estados a promulgar leyes sobre cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, como las formas contemporáneas de esclavitud y la diligencia debida en materia de derechos humanos, las cuales estaban sensibilizando a las empresas sobre su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Los oradores también destacaron que los Estados debían hacer de la reglamentación y la aplicación una de sus principales prioridades mediante una normativa efectiva sobre rendición de cuentas y una interpretación común del alcance de la responsabilidad por los abusos de derechos humanos. Hubo quien habló de la especial importancia de una supervisión independiente en las situaciones de colaboración entre los Estados y las empresas, por ejemplo, en el uso de tecnologías de vigilancia, la recopilación de datos y el intercambio de información.

16. Los oradores también destacaron que el diálogo entre múltiples interesados era una condición previa imprescindible para abordar los desafíos actuales en el ámbito de las empresas y los derechos humanos. Tanto los gobiernos como las empresas debían colaborar con la sociedad civil, los expertos y los defensores de los derechos humanos, entre otros, con el fin de generar una mayor conciencia de los problemas actuales, aprender de las mejores prácticas de otros actores y encontrar soluciones para prevenir los abusos de derechos humanos. También subrayaron que una transición inclusiva a las energías renovables debía estar condicionada al respeto de los derechos de todos, especialmente de las personas y comunidades más marginadas.

17. En las secciones que figuran a continuación, se abordan algunas de las cuestiones clave que fueron examinadas a lo largo de las sesiones celebradas durante el Foro. No se trata de una lista exhaustiva de todas las sesiones; los detalles completos se encuentran en el programa del sitio web del Foro⁷.

III. El legado del artífice de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, John Ruggie

18. El Foro dedicó una sesión extraordinaria a John Ruggie, autor de los Principios Rectores y antiguo Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas, quien lamentablemente falleció en 2021. Figuras destacadas con diferentes perfiles que habían colaborado con el Sr. Ruggie en su trabajo para formular los Principios Rectores, así como en sus esfuerzos posteriores para promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, reflexionaron sobre su legado y debatieron acerca de los próximos pasos que serían necesarios para seguir desarrollando e implementando su visión, expresada en los Principios Rectores, a lo largo del próximo decenio.

19. Los oradores recordaron la visión y los logros del Sr. Ruggie como pionero en el ámbito de los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas en una economía globalizada. A través de los Principios Rectores, el Sr. Ruggie había propuesto el innovador marco “Proteger, Respetar y Remediar” que había servido de brújula para la agenda sobre las empresas y los derechos humanos durante el decenio anterior. Los oradores señalaron que, desde su aprobación unánime por el Consejo de Derechos Humanos en 2011, los Principios Rectores habían orientado los esfuerzos mundiales para hacer frente a los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas y seguirían haciéndolo durante el próximo decenio. Era importante dar continuidad al legado y la visión del Sr. Ruggie a través de acciones concretas con el fin de hacer frente a la falta de capacidad o voluntad de los Estados y las empresas para abordar las cuestiones de derechos humanos en el contexto empresarial. También resultaba importante avanzar hacia la obligatoriedad de la diligencia debida y la presentación de información en materia de derechos humanos, y hacer justicia a las víctimas de abusos de derechos humanos por parte de las empresas, ya que, sin un acceso efectivo a las reparaciones, el ejercicio de la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos perdería efectividad práctica.

20. De cara al próximo decenio, los oradores recordaron la visión del Sr. Ruggie consistente en utilizar los Principios Rectores para influir en los mercados emergentes y en las economías de los países en desarrollo con el fin de impulsar el crecimiento social y económico y la productividad de forma sostenible, basándose en el respeto de los derechos humanos. También señalaron que los jóvenes contribuían de manera decisiva a hacer avanzar la agenda sobre las empresas y los derechos humanos, y subrayaron que era necesario convencer a los líderes jóvenes de la importancia de los Principios Rectores para el respeto por las empresas de las personas y el planeta, además de aumentar su capacidad para obtener un desarrollo sostenible e inclusivo.

IV. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: diez años de acción y una hoja de ruta para el próximo decenio

21. La hoja de ruta, con sus recomendaciones sobre cómo ampliar la aplicación de los Principios Rectores, se presentó en el Foro en una sesión que reunió a miembros del Grupo de Trabajo y a representantes del ACNUDH, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el

⁷ <https://10unforumbhr2021.sched.com/>.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas⁸.

22. El Grupo de Trabajo afirmó que la hoja de ruta, junto al informe de balance sobre el primer decenio de los Principios Rectores, tenía como objetivo evaluar la aplicación de los Principios Rectores hasta la fecha y trazar el rumbo para el próximo decenio⁹. La participación de las partes interesadas en la formulación de la hoja de ruta se consideró un logro importante. El proceso era el fruto de más de 200 propuestas, unas 70 consultas y cientos de entrevistas con las partes interesadas en todo el mundo. El Grupo de Trabajo describió someramente los ocho ámbitos de acción y los objetivos conexos, así como las recomendaciones de la hoja de ruta, y subrayó que su objetivo era proporcionar una orientación estratégica a todas las partes interesadas y darles una oportunidad para que aumentasen su nivel de ambición con miras a la aplicación de los Principios Rectores¹⁰.

23. Los participantes acogieron con satisfacción la hoja de ruta y destacaron su objetivo de aumentar y acelerar la aplicación de los Principios Rectores para abordar grandes desafíos mundiales y lograr un desarrollo sostenible, entre otras cosas, en el ámbito de la coherencia política, la rendición de cuentas, el acceso a la reparación y la innovación tecnológica. Era preciso integrar el respeto de los derechos humanos en los elementos centrales de la gobernanza empresarial y los modelos de negocio. Ello requería una buena comprensión de las consideraciones de derechos humanos, que convenía tener presentes desde el nivel operativo hasta la toma de decisiones en el consejo de administración. Además, había que desarrollar la capacidad de los consejos de administración de las empresas para traducir los compromisos de derechos humanos en políticas y acciones concretas en todas las operaciones de las empresas y en sus relaciones comerciales. Se observó que una de las principales cuestiones que había que abordar durante el próximo decenio era la evaluación efectiva de la integración por las empresas de los derechos humanos en sus políticas, prácticas y mecanismos de gobernanza empresarial. Los oradores también destacaron la necesidad de contar con consejos de administración más inclusivos y diversos en términos de género, capacidad, experiencia y conocimiento de los derechos humanos.

24. En cuanto a las cuestiones a las que había que dar prioridad en el próximo decenio, los participantes subrayaron que la conducta empresarial responsable debía ser una práctica normalizada, y no la iniciativa de una minoría. También subrayaron que los representantes de las comunidades locales y los defensores de los derechos humanos debían desempeñar un papel fundamental y que todas las partes interesadas debían procurar involucrarlos de forma sustantiva para hacer avanzar la agenda a nivel local. Destacaron que ya existían valiosas herramientas para facilitar la aplicación de los Principios Rectores, pero que, en el futuro, la aplicación debía ser más estratégica y accesible geográficamente, y las herramientas debían estar disponibles en varios idiomas.

A. Acción gubernamental y coherencia

25. El Foro contó con una mesa redonda de altos representantes de organizaciones y gobiernos de diferentes regiones. La mesa redonda debatió cómo aumentar el ritmo de aplicación de los Principios Rectores durante el próximo decenio poniendo en práctica las recomendaciones de la hoja de ruta¹¹.

26. Durante la sesión, los oradores señalaron que las medidas adoptadas por los Estados contribuían de manera decisiva a establecer expectativas claras para que las empresas respetasen los derechos humanos. La coherencia política resultaba especialmente importante,

⁸ Véase <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx>.

