



Asamblea General

Distr. general
21 de abril de 2017
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos
Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos
Quinto período de sesiones
14 a 16 de noviembre de 2016

Quinto período de sesiones del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos: resumen de los debates

Nota de la Secretaría

El presente documento, preparado de conformidad con las resoluciones 17/4 y 26/22 del Consejo de Derechos Humanos, contiene un resumen de los debates del quinto período de sesiones anual del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos, celebrado del 14 al 16 de noviembre de 2016. Se debe leer conjuntamente con el programa del Foro, las notas conceptuales de las sesiones, las declaraciones y las grabaciones en la red del período de las sesiones, que se pueden consultar en el sitio web del Foro¹.

¹ www.ohchr.org/2016ForumBHR.



Quinto período de sesiones del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos: resumen de los debates

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
A. Antecedentes.....	3
B. Participación	3
C. Tema del Foro de 2016	3
II. Sinopsis de las deliberaciones	4
A. Liderazgo e influencia de los Estados.....	4
B. Liderazgo e influencia de las empresas.....	9
C. Nuevos modelos de actuación y rendición de cuentas	15
D. Acceso a vías de recurso y necesidad de proteger a las personas afectadas en situaciones vulnerables	17
III. Conclusiones	22

I. Introducción

A. Antecedentes

1. Desde su primer período de sesiones, celebrado en 2012, el Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos se ha convertido en la mayor reunión mundial sobre esa cuestión. Fue establecido por el Consejo de Derechos Humanos en su resolución 17/4, con el mandato de examinar las tendencias y los problemas en la promoción y aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (A/HRC/17/31, anexo); a fin de promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, incluidos los problemas de determinados sectores, ámbitos de operación o en relación con derechos o grupos específicos; y definir las buenas prácticas.

2. El Foro es organizado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y guiado por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. El programa para 2016 incluía 3 sesiones plenarias y 64 sesiones paralelas. Estas últimas fueron organizadas por el Grupo de Trabajo, el ACNUDH y organizaciones externas, sobre la base de los resultados de amplias consultas y de unas 160 propuestas presentadas durante el período de sesiones.

3. El Presidente del Consejo de Derechos Humanos nombró Presidente del Foro a Sergei Alexandrovich Ordzhonikidze. De conformidad con la resolución 17/4 del Consejo, la Presidencia se encargó de la preparación del presente resumen de los debates del Foro.

B. Participación

4. Asistieron al Foro más de 2.000 participantes de 140 Estados, frente a unos 1.000 participantes de 80 Estados que se habían inscrito en su primer período de sesiones, celebrado en 2012. Aproximadamente el 55% de los participantes inscritos eran mujeres.

Categoría de los interesados participantes (porcentaje)

Universidades	12
Empresas, asociaciones empresariales e industriales, consultorías, bufetes de abogados, inversionistas	24
Organizaciones de la sociedad civil, interesados afectados, sindicatos y grupos de pueblos indígenas	30
Alianzas entre múltiples interesados	2
Instituciones nacionales de derechos humanos	3
Asociaciones profesionales	1
Estados	14
Naciones Unidas/organizaciones intergubernamentales	7
Otros	6

C. Tema del Foro de 2016

5. El título del Foro de 2016 fue “Liderazgo e influencia: integración de los derechos humanos en las reglas y relaciones que mueven la economía mundial”. El programa se hacía eco de cuatro importantes propuestas:

- Se espera que los Estados “prediquen con el ejemplo”;
- El liderazgo y la influencia es algo que compete a todas las empresas que integran la cadena de valor (incluidas las empresas matrices, los proveedores y las instituciones financieras);

- Se necesitan mejores modelos de acción y rendición de cuentas para impulsar el respeto de los derechos humanos por las empresas y la contribución positiva de estas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible;
 - Es preciso intensificar los esfuerzos para mejorar el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas y proteger a las personas en situaciones especialmente vulnerables.
6. Las propuestas mencionadas *supra* se debatieron en las sesiones plenarias y paralelas. Estas últimas se agruparon globalmente dentro de los siguientes encabezamientos o “niveles” generales:
- Liderazgo e influencia de los Estados;
 - Liderazgo e influencia de las empresas;
 - Dinero y finanzas;
 - Nuevos modelos;
 - Acción local.

II. Sinopsis de las deliberaciones

A. Liderazgo e influencia de los Estados

1. Importancia del liderazgo del gobierno

7. En los debates celebrados durante el período de sesiones del Foro se puso de relieve la opinión de que, para avanzar en la promoción y aplicación de los Principios Rectores, los Estados debían colocar a las personas y los derechos humanos en el centro de sus actividades de desarrollo. Se destacó que, desde un primer momento, los gobiernos debían constituir un vínculo más firme en relación con la cuestión de las empresas y los derechos humanos. Se requería un “foro de gobiernos” para arrojar luz sobre lo que los agentes gubernamentales —ministerios, departamentos y organismos pertinentes— podían hacer para acelerar e intensificar la aplicación de los Principios Rectores.

8. Se examinaron diferentes aspectos del liderazgo del gobierno, como las últimas tendencias normativas y reglamentarias para incorporar el respeto de los derechos humanos en las inversiones, las cadenas de suministro y la actividad económica de las empresas. Había que prestar especial atención a las políticas empresariales pertinentes relacionadas con la tributación y la corrupción que generasen un entorno propicio al respeto de los derechos humanos por las empresas. Además, se instó a fortalecer el liderazgo y la cooperación del gobierno para incorporar los derechos humanos a contextos multilaterales, como los acuerdos bilaterales y multilaterales de inversión y la gobernanza económica a nivel mundial.

9. El Foro se ocupó de las expectativas existentes a los efectos de que los gobiernos predicasen con el ejemplo en relación con sus propias actividades económicas no solo como reguladores, sino también en su calidad de propietarios de empresas, inversionistas y compradores, e hiciesen frente a importantes problemas actuales, como el trabajo forzoso y la esclavitud contemporánea en las cadenas de suministro. También figuraban en el programa del Foro la nueva cuestión de los “macrodatos” y sus consecuencias para el deber del Estado de proteger y la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos.

2. Planes de acción nacionales

10. Se recordó a los Estados el contenido de la resolución 26/22 del Consejo de Derechos Humanos, en la que el Consejo invitó a todos los Estados a que elaboraran planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos y a que informaran sobre los progresos realizados. Los participantes en los debates pusieron de manifiesto los recientes progresos realizados en esta esfera y varios Estados proporcionaron información

actualizada, incluida información sobre los planes de acción nacionales y otras iniciativas pertinentes.

11. En el período de sesiones del Foro, el Grupo de Trabajo puso en marcha la versión final de sus orientaciones para los Estados a fin de apoyar la elaboración de planes de acción nacionales. Otros agentes internacionales también prestaron apoyo a los procesos de los planes de acción. Uno de los ejemplos que cabe mencionar es el del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que respaldó la elaboración de planes de acción a nivel de los países en algunas regiones del mundo.

12. Aunque se acogieron favorablemente los recientes avances logrados, los participantes pusieron de relieve que lo que importaba no era el número de planes, sino su contenido y su puesta en práctica. Los aspectos clave que señalaron para lograr un avance real se referían a la necesidad de:

- a) Formular planes de acción nacionales u otras iniciativas pertinentes que permitiesen actuar y estuvieran orientados hacia el futuro en lugar de consistir únicamente en un resumen de las normas, las políticas y las actividades del gobierno;
- b) Asignar recursos suficientes para permitir la ejecución de planes de acción nacionales cuando procediese;
- c) Llevar a cabo amplias consultas con múltiples interesados;
- d) Tener en cuenta las perspectivas de las personas, los grupos y los órganos de la sociedad afectados que se hubiesen comprometido a promover y defender los derechos humanos en un contexto empresarial, al tiempo que se establecían planes de acción nacionales u otros mecanismos pertinentes;
- e) Tener en cuenta aspectos de la igualdad de género;
- f) Aprender de los esfuerzos realizados por las empresas para aplicar los Principios Rectores;
- g) Establecer una plataforma en las Naciones Unidas para impulsar el liderazgo del Estado y el aprendizaje entre pares, así como el diálogo entre las partes interesadas.

13. Los participantes en los debates del Foro también destacaron el importante papel que podían desempeñar y habían estado desempeñando las instituciones nacionales de derechos humanos en algunos países a los efectos de poner en marcha procesos de planes de acción nacionales, establecer el contenido de la ejecución de los planes de acción y supervisar los progresos realizados en su ejecución y otros mecanismos pertinentes.

3. Enfoques normativos para impulsar el respeto de los derechos humanos por las empresas

14. El Foro examinó las novedades de los enfoques normativos relacionados con la diligencia debida en materia de derechos humanos en el caso de las empresas, incluidas varias iniciativas regionales y estatales.

15. Se señaló que, si bien era prematuro determinar si esas y otras novedades representaban una tendencia hacia un sistema de diligencia debida “obligatoria” en materia de derechos humanos y qué efectos tendrían las recientes iniciativas normativas y de políticas, era importante contar con una “combinación inteligente” de medidas vinculantes y no vinculantes.

16. En los debates del Foro se examinó la evolución de los “mercados emergentes” en lo concerniente a la aplicación de determinados aspectos de los Principios Rectores mediante diversos instrumentos e iniciativas normativas y de políticas.

17. Se reconoció que la evolución mencionada ponía de manifiesto avances, en el sentido de que había más gobiernos con una actitud dinámica e innovadora en el ámbito normativo. Había importantes aspectos que requerían la adopción de nuevas medidas, lo que incluía la necesidad de aclarar:

- a) Cómo garantizar la rendición de cuentas en la práctica;

b) Qué ofrecían esas normas y otras similares en cuanto al acceso a vías de recurso para las víctimas de abusos por parte de las empresas;

c) Qué significaba la diligencia debida en materia de derechos humanos en determinados contextos, en el sentido de atribuir una clara función a quienes desempeñaban el liderazgo normativo a los efectos de aclarar elementos concretos de la diligencia debida de las empresas.

4. Predicando con el ejemplo

18. En los debates del Foro se pusieron de relieve el papel del Estado como agente económico y la importancia que representaba para su obligación de proteger los derechos humanos en el ámbito empresarial, así como su liderazgo e influencia en la práctica. A este respecto, se señaló que no se prestaba suficiente atención a las repercusiones y las responsabilidades de las empresas estatales en el ámbito de los derechos humanos ni a la obligación de los Estados que las poseían o controlaban; además, en todo el mundo había empresas estatales no reguladas y perjudicadas por conflictos de intereses que producían efectos negativos para los derechos humanos. Durante el Foro se examinaron algunas buenas prácticas, lo que ponía de manifiesto que resultaba posible y redundaba en favor del interés superior de los Estados y las empresas estatales el hecho de fortalecer la gobernanza empresarial, que incluía establecer estrictos requisitos sobre los derechos humanos y la sostenibilidad. En el reciente informe del Grupo de Trabajo sobre las empresas públicas y la propiedad del Estado (A/HRC/32/45) figuraban orientaciones detalladas para los Estados a tal efecto.