⁹ Véase [A/HRC/47/39](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPs10/Stocktaking-reader-friendly.pdf). Véase también <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPs10/Stocktaking-reader-friendly.pdf>.

¹⁰ Véase, Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, *Raising the Ambition – Increasing the Pace. A Road Map for the Next Decade of Business and Human Rights* (2021).

¹¹ Los representantes de Alemania, Bélgica, el Brasil, Colombia, el Ecuador, los Estados Unidos de América, Finlandia, la India, Indonesia, Kenia, Malasia, el Pakistán, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia, Suiza, Tailandia y Uganda y la Unión Europea hicieron declaraciones durante la mesa redonda.

así como que los Estados dieran ejemplo en su calidad de actores económicos. Algunos representantes señalaron que los problemas actuales restaban capacidad a los Estados para promover una aplicación coherente y eficaz de los Principios Rectores. Entre dichos problemas figuraban la crisis climática, la necesidad de una transición económica hacia una economía verde y sostenible, la falta de concienciación entre las pequeñas y medianas empresas sobre las consecuencias para los derechos humanos en sus cadenas de suministro, la economía informal y los desafíos relacionados con la tecnología y la inteligencia artificial. Los oradores también mencionaron los problemas para controlar y verificar los abusos de derechos humanos, debido a la creciente complejidad de las cadenas de suministro, y la reducción del espacio democrático para la sociedad civil y los defensores de los derechos humanos, que incidía negativamente en el acceso a la información y el diálogo entre múltiples interesados.

27. De cara al próximo decenio, los oradores destacaron que era necesario adoptar una combinación de medidas para acelerar la aplicación de los Principios Rectores y la hoja de ruta, y aludieron a los siguientes elementos de una “combinación inteligente” de medidas:

a) Aumentar la coherencia política mediante la adopción de planes de acción nacionales y otras políticas basadas en los Principios Rectores, como políticas de conducta empresarial responsable;

b) Adoptar la diligencia debida obligatoria y efectiva en materia de derechos humanos y otros instrumentos jurídicamente vinculantes;

c) Garantizar mecanismos adecuados para el acceso de los titulares de derechos a recursos efectivos y a la justicia;

d) Mejorar el diálogo entre múltiples interesados a nivel de los Estados, las empresas y la sociedad civil;

e) Empezar una acción colectiva a nivel nacional, regional e internacional para garantizar el respeto de los derechos humanos.

B. Diálogo entre múltiples interesados

28. En una sesión dedicada al diálogo entre múltiples interesados, participantes representantes de las empresas, la sociedad civil, los pueblos indígenas y los sindicatos acogieron con satisfacción el enfoque de múltiples partes interesadas de la hoja de ruta y su estructura clara y coherente de ocho ámbitos de acción, así como sus objetivos específicos.

29. La falta de coherencia en la aplicación de los Principios Rectores por los Estados y las empresas, el desconocimiento y la falta de información al respecto y la inexistencia de los recursos necesarios para aplicarlos se destacaron como deficiencias críticas que debían abordarse colectivamente. Los Estados debían asegurarse de que su marco jurídico interno estuviera en consonancia con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, garantizando asimismo el cumplimiento y disfrute efectivos de los derechos humanos por todos, especialmente por los más marginados. En ese sentido, se recomendó la ratificación y aplicación de los instrumentos internacionales y regionales oportunos para la defensa y promoción de los derechos de los pueblos indígenas, así como la ratificación de todos los convenios oportunos de la OIT.

30. Los oradores también manifestaron inquietud en relación con la protección de los derechos humanos de los trabajadores de la economía informal, que a menudo permanecían invisibles, por lo que se veían privados de protección y tenían poco o ningún acceso a la justicia en caso de ver vulnerados sus derechos. Algunos también subrayaron que una participación sustantiva de las comunidades afectadas, incluidos los pueblos indígenas, debía ser el centro de cualquier mecanismo o iniciativa de múltiples interesados, incluidos los mecanismos no estatales diseñados para mejorar el acceso a un recurso efectivo.

31. Los participantes señalaron que la concienciación y la creación de capacidad entre las partes interesadas era esencial para permitir una participación sustantiva en las medidas destinadas a aplicar los Principios Rectores, como la elaboración, el seguimiento y la evaluación de la aplicación de los planes de acción nacionales. Sucedió lo mismo con los

esfuerzos para lograr la rendición de cuentas de los actores pertinentes por abusos de derechos humanos relacionados con las empresas. Los oradores insistieron en que los derechos humanos debían constituir un elemento central del análisis y la información sobre las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza, y que también era necesario que el acceso a un recurso efectivo no se viera limitado a los mecanismos judiciales.

V. Obligaciones y acciones de los Estados

32. Durante el Foro, los Estados tuvieron la oportunidad de presentar y comentar las novedades normativas y políticas. Aparte de los avances correspondientes a las sesiones regionales que figuran más adelante, se mencionaron los siguientes avances¹²:

- a) Un plan de acción nacional publicado recientemente por el Pakistán centrado en la transparencia financiera, la lucha contra la discriminación, la diligencia debida en materia de derechos humanos, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la salud y seguridad en el trabajo y el acceso a la reparación;
- b) La reciente publicación de los planes de acción nacionales del Perú y Uganda;
- c) Los esfuerzos en curso para revisar los planes de acción nacionales existentes de Bélgica, Colombia¹³, los Estados Unidos de América, Luxemburgo y Suiza;
- d) Los esfuerzos en curso para elaborar planes de acción nacionales de la Argentina, el Brasil, el Ecuador, la India¹⁴, Malasia y México;
- e) Las enmiendas constitucionales para incluir a las empresas, responsabilizándolas así de respetar los derechos humanos en Kenya;
- f) La próxima adopción por parte de Alemania de una ley de diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos;
- g) El hecho de que el Gobierno de Tailandia estuviera estudiando la posibilidad de promulgar una ley sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos;
- h) La elaboración de guías prácticas y herramientas de autoevaluación sobre la diligencia debida para las pequeñas y medianas empresas en Bélgica;
- i) Las propuestas legislativas relativas a una gobernanza empresarial sostenible (como la propuesta que estaba elaborando la Comisión Europea para exigir que las empresas ejercieran la diligencia debida en materia de derechos humanos en sus cadenas de suministro);
- j) Las leyes, como la ley contra las formas contemporáneas de esclavitud del Reino Unido, que estaban orientadas a introducir y ampliar la transparencia de las empresas, con el objetivo de hacer frente a abusos de derechos humanos específicos;
- k) Las políticas nacionales sobre empresas y derechos humanos, como la estrategia nacional sobre empresas y derechos humanos encaminada a aplicar los Principios Rectores en Indonesia;
- l) Las políticas, como las nuevas normas y orientaciones para las empresas en los Estados Unidos en relación con el control de las exportaciones de tecnología de vigilancia y en materia de seguridad digital¹⁵.

A. Diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos

33. La reciente oleada de leyes relativas a la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos se examinó en varias sesiones, entre otras, en un diálogo entre múltiples

¹² La lista no es exhaustiva y el Grupo de Trabajo es consciente de que puede haber otras novedades.

¹³ Con especial atención a la solidaridad y la resiliencia durante las crisis.

¹⁴ Con especial atención a la sostenibilidad y las prácticas empresariales socialmente responsables.

¹⁵ Véase <https://www.federalregister.gov/documents/2021/10/21/2021-22774/information-security-controls-cybersecurity-items>.

interesados sobre la cuestión, una mesa redonda sobre las consecuencias de la diligencia debida obligatoria para las pequeñas y medianas empresas y una sesión sobre las últimas novedades en el plano internacional en lo tocante a la elaboración de un instrumento jurídicamente vinculante.

34. En una sesión dedicada a la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, las partes interesadas hablaron sobre el conjunto más eficaz de mecanismos de cumplimiento necesario para hacer valer las nuevas leyes sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, así como sobre el papel de las partes interesadas en el fortalecimiento de su aplicación. Los oradores coincidieron en que la diligencia debida obligatoria y efectiva en materia de derechos humanos debía incluir la responsabilidad administrativa y la responsabilidad civil como componentes complementarios. También subrayaron la necesidad de buscar vías de reparación no judiciales. Asimismo, los participantes destacaron la complementariedad entre la obligación de rendir cuentas de las empresas y el recurso jurídico. Además, una cuestión recurrente fue el desarrollo de una participación efectiva de las partes interesadas y la confianza en los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos, especialmente en el caso de las personas y las comunidades afectadas. Algunos participantes señalaron que debían existir mecanismos para garantizar una participación sustantiva de todas las partes interesadas en los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos para prevenir y mitigar los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas. Los participantes también señalaron la necesidad de que los regímenes de diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos abarcaran igualmente las cuestiones ambientales.

35. En el marco de los esfuerzos que estaba realizando la Unión Europea para aprobar una legislación vinculante relativa a la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente, se dedicó una sesión a las consecuencias de los regímenes de diligencia obligatoria en materia de derechos humanos para las pequeñas y medianas empresas. Los participantes presentaron datos para demostrar la importancia de esas empresas como actores clave para lograr cadenas de suministro que respetaran los derechos humanos y para promover el desarrollo sostenible. En cuanto a las dificultades a las que se enfrentaban las pequeñas y medianas empresas en sus cadenas de suministro y sus relaciones comerciales, los participantes subrayaron la necesidad de crear herramientas específicas para ayudarlas a avanzar en esas cuestiones.

36. En relación con el instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos que estaban elaborando las Naciones Unidas, los participantes formularon observaciones sobre el tercer proyecto revisado preparado por el grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos en octubre de 2021¹⁶. Los participantes hablaron sobre cómo un futuro instrumento jurídicamente vinculante y los Principios Rectores podían beneficiarse y reforzarse mutuamente, a la luz de las conclusiones del séptimo período de sesiones del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta y de las recomendaciones del Presidente-Relator¹⁷. Los oradores aludieron a las oportunidades que ofrecía el instrumento jurídicamente vinculante de lograr avances concretos en la protección de los derechos humanos en las actividades empresariales, ya que permitiría mejorar la rendición de cuentas por los daños causados y ofrecer recursos más efectivos a las víctimas, reforzando la aplicación de los Principios Rectores como un paso necesario y complementario.

B. Acuerdos internacionales de inversión y derechos humanos

37. El Foro incluyó una sesión sobre los acuerdos internacionales de inversión en la que los participantes debatieron su papel en la promoción del respeto de los derechos humanos, la inversión responsable y el apoyo a una economía inclusiva y sostenible. Los oradores hablaron sobre algunas de las conclusiones del informe que el Grupo de Trabajo había presentado a la Asamblea General en 2021, en el cual se afirmaba que el régimen

¹⁶ Véanse www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgontnc.aspx y A/HRC/49/65/Add.1.

¹⁷ Véase <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/session7>.

internacional de inversiones vigente presentaba tres características: desequilibrio, inconsistencia e irresponsabilidad¹⁸. Los participantes destacaron brevemente algunas de las recomendaciones del informe, a saber, que el objetivo último de los acuerdos de inversión debía ser lograr un desarrollo inclusivo y sostenible; que los acuerdos de inversión no debían socavar el deber de los Estados de regular a inversionistas e inversiones; y que debían incluir obligaciones en materia de derechos humanos y vías de reparación para todos, no solo para los inversionistas. También señalaron la necesidad de desarrollar un sistema de acuerdos de inversión justo y coherente.

38. Los oradores expresaron su preocupación por el problema del desequilibrio en el sistema de acuerdos internacionales de inversión. Coincidieron en que los mecanismos existentes de solución de controversias entre inversionistas y Estados afectaban de forma desproporcionada a los países en desarrollo que no podían ejercer mucha presión en las negociaciones, aunque afectaban también a los países desarrollados, ya que incidían en la soberanía de los Estados en cuanto a sus derechos y obligaciones de elaborar normas en relación con cuestiones de interés público. Los participantes también observaron la ausencia de disposiciones relativas a la protección de los derechos humanos entre los elementos fundamentales de los acuerdos internacionales de inversión, y señalaron que la protección de las inversiones también debía ser compatible con la protección de los derechos humanos y el medio ambiente.

39. Los oradores subrayaron que el objetivo de las inversiones debía reorientarse para lograr un desarrollo sostenible y erradicar la pobreza y las desigualdades socioeconómicas. Coincidieron en que era necesario reformar en profundidad los mecanismos vigentes de solución de controversias entre inversionistas y Estados y crear un nuevo régimen dotado de árbitros independientes que eliminara los desequilibrios actuales en el que los derechos humanos y las consideraciones ambientales ocupasen un lugar central.

VI. Respeto de los derechos humanos por parte de las empresas

40. Durante el Foro, se repitió el mensaje de que el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas no solo debía entenderse como una cuestión operativa, sino también estratégica, y que era necesario cambiar la cultura empresarial y los modelos de negocio. Además, la plena integración de la diligencia debida en materia de derechos humanos en la gobernanza empresarial debía convertirse en el emblema de un futuro en el que las empresas redoblaran sus esfuerzos para alinear sus prácticas con sus declaraciones públicas en materia de empresas y derechos humanos. Los oradores insistieron en que los derechos humanos debían estar en el centro del análisis y la información sobre las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza.

41. Al igual que en anteriores períodos de sesiones del Foro, se reiteró la importancia de la igualdad de condiciones para todas las empresas. Asimismo, se subrayó la necesidad de adoptar un enfoque que abarcara la totalidad de las cadenas de valor, así como la necesidad de evitar ejercicios destinados a “cumplir con una formalidad”. Los participantes insistieron en la necesidad de una participación sustantiva de las partes interesadas en los procesos de diligencia debida y reparación en materia de derechos humanos. También coincidieron en que la aplicación de la diligencia debida en materia de derechos humanos no debía consistir en proteger a las empresas de la responsabilidad, sino en fomentar la confianza, proteger a los titulares de derechos y prevenir y mitigar las repercusiones negativas en los derechos humanos.

42. Los vínculos entre la agenda sobre el cambio climático y la agenda sobre las empresas y los derechos humanos se abordaron en diferentes reuniones del Foro. Para posibilitar una transición justa, se pidió a las empresas que intensificaran sus esfuerzos para prevenir y abordar las repercusiones negativas en los derechos humanos y el cambio climático, entre otras cosas, aumentando la trazabilidad de las cadenas de suministro, reforzando las

¹⁸ Véase [A/76/238](#).

capacidades de sus asociados empresariales y estableciendo relaciones a largo plazo con sus asociados comerciales.

43. El Foro celebró una sesión sobre el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en el ámbito político y normativo, y sobre la prevención de la “captura corporativa”. Los participantes hablaron sobre problemas actuales de derechos humanos causados o exacerbados por prácticas irresponsables de participación política de las empresas. También se recomendaron medidas concretas para aplicar los Principios Rectores en el contexto de las actividades políticas y los grupos de presión de las empresas.