19. En el ámbito de las finanzas públicas, se observó que varios organismos nacionales de crédito a la exportación, instituciones de financiación del desarrollo y bancos multilaterales de desarrollo habían establecido enfoques para examinar el impacto social y ambiental de las transacciones en el marco de sus decisiones de financiación. Sin embargo, solo en fecha reciente algunas de esas entidades habían comenzado a examinar las repercusiones que tenía para sus presentes enfoques la diligencia debida en materia de derechos humanos respecto de las empresas (tal como se entendía en los Principios Rectores).

20. Durante los debates del Foro, se destacó que la experiencia había puesto de manifiesto la necesidad de mirar más allá del estrecho alcance físico de un proyecto, ya que había que examinar también las relaciones empresariales existentes, que podían entrañar riesgos de derechos humanos para los interesados, y dar prioridad a las cuestiones cuyos riesgos fueran particularmente graves. La diligencia debida en materia de derechos humanos también entrañaba examinar la gama completa de derechos humanos internacionalmente reconocidos. Se señaló que las instituciones financieras públicas debían prestar más atención a la utilización de su influencia para garantizar que se dispusiera de vías de recurso en la práctica y que, en general, las políticas y los procesos de muchos organismos de crédito a la exportación e instituciones de financiación del desarrollo aún tenían mucho camino que recorrer para impedir el menoscabo de los derechos humanos, lo que incluía la protección de los defensores de los derechos humanos que planteasen preocupaciones sobre la repercusión de ciertos proyectos.

21. El Foro también se ocupó del papel de las adquisiciones públicas y, a este respecto, resaltó que la transparencia y, en particular, la transparencia de la cadena de suministro, era el primer paso para exigir responsabilidades a las empresas por sus efectos en los derechos humanos. Algunos gobiernos locales ya estaban utilizando su poder adquisitivo para impulsar una mayor transparencia. A fin de aumentar la eficacia de las adquisiciones públicas para impulsar cambios positivos en relación con los derechos humanos en las cadenas de suministro, los órganos públicos debían colaborar más, por ejemplo, mediante las adquisiciones conjuntas y la unificación de los correspondientes requisitos.

22. Se consideró que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible era otro elemento impulsor de modelos más responsables de adquisición pública. A este respecto, era importante que las políticas fueran coherentes con los Principios Rectores. La experiencia adquirida en la integración de consideraciones sobre derechos humanos en las adquisiciones públicas indicaba que la colaboración y el intercambio de conocimientos teóricos y

prácticos entre los gobiernos se materializaban en la ampliación de las prácticas eficaces. Un problema común con el que tropezaban los oficiales de adquisiciones y los encargados de formular políticas era la presión que se ejercía para que se concentrasen únicamente en ahorrar dinero. Por consiguiente, era importante crear un diseño institucional que alentase y recompensase a los oficiales de adquisiciones con el fin de que examinasen los problemas de derechos humanos en lugar de castigarlos.

5. Integración de los derechos humanos en el contexto de las inversiones

23. Durante los debates sobre las inversiones internacionales, los participantes señalaron que los Estados eran cada vez más conscientes de que tenían que reservar más espacio normativo para los derechos humanos en los acuerdos sobre inversiones. Los Estados estaban preparando diferentes modelos para alcanzar ese objetivo, entre los que cabía señalar, por ejemplo, la integración de los derechos humanos y la responsabilidad social empresarial en los acuerdos o modelos bilaterales de inversión. No obstante, ese ámbito requería más orientaciones concretas y liderazgo.

24. También se examinaron las dificultades y oportunidades concretas de la integración de los Principios Rectores en la inversión en “contextos de transición”. En todo ámbito geográfico que estuviese experimentando una importante transición social o económica, el sector privado —y especialmente la inversión extranjera— se consideraba un importante agente para apoyar esa transición. Las experiencias de varios Estados indicaban que el éxito de la transición dependía de la capacidad de todos los agentes, incluidos los inversionistas, de reconocer las necesidades particulares de la sociedad en transición y responder a ellas. Se destacó la importancia del papel de los gobiernos anfitriones a los efectos de definir y comunicar esa visión común.

25. También se examinó el papel de los gobiernos de origen, en particular la importancia de contar con una clara visión del papel del sector privado a los efectos de facilitar una transición positiva. Los participantes examinaron el caso de un gobierno que había solicitado y recibido varias nuevas cláusulas y exigencias para inversionistas en contratos de inversión del Estado, en las que se precisaba el papel del sector privado como impulsor de la transición a la paz y se establecían los medios necesarios de protección para el Estado en reconocimiento de su papel particular en la consolidación de la paz.

26. Los Principios Rectores contribuían a enmarcar las expectativas de las empresas en contextos de transición y constituían un útil punto de referencia para que las empresas estableciesen su propio enfoque con miras a comprender las necesidades de las sociedades en transición.