44. Los oradores dieron ejemplos de cómo una influencia política inapropiada de las empresas podía hacer que los actores empresariales incidieran en procesos de toma de decisiones políticas y en negociaciones legislativas en detrimento de los derechos humanos. Entre otras tácticas estaban las actividades de presión directa que buscaban el beneficio de las empresas de tal manera que podían darse consecuencias negativas para los derechos humanos; la presión a través de las asociaciones empresariales y sectoriales para lograr políticas que conllevaban los mismos riesgos; el patrocinio empresarial de investigaciones científicas sesgadas; los intentos de los actores empresariales de crear una falsa impresión de un apoyo público abrumador a decisiones políticas favorables a las empresas; y el fenómeno de las puertas giratorias que permitía que altos ejecutivos del sector privado pasaran a ocupar altos cargos en el sector público, y viceversa, sin apenas escrutinio ni consecuencias.

45. Los oradores debatieron una serie de buenas prácticas para que tanto los Estados como las empresas se asegurasen de que la participación política de las empresas se llevase a cabo de forma responsable. Muchos destacaron que era necesaria una mayor transparencia. Los oradores señalaron que, para que los actores empresariales rindieran cuentas tanto a sus propios accionistas como a las partes interesadas, la participación política de las empresas debía notificarse de forma transparente. Los participantes señalaron que ello debía ser tanto una responsabilidad de las empresas como una exigencia de los Estados.

46. También se abordó la importancia de que los Estados dispusieran de un marco sólido en materia de conflictos de intereses en las relaciones con sus asociados empresariales. Además, los oradores hablaron del importante papel que incumbía a los inversionistas; por ejemplo, a través de las resoluciones de los accionistas, los inversionistas podían solicitar a las empresas la divulgación de información que esclareciera sus actividades de participación política.

47. Los oradores señalaron los marcos existentes para modelar la ciudadanía corporativa a nivel político, incluidas las hojas de ruta para que las empresas garantizaran la transparencia de sus prácticas de participación política y su adaptación a los Principios Rectores y, en particular, al pilar II.

VII. Acceso a la reparación

48. A lo largo del Foro, los oradores subrayaron la importancia de intensificar los esfuerzos para garantizar un acceso efectivo a los mecanismos de reparación, incluidos los no judiciales, durante el próximo decenio, así como la complementariedad del recurso efectivo y la rendición de cuentas de las empresas, e hicieron hincapié en la conveniencia de hablar de titulares de derechos y no solo de víctimas.

49. En la sesión dedicada a las enseñanzas extraídas de los contenciosos societarios en materia de derechos humanos, los participantes hablaron sobre las experiencias de abogados, defensores de los derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil en la tramitación de un número cada vez mayor de casos contra empresas, tanto en sistemas jurídicos de *common law* como de tradición romanista, en el contexto de los obstáculos existentes para lograr que se hiciera justicia en relación con los abusos de derechos humanos cometidos por las empresas. Los participantes mencionaron un estudio que revelaba que los Principios Rectores habían sido citados en múltiples casos desde 2016 en América Latina¹⁹.

¹⁹ Véase https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2022/02/25135424/Experiencias-LA-Empresas_KAS2022-1.pdf.

50. Los oradores destacaron las dificultades para acceder a los recursos y a la información necesaria con el fin de demostrar la responsabilidad empresarial (los participantes mencionaron la creación del Fondo Grata para hacer frente a la cuestión de la financiación²⁰) y encontraron que la inversión de la carga de la prueba en favor de la víctima constituía una solución deseable²¹. Los oradores señalaron que la compensación económica no debía considerarse el único elemento por el que se obtenía justicia, aunque reconocieron que las solicitudes de indemnización podían tener un efecto disuasorio o preventivo para algunas empresas. También subrayaron las dificultades para responsabilizar a las empresas matrices, sobre todo cuando no estaban implicadas a nivel operativo y, en los casos en que sí existía una normativa de conducta empresarial responsable, los participantes señalaron la falta de control. Los oradores coincidieron en la necesidad de que un mayor número de abogados y bufetes trabajasen en los casos relacionados con las empresas y los derechos humanos. La transparencia, especialmente en el contexto de los contratos de transacción, también se identificó como un posible problema en ciertos casos, sin perjuicio de la necesidad de proteger la confidencialidad cuando resultara apropiado. Los oradores coincidieron en que los Estados debían otorgar prioridad a la promulgación de una legislación más estricta en materia de responsabilidad empresarial que permitiera responsabilizar a las empresas matrices de los abusos.

51. En una sesión sobre el papel de las instituciones nacionales de derechos humanos en la facilitación del acceso a la reparación por los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas, los participantes recordaron las conclusiones y recomendaciones del informe del Grupo de Trabajo sobre el tema²² y el enorme potencial de dichas instituciones para facilitar el acceso a la reparación a través de vías directas, indirectas y fundamentales. Entre los ejemplos de la facilitación por las instituciones nacionales de derechos humanos de un acceso directo a las reparaciones estaban la recepción de denuncias²³ y la investigación de los abusos²⁴, la celebración de audiencias²⁵, la iniciación de procedimientos civiles ante los tribunales y la concesión de indemnizaciones²⁶, y la realización de investigaciones de carácter nacional sobre los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas contra pueblos indígenas²⁷. Otros ejemplos eran las propuestas de renovación y revisión de la legislación para reforzar sus funciones²⁸ y las contribuciones a los mecanismos judiciales²⁹. También se señaló la labor llevada a cabo por las instituciones nacionales de derechos humanos para concienciar y educar a las partes interesadas sobre los Principios Rectores³⁰.

52. Entre las dificultades experimentadas por las instituciones nacionales de derechos humanos, los participantes señalaron un nivel frecuentemente escaso de independencia, recursos y personal especializado en las cuestiones de empresas y derechos humanos, la falta de confianza de las partes interesadas y los usuarios, y la necesidad de un mandato explícito de investigar, recibir y abordar las denuncias de abusos de derechos humanos relacionados con las empresas. Los participantes también subrayaron que las instituciones nacionales de derechos humanos debían apoyar los esfuerzos para proteger el espacio cívico, mantener su independencia y accesibilidad, y crear plataformas para compartir buenas prácticas y

²⁰ Véase <https://www.gratafund.org.au/>.

²¹ La inversión de la carga de la prueba ya se ha utilizado en casos en la Argentina, Colombia y México.

²² [A/HRC/47/39/Add.3](#).

²³ Por ejemplo, las denuncias de los pueblos indígenas en Malasia, las relativas a las actividades de empresas mineras y madereras en Ghana y las relacionadas con proyectos de empresas extractivas en Portugal.

²⁴ Por ejemplo, el Procurador de los Derechos Humanos en Guatemala.

²⁵ Según informó la Comisión Sudafricana de Derechos Humanos en relación con los retos socioeconómicos de las comunidades afectadas por la minería.

²⁶ Según informó la Comisaria Adjunta de la Comisión de Derechos Humanos y Justicia Administrativa de Ghana.

²⁷ Según informó el Presidente de la Comisión de Derechos Humanos de Malasia.

²⁸ *Ibid.* y la Provedoria de Justiça de Portugal.

²⁹ Por ejemplo, los *amici curiae* de la Comisión Sudafricana de Derechos Humanos en el caso *University of Stellenbosch Legal Aid Clinic and others v. Minister of Justice and Correctional Services and others*.

³⁰ Como en el caso de la Provedoria de Justiça de Portugal, la Comisión de Derechos Humanos de Sudáfrica y el Procurador de los Derechos Humanos en Guatemala.

colaborar de forma sustantiva con otras partes interesadas, como la sociedad civil y los defensores de los derechos humanos.

53. Los oradores destacaron que la cooperación con los organismos de las Naciones Unidas, los representantes de los países, el ACNUDH y otras organizaciones resultaba útil para fortalecer las instituciones nacionales de derechos humanos en términos de recursos humanos, creación de capacidad y asistencia. Algunos señalaron que, en el caso de los países en proceso de elaborar sus planes de acción nacionales, dicha cooperación había permitido que las instituciones nacionales de derechos humanos recibieran orientación de las organizaciones internacionales y los organismos de las Naciones Unidas.

54. Los participantes también señalaron la importancia de las redes internacionales y regionales de instituciones nacionales de derechos humanos para intercambiar mejores prácticas y aumentar el diálogo entre las instituciones, los gobiernos y las empresas.

VIII. Diálogo y perspectivas regionales

55. El Foro incluyó sesiones dedicadas a debatir las tendencias y los retos en regiones específicas³¹.

A. Estados de África

56. Los oradores reconocieron la importancia de hacer balance, dialogar y aprender sobre las iniciativas regionales y los avances en la aplicación de los Principios Rectores en África. Los representantes de múltiples grupos interesados señalaron que, pese a los complejos desafíos que afrontaba la región, se habían registrado varios avances positivos alentadores.

57. Entre los desafíos, los participantes destacaron el escaso nivel de concienciación en la región, que requeriría la intervención de las organizaciones comunitarias en paralelo a las instituciones nacionales y regionales. Observando la reciente adopción de un plan de acción nacional en Uganda en 2021 (el segundo país de la región en desarrollar un plan de este tipo después de Kenya) y la notificación por parte de otros participantes de la elaboración de varios planes de acción nacionales³², los oradores destacaron la necesidad de un mayor impulso para que otros Estados hicieran lo propio.

58. La captura corporativa y la corrupción también se identificaron como obstáculos para aprobar normas efectivas que promovieran una conducta empresarial responsable.

59. Continuando con la estrategia del Grupo de Trabajo de la “carrera hacia la cima”, que suponía la organización de Foros regionales y subregionales con el objetivo de debatir las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos a un nivel más específico, durante la sesión se anunció que en 2022 tendría lugar un foro regional sobre las empresas y los derechos humanos en África, organizado conjuntamente por el Grupo de Trabajo, el ACNUDH, el PNUD y la Unión Africana.

B. Estados de Asia y el Pacífico

60. La sesión regional se dedicó a escuchar las voces de los representantes de los jóvenes de la región de Asia y el Pacífico y a examinar sus retos y oportunidades para contribuir al avance de la aplicación efectiva de los Principios Rectores. Ello incluía las oportunidades para participar en pie de igualdad con los adultos en las decisiones que afectasen a sus vidas dentro del ámbito de las empresas y los derechos humanos y como víctimas de abusos de derechos humanos en el contexto de las operaciones empresariales. En la sesión se estudió la manera de aprovechar la aportación de los jóvenes como “motores del cambio” para

³¹ La presente sección se centra en los principales retos y tendencias regionales, pero en otras secciones del informe se hace mención de otras novedades específicas por país.

³² Actualmente, se están elaborando planes de acción nacionales en Ghana, Marruecos, Mozambique, la República Unida de Tanzania y Zambia.

promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y exigirles responsabilidades.

61. Los participantes destacaron que las generaciones más jóvenes eran probablemente más conscientes y estaban más involucradas en el activismo de los derechos humanos que las generaciones anteriores y ya estaban tomando la iniciativa en temas como el cambio climático o las nuevas tecnologías. Se sugirió hacer el lenguaje más accesible a las nuevas generaciones y utilizar soluciones creativas a nivel de comunicación para educar a los jóvenes acerca de la agenda sobre las empresas y los derechos humanos, por ejemplo, a través de diferentes tecnologías o documentales, para así llegar adecuadamente a ellos y captar su atención.

C. Estados de Europa Oriental

62. Los participantes señalaron que la aplicación de los Principios Rectores en Europa Central y Oriental seguía siendo lenta, debido a problemas específicos, como un entorno general de derechos humanos deficiente, la escasa experiencia local en materia de empresas y derechos humanos, una marcada presencia de empresas estatales y economías no transparentes, el débil sistema judicial y la ausencia de recursos no judiciales para lidiar con los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas, así como la falta de coherencia política en relación con la aplicación de los Principios Rectores. Se identificaron algunas prácticas positivas para superar los desafíos existentes, como empoderar a las partes interesadas, crear una sólida comunidad de múltiples interesados en el terreno de las empresas y los derechos humanos, así como promover mecanismos de aplicación más eficaces, una mayor participación de la sociedad civil e iniciativas ascendentes e inclusivas para una mejor aplicación de los Principios Rectores.

63. Entre los ejemplos de mejores prácticas se citaron la creación de una política de género a nivel empresarial de múltiples interesados para empoderar a las mujeres en el sector de la energía atómica; la organización de sesiones de formación dirigidas a las comunidades indígenas para mejorar su capacidad de negociación con el sector empresarial; la facilitación de datos actualizados a los defensores de los derechos humanos sobre los riesgos y abusos de derechos humanos relacionados con las empresas; la creación de oportunidades de empleo para los grupos marginados; la institución de un sindicato para los trabajadores por cuenta propia; y la aplicación de un enfoque de derechos humanos equilibrado para apoyar tanto la sensibilización como la creación de capacidad de los titulares de obligaciones y los titulares de derechos.

D. Estados de América Latina y el Caribe

64. Los oradores que representaban a diferentes organizaciones de la región de América Latina y el Caribe citaron ejemplos de mejores prácticas, desafíos y oportunidades futuras de aplicación de los Principios Rectores en la región. Entre los desafíos figuraban la falta de inclusión de los pueblos indígenas en los procesos de toma de decisiones que afectaban a sus vidas y a sus tierras, la aplicación de las normas de protección de los derechos humanos y la diligencia debida en las cadenas de suministro y las relaciones comerciales de los contratistas y los efectos socioeconómicos de la pandemia de COVID-19. En lo referente a las buenas prácticas, las partes interesadas mencionaron las iniciativas adoptadas por las empresas para aplicar los principios de las Naciones Unidas y señalaron que el Foro era una oportunidad para que los países dialogaran entre sí sobre las mejores prácticas y el aprendizaje entre iguales, en particular en relación con la elaboración y la ejecución de los planes de acción nacionales.

65. En términos de oportunidades, las partes interesadas hicieron un llamamiento a los países de la región para que intercambiaran puntos de vista y estudiaran las aportaciones de otros países; promovieran entornos propicios para las empresas sostenibles; y entablasen conversaciones sustantivas con las comunidades indígenas, la sociedad civil, los gobiernos regionales y municipales, las poblaciones locales y los jóvenes. Los panelistas hablaron sobre

la versión piloto de la hoja de ruta regional presentada durante el Foro³³. Los oradores destacaron que era necesaria una hoja de ruta regional que incluyera cuatro aspectos clave relacionados con la sociedad civil: la inclusión de los derechos humanos, laborales y ambientales; el fomento de entornos seguros para la participación; la necesidad de desarrollar una estrategia para elevar las voces de los países del Caribe; y la necesidad de responsabilizar a los Estados y a las empresas de la eliminación de los actuales obstáculos para la participación de la sociedad civil.

E. Estados de Europa Occidental y otros Estados

66. En la sesión dedicada a los Estados de Europa Occidental y otros Estados se presentaron las innovaciones normativas y políticas, incluidas las medidas adoptadas por la Unión Europea³⁴, las novedades en lo relativo a la obligatoriedad de la diligencia debida empresarial en materia de derechos humanos a nivel nacional³⁵ y las experiencias de aplicación de distintas innovaciones normativas y políticas³⁶. Los participantes citaron varios ejemplos positivos de iniciativas para reforzar la reparación y la rendición de cuentas por abusos de derechos humanos relacionados con las empresas, como el reconocimiento de la responsabilidad extraterritorial por los daños causados a varios agricultores nigerianos como resultado de unos derrames de petróleo, los cargos de la fiscalía general sueca contra dos ejecutivos de una empresa energética por su complicidad en crímenes de guerra en el Sudán y las demandas en curso contra empresas francesas por sus repercusiones negativas en los derechos humanos.