6. Papel de los gobiernos a los efectos de ocuparse de la cuestión del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

27. En sus debates, los participantes en el Foro se ocuparon de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016 y del Plan de Acción del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a los que situaron en el contexto más amplio de los recientes acontecimientos relativos a la gestión responsable de la cadena de suministro y los derechos humanos. Se plantearon varios aspectos relacionados con la función de los gobiernos:

- A nivel nacional, todos los Estados debían ocuparse en primer lugar del trabajo decente en las cadenas de suministro, lo que entrañaba establecer planes de acción nacionales y otros mecanismos pertinentes para promover y aplicar los Principios Rectores, e incentivar a las empresas para que ejerciesen la diligencia debida en materia de derechos humanos;
- Correspondía a los gobiernos colaborar en el establecimiento de reglas de juego uniformes;
- Se necesitaban más fondos para apoyar las iniciativas destinadas a fortalecer los marcos institucionales, como las inspecciones de trabajo;
- Las normas de la OIT ofrecían importantes orientaciones y cabía considerar la función de apoyo de la OIT cuando correspondiese;

- Era necesario mantener una coordinación constante con otros agentes que se ocupaban de las cadenas de suministro responsables y establecer mecanismos de rendición de cuentas en consonancia con los Principios Rectores;
- Las adquisiciones públicas y las actividades de las empresas de propiedad estatal brindaban la oportunidad de contribuir positivamente al trabajo decente en las cadenas de suministro de conformidad con los Principios Rectores y las normas de la OIT.

7. La esclavitud en las cadenas de suministro: alianzas y regulaciones entre múltiples interesados

28. La intensificación del alcance y de la complejidad de las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas, particularmente en relación con la situación de los migrantes en todo el mundo, fue el centro de atención de varios de los debates del Foro.

29. Los oradores del Foro destacaron que eran esenciales las alianzas entre los sectores público y privado para hacer frente a ese problema en las cadenas de suministro transfronterizas. La idea de las alianzas se explicó mediante un ejemplo relacionado con una plataforma internacional para entablar ese tipo de diálogo y de cooperación, que abarcaba a su vez plataformas de cooperación intergubernamental y entre múltiples interesados.

30. Se señaló que, para ser eficaces, las respuestas colectivas debían:

- a) Promover la buena gobernanza, el crecimiento inclusivo y el estado de derecho;
- b) Traducir los compromisos en medidas prácticas;
- c) Ofrecer un espacio para que los trabajadores y los sindicatos expusieran sus opiniones;
- d) Tomar como base los dos Convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso cuando procediera;
- e) Tener en cuenta las directrices de la OIT para la contratación equitativa, dado que a menudo era posible la explotación en la etapa de la contratación.

8. Tributación y corrupción

31. El Foro trató de arrojar luz sobre las dos cuestiones fundamentales del aspecto monetario de las empresas y los derechos humanos: la tributación y la corrupción.

32. Los participantes pusieron de relieve que los gobiernos tenían obligaciones jurídicas positivas a fin de promover y proteger los derechos humanos y que la tributación era uno de los principales mecanismos para lograrlo. Ello entrañaba la correspondiente obligación de los Estados de no ceder sus derechos y mecanismos, contrariamente a lo que se estaba observando respecto de los injustificados incentivos fiscales de las empresas y la limitación del margen de acción en materia de políticas en el marco de la relación de intercambio y de los acuerdos de inversión. Si las políticas en materia de impuestos sobre las sociedades estuviesen en consonancia con el espíritu y el propósito de los Principios Rectores, los Estados podrían:

- a) Reformar las normas tributarias internacionales para reconocer a las empresas transnacionales como entidades unificadas —no separadas— a los efectos de garantizar que la estimación de la base imponible se hiciese con arreglo a la situación de cada empresa y no de cada país;
- b) Realizar evaluaciones independientes de las repercusiones de los efectos indirectos sobre los derechos humanos de sus impuestos sobre las sociedades o de sus políticas y prácticas financieras conexas;
- c) Velar por que se respetase el principio de transparencia y acceso a la información pertinente sobre los sistemas tributarios y las repercusiones de los acuerdos de comercio e inversiones sobre los derechos humanos.

33. Se planteó la cuestión de la corrupción en los debates del Foro, lo que puso de manifiesto en qué medida la corrupción tenía importantes y graves consecuencias para los derechos humanos. Los participantes pusieron de relieve que la sociedad civil y las empresas frecuentemente tenían las mismas aspiraciones: el fortalecimiento del estado de derecho, la mejora de la transparencia y la lucha contra la corrupción. Por ello, debían estudiarse las oportunidades para mejorar la colaboración y la participación entre los diferentes interesados. Una cuestión importante era la inversión en tierras, ámbito en que la corrupción estaba generalizada en muchos países. Los oradores subrayaron que era esencial la aplicación del principio del consentimiento libre, previo e informado. Cuando los propios representantes del gobierno llevaban a cabo actividades de corrupción, los inversionistas y las empresas debían actuar con la mayor diligencia debida en materia de derechos humanos y asegurarse de que los acuerdos sobre tierras no estaban afectados por la corrupción.