67. Los oradores señalaron los problemas de la región, entre ellos, la voluntariedad general de los procesos de diligencia debida empresarial en materia de derechos humanos, que a menudo se utilizaban como una mera formalidad, y el limitado alcance y aplicación de las leyes de diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos. Existía un amplio consenso entre los oradores en cuanto a que era necesario introducir la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos como parte de una “combinación inteligente” de medidas jurídicas y políticas, y que también era necesaria la participación de múltiples interesados a todos los niveles para que las novedades normativas surtieran efecto en la práctica.

IX. Cuestiones de interés

68. Varias sesiones se centraron en cuestiones actuales y emergentes o sistémicas relacionadas con la agenda sobre las empresas y los derechos humanos.

A. Grupos en situación de riesgo

69. Los oradores señalaron que, para garantizar una perspectiva de género, era importante examinar múltiples cuestiones, como la economía informal; tomar nota de que las mujeres afrontaban niveles desproporcionados de represalias por plantear sus inquietudes acerca de abusos de derechos humanos relacionados con las empresas; apoyar a las empresas propiedad de mujeres; tener en cuenta las diferencias culturales y las necesidades locales, y no utilizarlas

³³ Véase <https://empresasyderechoshumanos.org/prnu10/>.

³⁴ El reglamento de la Unión Europea sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (la directiva sobre la presentación de información no financiera), una propuesta normativa sobre gobernanza empresarial sostenible y una propuesta sobre taxonomía social se publicarán en una plataforma sobre finanzas sostenibles.

³⁵ Por ejemplo, la Ley de Transparencia de Noruega, el proyecto de ley a favor de una conducta empresarial internacional responsable y sostenible de los Países Bajos y la Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro de Alemania.

³⁶ En particular, los participantes compartieron sus experiencias sobre la aplicación de la Ley relativa al Deber de Vigilancia en Francia, la Ley de Aranceles de los Estados Unidos, las leyes sobre las formas contemporáneas de esclavitud del Reino Unido y el Canadá, y las disposiciones relativas a la prohibición de importación de productos fruto del trabajo forzoso en el Canadá.

como excusa para socavar la autonomía de las mujeres; la necesidad de contar con procesos participativos durante la definición de las reparaciones; y la importancia de las medidas y herramientas con perspectiva de género en el ámbito de la empresa y los derechos humanos, a fin de abordar los efectos desproporcionadamente negativos en los derechos de las mujeres y las niñas, incluidos los obstáculos para acceder a un recurso efectivo y promover un desarrollo sostenible inclusivo. Los oradores destacaron que las personas con una orientación sexual o una identidad de género diferente se enfrentaban a retos únicos, y señalaron la importancia de abordar desde la interseccionalidad las situaciones específicas en que personas y comunidades se veían expuestas a mayores riesgos de abuso. Entre las buenas prácticas que se debatieron figuran la perspectiva de género del plan de acción nacional de Uganda, una estrategia para fomentar el emprendimiento femenino en el Canadá y una guía sobre diversidad e inclusión para las empresas en Turquía.

70. Los participantes destacaron la continua criminalización y violencia contra los pueblos indígenas, en particular contra las mujeres indígenas y los defensores de los derechos de las mujeres indígenas, así como su falta de reconocimiento y participación en las decisiones que los afectaban. Los participantes subrayaron que los planes de acción nacionales a menudo no integraban suficientemente las voces ni las prioridades de los pueblos indígenas. Algunos de los problemas a los que se enfrentaban los pueblos indígenas se habían visto amplificadas por la pandemia. Sin embargo, se observaron algunos avances positivos, como la inclusión de consideraciones de derechos humanos relativas a los pueblos indígenas en el sector financiero, por ejemplo, en las instituciones de financiación del desarrollo. Las partes interesadas también señalaron que los Estados debían trabajar con las empresas para proteger y garantizar los derechos de los pueblos indígenas, y que debían participar en todas las iniciativas para lograr una mejor recuperación de la pandemia.

B. Combatir el racismo

71. En una sesión sobre el racismo, representantes de organizaciones de la sociedad civil, el mundo académico, el sector privado y los titulares de mandatos de los procedimientos especiales examinaron las expectativas de las empresas con respecto a los Principios Rectores para generar acciones sustantivas de prevención y lucha contra el racismo, y su utilización como herramienta para crear iniciativas y procesos capaces de conducir a un cambio transformador que erradicara el racismo.

72. Se señaló que las instancias decisorias debían estar racialmente alfabetizadas y dotarse de las competencias y la formación necesarias en el tema de la raza para en última instancia ser responsables a este respecto, con el fin de lograr un cambio transformador y atajar las causas del racismo sistémico en todos los niveles de la sociedad y las instituciones. Se debatió la medida en que la crisis climática tenía efectos desproporcionados en los derechos de los afrodescendientes, los pueblos indígenas y otras comunidades de color. Dicha circunstancia guardaba relación con el racismo histórico y estructural, y se señaló que quienes intentaban defender sus derechos humanos en relación con el cambio climático y el derecho a un medio ambiente seguro, limpio y saludable se enfrentaban a niveles inaceptables de violencia, amenazas e intimidación.

73. Los oradores hablaron sobre los principales desafíos y vías de progreso para que las empresas pudieran mejorar la prevención y lucha contra la discriminación racial y la xenofobia en el marco de la diligencia debida en materia de derechos humanos, y sobre lo que deberían hacer otras partes interesadas para apoyar ese objetivo. Ello incluía la rendición de cuentas y la reparación de las injusticias históricas, entre otras cosas, mediante compensaciones. Se debatió la necesidad de analizar cómo la discriminación se reflejaba en un acceso desigual a las oportunidades, la propiedad de la tierra y los modelos empresariales, lo que, a su vez, contribuía a la discriminación. Se señaló que era preciso velar por el empoderamiento y la participación sustantiva en el proceso de las comunidades afectadas que experimentaban repercusiones desproporcionadas, en particular desde el punto de vista de la interseccionalidad. El papel de las empresas en la lucha contra la discriminación racial se abordó en relación con la diligencia debida en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro y las operaciones, tanto a nivel externo como interno, entre otras cosas, a través

de mecanismos de contratación responsable y procesos de auditoría para analizar la situación dentro de la plantilla y combatir el racismo en todas sus formas.

C. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19)

74. La sesión sobre la pandemia de COVID-19 sirvió de foro para un debate entre múltiples interesados sobre las consecuencias de la pandemia y las enseñanzas extraídas al respecto, así como sobre la forma de reconstruir para mejorar sobre la base de los Principios Rectores. En ella se constató el carácter sistémico de determinados abusos de derechos humanos relacionados con las empresas, como el trabajo forzoso en las cadenas de suministro de los sectores de la confección y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y los retos sin precedentes a nivel mundial que habían afrontado los sindicatos y los trabajadores, especialmente los trabajadores migrantes y los de la economía informal. En los debates, se destacaron los grupos especialmente afectados por la crisis, como los trabajadores migrantes, los trabajadores jóvenes, las mujeres y los pueblos indígenas.

75. Las deliberaciones también arrojaron luz sobre los retos de las empresas durante la pandemia, como la pérdida de oportunidades de negocio, el aumento del costo de explotación, los retrasos en los pagos, la disminución de la capacidad de autofinanciación y un apoyo escaso o inexistente de los gobiernos a las pequeñas y medianas empresas. Las empresas habían tenido dificultades para realizar un proceso serio de diligencia debida en materia de derechos humanos debido a la imposibilidad de acceder a los lugares de trabajo y a los trabajadores. Los participantes en la sesión también señalaron algunos ejemplos positivos de apoyo y orientación estatales a las empresas, así como los esfuerzos de las empresas, las organizaciones patronales y la sociedad civil para aliviar el impacto socioeconómico en las comunidades y los trabajadores.

D. Defensores de los derechos humanos y participación ciudadana

76. La sesión comenzó con el anuncio del ganador del Premio de Derechos Humanos y Empresas 2021: African Resource Watch (AFREWATCH).

77. Algunos oradores, incluidos titulares de mandatos de los procedimientos especiales, defensores de los derechos humanos y representantes de la sociedad civil y de la Alianza de Inversores por los Derechos Humanos, expusieron la creciente utilización de medidas jurídicas para intimidar y criminalizar a los defensores a través de los llamados pleitos estratégicos contra la participación pública. Reflexionaron sobre cómo el objetivo de dichos pleitos era silenciar las voces críticas de los defensores de los derechos humanos, restringir su acceso a la reparación, disuadir a otras personas de formular denuncias y restringir las libertades de expresión, reunión y asociación. Se explicó a los asistentes que esos pleitos servían para difamar y acosar a los defensores, por ejemplo, por proteger los derechos laborales o criticar las actividades empresariales, y que habían provocado la autocensura, impedido las solicitudes de reparación y limitado el espacio cívico en muchos contextos.

78. Los oradores aludieron al informe del Grupo de Trabajo sobre los Principios Rectores y los defensores de los derechos humanos, presentado al Consejo de Derechos Humanos en junio de 2021, en el que el Grupo de Trabajo subrayaba la urgente necesidad de que los Estados y las empresas abordasen las repercusiones negativas de las actividades empresariales en los defensores de los derechos humanos y desgranaba las implicaciones normativas y prácticas de los Principios Rectores en relación con la protección y el respeto de su trabajo³⁷. Los oradores reflexionaron sobre el estudio llevado a cabo por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, que había identificado 355 casos que presentaban las características de los pleitos estratégicos contra la participación pública³⁸.

79. Los oradores subrayaron que las empresas debían reconocer que ese tipo de pleitos eran incompatibles con una actividad empresarial responsable y destruían cualquier credibilidad del compromiso empresarial de respetar los derechos humanos en general. Los

³⁷ A/HRC/47/39/Add.2.

³⁸ Véase https://media.bhrc.org/media/documents/2021_SLAPPs_Briefing_EN_v51.pdf.

oradores también describieron someramente las medidas que los Estados debían adoptar para impedir que esos pleitos se utilizasen para silenciar las voces de los defensores de los derechos humanos, como introducir reformas legislativas para evitar el encausamiento de los defensores de los derechos humanos por difamación y sancionar a las empresas que iniciasen ese tipo de pleitos.

E. Prevención del cambio climático y reparaciones

80. El debate que se celebró durante la sesión sobre el cambio climático tenía como objetivo recabar información para reflejarla en una nota, cuya elaboración correría a cargo del Grupo de Trabajo, sobre lo que suponían los tres pilares de los Principios Rectores para los Estados y las empresas en relación con el cambio climático³⁹.

81. Los participantes coincidieron en que era necesario un enfoque sistémico para aumentar las posibilidades de lograr la transición hacia unas emisiones netas cero; la reglamentación estatal, la cooperación internacional y las acciones empresariales desempeñarían un papel decisivo, entre otras cosas, mediante la aplicación efectiva de la diligencia debida en materia de derechos humanos o la alineación con el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático, el diálogo social sobre la mitigación y la adaptación a una transición justa y la abstención del uso de los grupos de presión empresariales. Los participantes estuvieron de acuerdo en que las medidas de mitigación del cambio climático no podían adoptar un enfoque territorial y en que los Principios Rectores constituían una herramienta clave para orientar y regular a las empresas en la toma de decisiones relacionadas con el cambio climático en aquellos ámbitos que iban más allá de la elaboración de leyes y reglamentos nacionales. Los participantes abogaron por una “combinación inteligente” de medidas distintas de las normas vinculantes, señalando la necesidad de replantear las ideas sobre el desarrollo, las cadenas de suministro y el funcionamiento de la sociedad, y establecer un contrato social con la naturaleza.

82. Los participantes también destacaron el oportuno aumento de los litigios climáticos estratégicos y la necesidad de sensibilizar y formar a la judicatura, y de garantizar el acceso a la justicia de las comunidades afectadas, incluidas las comunidades tradicionales y los pueblos indígenas. Durante la sesión, los participantes coincidieron en que era necesario crear un enfoque integral y garantizar la coherencia política para evitar las “ecoimposturas”.

F. Tecnología

83. En el contexto del proyecto B-tech dirigido por el ACNUDH⁴⁰, el Foro incluyó una sesión para explorar el panorama normativo en el contexto de las tecnologías digitales y realizar consultas sobre los elementos básicos que debían reunir las opciones normativas para que los Estados incentivasen al sector tecnológico a cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos en consonancia con los Principios Rectores. Los temas analizados fueron la manera en que los procesos normativos se podían fundamentar en los Principios Rectores, centrándose en particular en su primer pilar; la Ley de Servicios Digitales de la Unión Europea, que se estaba debatiendo en esos momentos e intentaba establecer una base normativa para la innovación responsable⁴¹; y la aplicación práctica de los Principios Rectores al sector tecnológico.

84. Los oradores subrayaron que los Estados podían ayudar a los titulares de derechos a comprender mejor el razonamiento que subyacía a ciertas decisiones si se imponía la transparencia empresarial y si la transparencia y la rendición de cuentas se vinculaban a mecanismos de aplicación. Los oradores afirmaron que había que centrarse en las maneras en que el sector privado podía introducir salvaguardias y destacaron la necesidad de una aplicación efectiva de la normativa por parte de los gobiernos. Los participantes aportaron

³⁹ Véase <https://www.ohchr.org/es/business/climate-change-and-ungps>.

⁴⁰ Véase <https://www.ohchr.org/es/business/b-tech-project>.

⁴¹ Véase https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/digital-services-act-ensuring-safe-and-accountable-online-environment_es.

información sobre las experiencias de aplicación de los Principios Rectores por empresas tecnológicas y por gobiernos, y reflexionaron sobre experiencias relevantes en distintas regiones.

G. Conducta empresarial responsable en el sector de la defensa

85. El Foro incluyó una sesión centrada en el tema de la conducta empresarial responsable en el sector de la defensa. En dicha sesión, los participantes que representaban a la sociedad civil, a los gobiernos y a la industria de la defensa, hablaron sobre el modo en que las empresas de defensa abordaban los riesgos para los derechos humanos asociados a los productos del sector de la defensa, examinaron el margen de mejora de los esfuerzos ambientales, sociales y de gobernanza y sostenibilidad del sector de la defensa, y debatieron la manera en que los Estados y las empresas debían aplicar los Principios Rectores para prevenir, mitigar y remediar los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas que pudieran guardar relación con el sector de la defensa.

86. Durante la sesión, los oradores señalaron que la aplicación de los Principios Rectores y otros marcos relativos a las empresas y los derechos humanos en el sector de la defensa había sido lenta y seguía siendo incompleta, pese a que el sector de la defensa entrañaba considerables riesgos para los derechos humanos. Los participantes debatieron sobre las responsabilidades independientes de las empresas del sector de la defensa de respetar los derechos humanos en situaciones en las que los Estados aprobaban la exportación de armas a un tercer país.