B. Liderazgo e influencia de las empresas

1. La cultura de las empresas, las alianzas y el liderazgo de la junta directiva

34. Los dirigentes empresariales que participaron en el Foro destacaron que, para poner de manifiesto la capacidad de liderazgo, había que ejercer influencia sobre los asociados y las partes interesadas para garantizar que los derechos humanos se vieran protegidos y respetados. Con el fin de crear una cultura en que las empresas entendiesen que servían a la sociedad, era necesario crear una “organización de educación permanente” que velase por que los directores ejecutivos y los administradores satisficieran las expectativas básicas en materia de derechos humanos y tuviesen en cuenta la experiencia adquirida. Una empresa que emprendiese un nuevo rumbo no solo debía ponerse en contacto con las comunidades afectadas para explicarles cómo consideraba que se beneficiarían de la actividad empresarial, sino que también debía preguntar a las comunidades qué era lo que deseaban y responder en consecuencia. La influencia sobre diversos interesados —incluidos proveedores, contratistas, minoristas y gobiernos— podía ejercerse poniendo claramente de manifiesto los valores fundamentales de la empresa. Además, la influencia de una empresa podía reforzarse mediante alianzas estratégicas, como las que podían establecerse con las Naciones Unidas o con organizaciones no gubernamentales (ONG).

35. También se destacó la forma en que las juntas directivas contribuirían a establecer la cultura de los valores de una empresa. Las juntas directivas podían poner de manifiesto su liderazgo creando un entorno en que la opinión de los interesados fuese tenida en cuenta por los accionistas; velando por que la dirección ejecutiva gestionase responsablemente la empresa; y previniendo problemas, tales como los riesgos de las actividades de las empresas para los derechos humanos. Por ejemplo, los miembros de la junta directiva podían contribuir a crear equipos de tareas o grupos directivos relacionados con los derechos humanos en la empresa o participar en tales equipos o grupos, los cuales dispondrían de departamentos intersectoriales, incluidos los de operaciones mundiales, cumplimiento, asuntos jurídicos, riesgos, políticas y sostenibilidad, a los efectos de señalar las principales cuestiones de derechos humanos y responder a ellas. Si bien a nivel de la junta directiva no se planteaban muchas cuestiones relacionadas con los derechos humanos en una empresa, ya que esta debía disponer de mecanismos para responder a ellas a un nivel más bajo y más inmediato, era importante fomentar una cultura según la cual la junta directiva y la dirección ejecutiva se sintiesen cómodas con ese grado de apertura y con el hecho de que se les planteasen problemas. Se informó a los participantes en el Foro sobre las iniciativas para elaborar instrumentos prácticos con el fin de que las juntas directivas de las empresas adaptasen sus actividades a los Principios Rectores.

36. Con respecto al liderazgo de la junta directiva, se expuso un ejemplo en el que, desde la perspectiva de un miembro de la junta directiva de una importante institución financiera, el grado de influencia que una institución financiera ejercía en la práctica sobre los clientes dependía de cuatro esferas principales: la suma invertida; la antigüedad del correspondiente préstamo; la firmeza de la relación con el cliente; y el número de otros bancos que participaban en el acuerdo. Al mismo tiempo, los gobiernos solían ser los interesados y resultaba sumamente difícil ejercer influencia sobre ellos. Además, se necesitaba tiempo para establecer una relación con el ministerio o departamento pertinente.

2. Los equipos interfuncionales

37. Varios empresarios que intervinieron en el Foro destacaron que era probable que las empresas que se ajustaban únicamente a las leyes nacionales y que se centraban en el mercado local tuviesen que enfrentarse a dificultades al ampliar sus operaciones a otras zonas. Por ejemplo, una empresa de tecnología de la información y las comunicaciones se había encontrado en esa situación en otras épocas y posteriormente había elaborado una política y un programa a nivel de toda la empresa en materia de derechos humanos a fin de constituir un equipo especial e interfuncional que la ayudase a integrar los Principios Rectores en diferentes contextos operacionales mediante una verdadera participación de los interesados. Se había centrado en el establecimiento de relaciones a nivel interno, de modo que habría más personal desempeñando diferentes funciones que comprendería la interrelación de las cuestiones de derechos humanos en el marco de su labor.

38. Al mismo tiempo, una empresa había reforzado su compromiso con los interesados externos al encargar evaluaciones del impacto en los derechos humanos y garantizar que conocía las tendencias y expectativas externas; además, podía aumentar su influencia si existiese una actuación colectiva.

39. Otro ejemplo se refería a la experiencia de una empresa del sector extractivo. Aunque algunas ONG esperaban resultados inmediatos, tardó tiempo en incorporar las políticas y prácticas en materia de derechos humanos en diferentes funciones y operaciones empresariales. Si se aceleraba el proceso, se corría el riesgo de menoscabar la actividad en su totalidad, dado que las políticas pertinentes no tendrían un valor o un efecto duradero. Podía resultar más efectivo un enfoque sistémico que uno especial que respondiese únicamente a incidentes o casos individuales.

40. Otra empresa explicó que el hecho de prestar más atención a la divulgación o a la difusión de información entre la opinión pública le había servido para crear conciencia internamente acerca de la importancia de delimitar y gestionar las cuestiones de derechos humanos.

3. Las juntas directivas, los abogados y los contadores

41. En el Foro se destacaron tres elementos clave que se consideraba que ejercían influencia dentro de la empresa: la junta directiva, los abogados (internos y externos) y los contadores (públicos y de gestión).