87. Los participantes también hablaron sobre la exposición de las empresas del sector de la defensa a riesgos únicos en materia de derechos humanos debido al limitado control que ejercían sobre sus productos y servicios una vez estos llegaban a los usuarios finales, que a menudo se hallaban en regiones inmersas en conflictos y caracterizadas por la inestabilidad y la represión política. También se observó que los problemas de falta de transparencia en los países importadores planteaban graves riesgos para los derechos humanos, entre otras cosas, porque complicaban aún más las medidas de control del uso final.

88. Los oradores hablaron de varias prácticas positivas que tanto los Estados como las empresas del sector de la defensa debían adoptar para prevenir y mitigar las repercusiones negativas en los derechos humanos, como realizar procesos más rigurosos de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar los riesgos en ese ámbito antes de la formalización de los contratos, e introducir una legislación de diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos.

89. Los oradores ofrecieron varias estrategias para lograr una mejor aplicación de los Principios Rectores en el sector de la defensa, como citar los derechos humanos directamente en los contratos de compraventa y exportación; realizar una auditoría realmente independiente de los presupuestos de defensa; y aplicar los mecanismos internacionales de control de las exportaciones de armas a las ventas nacionales al por menor de armas pequeñas.

X. Sesión plenaria de clausura: principales mensajes

90. El Foro concluyó con un debate acerca de las prioridades para el futuro próximo y una reflexión sobre la hoja de ruta para el próximo decenio, en el cual se abordaron igualmente los desafíos pendientes que surgirían en los años venideros, el papel que podían desempeñar los Estados y las empresas, y lo que las partes interesadas podían hacer para llevar adelante la agenda. La sesión plenaria de clausura fue moderada por el Grupo de Trabajo.

91. La Subsecretaria General y representante del PNUD recordó que eran necesarias una coherencia política internacional, la atención al acceso a la reparación y una legislación vinculante relativa a la diligencia debida en materia de derechos humanos. Destacó las medidas que el PNUD había adoptado en ese contexto para formar a las empresas, apoyar a la sociedad civil y fomentar el ejercicio de la diligencia debida en materia de derechos humanos en las zonas afectadas por conflictos.

92. El representante del grupo oficioso de los pueblos indígenas subrayó el papel de las instituciones nacionales de derechos humanos a la hora de proporcionar y facilitar el acceso a la reparación y observó que, en cambio, los Puntos Nacionales de Contacto para una conducta empresarial responsable establecidos en virtud de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los mecanismos de reclamación a menudo no proporcionaban recursos efectivos. También instó a los Estados a que ratificasen el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (núm. 169) de la OIT y el Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe (Acuerdo de Escazú), e instó a las empresas a que desarrollasen compromisos políticos claros para abordar toda su cadena de valor y a que se garantizase la participación de los pueblos indígenas. Para terminar, hizo un llamamiento a favor del establecimiento por los Estados de un instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular las actividades transnacionales de las empresas.

93. El representante de la Organización Internacional de Empleadores señaló la falta de normas efectivas para aplicar los Principios Rectores, así como la falta de mecanismos de reparación y marcos judiciales. Hizo hincapié en la necesidad de aumentar la coherencia política de los distintos Estados y en el papel que los planes de acción nacionales podían desempeñar para facilitar la aplicación de los Principios Rectores. También destacó que era preciso tener en cuenta la economía informal en el contexto de los Principios Rectores y lograr un acceso a la reparación más eficiente mediante marcos judiciales eficaces.

94. El representante de la Cámara de Comercio Internacional subrayó la importancia de incluir a las pequeñas y medianas empresas en los debates y la necesidad de una diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y de una participación sustantiva de todas las partes interesadas.

95. La representante del Observatorio del Clima alabó la ambición de la hoja de ruta y subrayó que era necesario que las empresas y los Estados rindieran cuentas de manera distintiva. También subrayó que eran necesarias una normativa internacional y la coherencia política.

96. La representante de la Global Business and Human Rights Scholars Association pidió a los Estados que adaptasen mejor sus compromisos comerciales a las normas sobre empresas y derechos humanos, destacó el papel del mundo académico en el ámbito de las empresas y los derechos humanos y reclamó recursos efectivos y la protección de los defensores de los derechos humanos.

97. La representante de una sociedad asesora en materia de derechos humanos y empresas reafirmó la necesidad de una participación sustantiva de todas las partes interesadas y pidió ambición en la aplicación de la hoja de ruta.

98. De los debates del Foro, resumidos por varios miembros del Grupo de Trabajo durante la plenaria de clausura, surgieron los siguientes mensajes y observaciones principales:

a) La importancia de que los gobiernos continuasen trabajando en procesos inclusivos y transparentes para elaborar o revisar los planes de acción nacionales basados en los Principios Rectores que abordasen los abusos de derechos humanos reales y posibles relacionados con las empresas en el país en cuestión;

b) La necesidad de que los gobiernos aumentasen la coherencia política mediante la adopción de planes de acción nacionales y otras políticas basadas en los Principios Rectores;

c) La importancia crítica del diálogo regional, interregional e intersectorial para garantizar el intercambio y la promoción de buenas prácticas y enseñanzas extraídas sobre la aplicación de los Principios Rectores. A tal fin, el Grupo de Trabajo seguiría colaborando con organizaciones regionales e internacionales para organizar foros regionales con el fin de analizar en profundidad la agenda sobre las empresas y los derechos humanos;

d) La importancia de contextualizar y localizar los Principios Rectores y la necesidad de seguir interpretándolos y traduciéndolos para que las personas sobre el terreno, así como las empresas y los gobiernos, lleven dicho instrumento del papel a la práctica;

e) La necesidad de que la legislación y la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos se conviertan en un elemento clave de la agenda sobre las empresas y los derechos humanos, con un llamamiento unánime de distintas partes interesadas a favor de un conjunto de medidas complementarias de responsabilidad civil y supervisión administrativa;

f) La importancia clave de las consultas y el diálogo con los titulares de derechos, entre otras cosas, para definir los recursos efectivos, puesto que los titulares de derechos debían estar siempre en el centro de los debates;

g) La necesidad de subsanar la falta de coherencia dentro de ciertas empresas que se habían comprometido con los principios de los derechos humanos y la diligencia debida, pero cuyas relaciones con los gobiernos y actividades de compromiso político conllevaban riesgos para los derechos humanos;

h) La necesidad de explorar enfoques interseccionales del contexto género-raza, así como las crisis relacionadas con el cambio climático y la COVID-19, la diversidad y la inclusión;

i) La consulta con las comunidades potencialmente afectadas y las partes interesadas pertinentes no equivalía al consentimiento y no podía conducir a una evaluación de los derechos humanos positiva en el proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos de una empresa.

99. A modo de conclusión, el Grupo de Trabajo reflexionó sobre los avances logrados por los Principios Rectores en los últimos diez años y la expectativa de que la hoja de ruta fuese aplicada conjuntamente por todas las partes interesadas; asimismo, subrayó que seguiría siendo importante exigir la rendición de cuentas a los Estados y el reconocimiento de la responsabilidad a las empresas matrices, además de garantizar el acceso efectivo a la reparación y la justicia. El Grupo de Trabajo pidió a todas las partes implicadas que trabajasen juntas para crear y aplicar una “combinación inteligente” de medidas, incluida la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, con el fin de identificar, prevenir y mitigar los efectos perjudiciales de las actividades de las empresas en los derechos humanos de las personas y en el planeta, y lograr la rendición de cuentas al respecto. El Grupo de Trabajo también aportó reflexiones sobre futuros foros, tanto a nivel mundial como regional, señalando el carácter constructivo de tales plataformas para el diálogo y el aprendizaje entre iguales, y sugirió que la cuestión del acceso a la reparación y la rendición de cuentas podía ser un tema a examinar en el futuro.

100. El 11° Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos tendrá lugar en Ginebra del 28 al 30 de noviembre de 2022.