42. Se esperaba que la junta directiva de una empresa se ocupase de cuestiones relacionadas con los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales. Se señaló que las juntas directivas deberían asegurarse de que entendían debidamente los riesgos que tenían las empresas para los derechos humanos. Era importante tener en cuenta ese aspecto en relación con la adopción de decisiones en los sistemas de gestión de riesgos tanto al comienzo como durante el período operacional de una línea de producción.

43. También se destacó en varias sesiones del Foro el importante papel que desempeñaban los abogados con miras a la incorporación de los Principios Rectores. Se señaló que los abogados internos y externos estaban adaptando su cometido para ayudar a las empresas y a los clientes a reconocer problemas de derechos humanos en las empresas y responder a ellos, así como oportunidades en el ámbito de los contratos, lo que entrañaba concentrarse en prácticas relacionadas con el empleo, la cadena de suministro, el cumplimiento, la gestión de riesgos y la solución de controversias. Se examinó la idea de que las empresas constituyesen dependencias especializadas dentro de los departamentos jurídicos de los grupos de sociedades con el fin de concentrarse en la prevención de las violaciones de los derechos humanos vinculadas con las empresas, recurriendo para ello a las diversas relaciones y operaciones empresariales del grupo.

44. Aunque no se había examinado suficientemente el papel que desempeñaban los contadores y auditores públicos y de gestión, los debates del Foro pusieron de manifiesto que los contadores y auditores participaban cada vez más en el programa de derechos humanos de la empresa. Se consideró que la atención que tradicionalmente se prestaba al comportamiento ético en su calidad de piedra angular de todo código de conducta de la contabilidad profesional tenía influencia para que los profesionales de las finanzas también

incorporasen el respeto de los hechos humanos en todas sus diversas funciones. Cuando reunían, analizaban, transmitían y certificaban la información, los contadores podían tener una enorme influencia en las medidas adoptadas por la organización respecto de los derechos humanos. Habida cuenta del aumento de la demanda de transparencia, se destacó la importancia de recopilar datos sobre cuestiones de derechos humanos relacionadas con las empresas para mantener mejor informados a sus accionistas, incluidos los administradores, inversionistas, empleados, consumidores, proveedores y la sociedad en general. De esta manera, las empresas podrían delimitar mejor las cuestiones de derechos humanos que fuesen especialmente pertinentes para ellas.

4. Influencia efectiva en las cadenas mundiales de suministro

45. Los participantes en el Foro examinaron los problemas de derechos humanos que enfrentaban las empresas al obtener materias primas y analizaron en qué medida era cada vez más importante para la sociedad la rastreabilidad del origen de un producto, desde su fabricación a la fuente de los materiales que lo componían. Este cambio en la conciencia de la sociedad significaba que el interés en cuestiones como los derechos humanos en el sector extractivo se vinculaba no solamente a las comunidades mineras, sino también de forma creciente a los objetos cotidianos en los que los materiales producidos desempeñaban un papel fundamental. Se señaló que la transparencia y el acceso a la información a partir de la cadena de suministro eran esenciales para las empresas de cara a los consumidores; sin embargo, el logro de esos objetivos exigía la cooperación de múltiples centros nodales de la cadena de suministro, incluidas las industrias intermedias y las industrias procesadoras de materiales. Se examinaron las soluciones de colaboración de diversos interesados, la industria (tanto minera como consumidora de materias primas), los inversionistas y la sociedad civil a fin de comprender y mitigar los principales efectos sociales y ambientales de la extracción y el procesamiento de materias primas en las cadenas de suministro. Habida cuenta de la multiplicidad de iniciativas, era esencial que se llevara a cabo una labor de colaboración para lograr resultados para las comunidades locales.

5. Operaciones en contextos de conflicto

46. A pesar de que en las zonas de conflicto había mayores riesgos de violaciones de los derechos humanos en las empresas, todavía no estaba claro cómo estas podían integrar las disposiciones de los Principios Rectores en tales contextos. El director general de una empresa minera puso de relieve la necesidad de que las empresas comprendiesen y respaldasen las opiniones de las comunidades locales en que realizaban actividades. Expuso otro ejemplo sobre agricultores de zonas de conflicto el representante de una empresa importadora de frutas desecadas y frutos secos, quien destacó los problemas a que se enfrentaban las empresas cuando intentaban actuar dentro de la legalidad en esos entornos, y manifestó que “un conflicto no es algo blanco o negro, sino una serie de grises, y crea un espacio en el que cobran influencia los empresarios inmorales”. Los participantes en el Foro señalaron que, para lograr que las empresas no generasen ningún daño, había que poner en marcha un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos, lo que incluía integrar consideraciones del contexto del conflicto, los problemas de la colaboración con los interesados y la inclusión del análisis del conflicto en las evaluaciones del impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos.

6. Influencia en situaciones de vinculación directa y separación

47. En el Foro se examinaron experiencias prácticas y enseñanzas extraídas de las empresas y los profesionales de la sociedad civil sobre la puesta en práctica de la vinculación directa y la utilización de influencia. La consecuencia principal que cabía extraer era que, gracias a compartir ideas sobre las complejidades que caracterizaban a las situaciones de vinculación directa, los participantes podían ser más conscientes de las posibilidades que ofrecían la vinculación y la influencia directas para impulsar resultados positivos sobre el terreno. Una medida práctica sería generar estudios de casos, pruebas de resultados y experiencias a partir de los esfuerzos realizados para hacer frente a situaciones de vinculación directa por diferentes interesados.

48. Un “problema de influencia” que se planteaba concretamente era determinar cuándo y cómo considerar la posibilidad de poner fin a las relaciones empresariales. Tal como se aclaraba en los Principios Rectores, la separación —y la amenaza de separación— debía ser una opción creíble cuando se ejercía influencia para prevenir y combatir las violaciones de los derechos humanos vinculadas a las operaciones de una empresa.

49. En el comentario del Principio Rector 19 se explicaba que la empresa que carecía de influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas y no podía aumentar su influencia debía considerar la posibilidad de poner fin a la relación, teniendo en cuenta las evaluaciones fiables de los efectos perjudiciales que podían producirse sobre los derechos humanos si procediera a hacerlo. Una consideración fundamental era la gravedad de los efectos; cuanto más grave fuera el abuso, con mayor rapidez debía exigir la empresa que se realizasen cambios antes de decidir si poner fin a la relación.

50. Los participantes en los debates pusieron de relieve la importancia de examinar el contexto concreto de las diferentes decisiones sobre la separación. También se señaló que no existía ningún marco jurídico en relación con la cuestión de la separación.

51. Los participantes examinaron un solo caso de una empresa de bienes de consumo que había reaccionado con rapidez y decidido poner fin a una relación comercial con un proveedor de embalajes de un tercer país después de descubrir que dicho proveedor había utilizado mano de obra infantil en su cadena de suministro. Ambas empresas habían explicado cómo habían tenido que responder a la situación, en particular examinando cuidadosamente cómo las denuncias de trabajo infantil afectaban a la empresa de bienes de consumo y la gravedad de los abusos, y cómo el proveedor de embalajes debía responder de la mejor manera posible frente al daño causado.

52. La empresa de bienes de consumo había dejado abierta la posibilidad de restablecer la relación con el proveedor de embalajes si este subsanaba debidamente los abusos cometidos. Por consiguiente, la empresa de embalajes rescindió su contrato con el proveedor que recurría al trabajo infantil y aceleró su plan de acción contra el trabajo infantil con el fin de trasladar a los niños afectados de los lugares de trabajo a las escuelas y compensar a los padres por la pérdida de ingresos, a lo que se sumaba el desarrollo de las aptitudes necesarias para obtener ingresos adicionales. Como consecuencia de ello, se restableció la relación comercial.

53. Otro ejemplo se refería a los acuerdos con múltiples interesados del sector de la confección de un país, en el que había resultado efectiva la combinación de una influencia colectiva con la amenaza creíble de separación.

7. Inversiones responsables en tierras

54. En los debates se destacó el hecho de que el camino a seguir para lograr inversiones responsables en tierras se basaba no solo en los Principios Rectores, sino también en instrumentos y orientaciones que guardaban una relación concreta con los derechos humanos. La experiencia indicaba que las comunidades y empresas podían beneficiarse en la medida en que se reconociesen claramente y se respetasen los derechos sobre la tierra y los recursos naturales de las comunidades y existiese confianza entre todos los interesados. Algunas empresas se habían comprometido a evitar el “apoderamiento de tierras” y habían reconocido la importancia de los derechos sobre la tierra a lo largo de todas sus cadenas de suministro y de elevar los niveles de la industria. No obstante, la realización de inversiones responsables en tierras dependía de la comprensión, la capacidad y la cooperación de todos los interesados.

8. Utilización de estudios de viabilidad para promover los derechos humanos

55. En el Foro se examinaron los diferentes argumentos que utilizaban diversos interesados —entre los que figuraban ONG, empleados que desempeñaban diversas funciones en empresas, financieros y representantes de gobiernos— para convencer a quienes desempeñaban cargos de responsabilidad de que ejerciesen influencia con el fin de prevenir o mitigar los efectos negativos de las actividades empresariales para los derechos humanos. Eso entrañaba determinar cuándo y cómo utilizar de manera efectiva y apropiada el estudio de viabilidad a los efectos del respeto de los derechos humanos por las empresas.

56. Los oradores explicaron que el argumento del estudio de viabilidad podía exponerse tanto en términos negativos como positivos. Por una parte, provocar o contribuir a provocar un menoscabo de los derechos humanos podía entrañar importantes costos para las empresas —frecuentemente no agregados— como las demoras en operaciones a causa de huelgas o protestas, la pérdida de productividad, la pérdida de tiempo de trabajo con motivo de la gestión de controversias relacionadas con los derechos humanos, el menoscabo de la reputación y, sobre todo, la pérdida de oportunidades de negocios. Por otra parte, podía exponerse frecuentemente un argumento positivo para que las empresas respetasen los derechos humanos, especialmente a mediano y largo plazo. Ello podía servir para contratar y retener a los mejores empleados y permitir a las empresas crear oportunidades para aumentar el valor vinculado a proyectos futuros, planes de expansión o ventas que de otro modo no podrían realizarse cuando una empresa resultaba involucrada en un escándalo de derechos humanos.

57. Se observó que el argumento del estudio de viabilidad generaba una legítima preocupación: las empresas únicamente debían respetar los derechos humanos cuando ello redundaba en beneficio del limitado ámbito de sus intereses financieros. No obstante, la realización de un estudio de viabilidad no era lo mismo que proceder a un análisis de la relación costo-beneficio. La experiencia demostraba que, cuando se combinaba con un llamamiento a los valores de una empresa, el estudio de viabilidad podía ser eficaz para señalar los derechos humanos a la atención de los inversionistas o de los encargados de formular políticas dentro de una empresa (incluidos los altos directivos y los equipos financieros y jurídicos).

58. Algunos participantes pusieron de relieve que esos argumentos debían reforzarse con mejores pruebas concretas de la relación entre el riesgo para los derechos humanos y el valor de los activos de la empresa (como una plantación o una carretera) y más ejemplos de la eficacia de la ampliación del estudio de viabilidad a diferentes sectores y contextos operacionales. Se habían emprendido iniciativas en el sector extractivo y a los efectos de la cuantificación de los riesgos que la cuestión de las tierras entrañaba para los derechos humanos, aunque había otros ámbitos que habían sido objeto de menos atención. Una esfera de la que podían extraerse valiosas experiencias al respecto era la de la aplicación de normas de salud y seguridad en el trabajo en los últimos decenios.

9. Ecosistemas de inversión

59. En el Foro se prestó especial atención a la función de los agentes financieros con miras a impulsar el respeto de los derechos humanos a nivel de las empresas. Los participantes de la comunidad de inversionistas estudiaron el concepto del “ciclo de inversión” —desde la perspectiva de los propietarios de activos, los administradores de activos y el capital privado a la función de los intermediarios, las bolsas de valores y las agencias de calificación crediticia— y explicaron la manera en que los inversionistas entraban a la sazón en contacto con cuestiones relacionadas con los derechos humanos (por ejemplo mediante la tradicional perspectiva ambiental, social y de gobernanza y mediante la realización de nuevos esfuerzos para comprender mejor las cadenas de suministro).

60. Los participantes señalaron que el ciclo de la inversión era muy complejo desde la perspectiva de los agentes participantes y de los temas. Arrojar luz sobre las personas a las que cada uno de estos grupos representaba era solo el comienzo de la solución. Lo que realmente se necesitaba era una mayor cooperación entre esos grupos, los cuales debían encontrar sinergias con el fin de aumentar la transparencia. Esta era importante para garantizar que no se cometiesen violaciones de los derechos humanos. En relación con la cuestión de cómo los administradores de activos podían ayudar a comprender la labor que formaba parte de los mecanismos de la diligencia debida que habían puesto en marcha y velar por que fuesen suficientemente sólidos, la sociedad civil podía desempeñar un papel importante para descubrir los riesgos y los efectos. Los reguladores también podían ayudar (y lo hacían). No obstante, en última instancia la empresa no esperaba aportaciones una vez que estaba en condiciones de establecer interesantes formas de colaboración. Se consideró que un ejemplo pertinente era la Iniciativa de Bolsas de Valores Sostenibles. Esta permitía que las empresas fueran positivamente valoradas por sus prácticas sostenibles y ponía de manifiesto el valor de la colaboración entre los distintos agentes, abarcando también

directamente a los propietarios de activos. Se plantearon asimismo las cuestiones de la educación financiera de los ciudadanos en general y de la importancia de comprender cómo trabajaban los inversionistas, teniendo en cuenta los intereses en juego en el debate.

61. Otra cuestión fue la función de liderazgo y la influencia de los inversionistas institucionales con el fin de fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas, en cuyo marco se abordaron, entre otras, las cuestiones siguientes:

- Cómo los inversionistas institucionales detectaban realmente cuestiones relacionadas con los derechos humanos en las empresas, la correspondiente diligencia debida y el cumplimiento en la práctica;
- En qué medida los inversionistas podían participar en actividades relacionadas con los derechos humanos en las empresas y si era importante el número de acciones que tenían en la empresa (la cuestión de los accionistas minoritarios);
- El concepto cambiante de la obligación fiduciaria;
- Cómo los inversionistas institucionales podían impulsar cambios en las reuniones de las juntas de accionistas.

62. Se examinaron varias dificultades a que se enfrentaban los inversionistas, en gran medida relacionadas con el acceso a una información creíble y verdadera y su falta de conocimientos sobre los problemas de derechos humanos. Era difícil cuantificar los beneficios de una inversión responsable porque era difícil cuantificar los riesgos para los derechos humanos. Asimismo, muchos inversionistas y abogados carecían de información sobre las cuestiones de los derechos humanos en las empresas y, por consiguiente, no podían aplicar verdaderamente las normas. Cabía entender la inversión responsable como la adopción de decisiones “prudentes” en materia de inversión —no solamente decisiones “éticas”— y, en caso de garantizar los intereses de los beneficiarios, las investigaciones ponían de manifiesto que el hecho de no integrar ciertos factores ambientales, sociales y de gobernanza en el proceso de adopción de decisiones daba lugar a un incumplimiento de la obligación fiduciaria.

10. La transparencia en el sector bancario y la participación de la sociedad civil

63. En el marco de las cuestiones relacionadas con el sector bancario, el Foro examinó las políticas de la diligencia debida en materia de derechos humanos y los procesos que permitían que los bancos comerciales delimitasen los efectos negativos de las actividades empresariales para los derechos humanos y respondiesen a ellos, así como el modo en que tales bancos podían dar a conocer de manera adecuada sus actividades internamente (por ejemplo, a través de las correspondientes dependencias) y externamente, y las circunstancias existentes en el plano nacional que estaban incentivando la adopción de mejores medidas por los bancos y el suministro por parte de estos de información a la opinión pública.

64. Un problema fundamental era el de suministrar información a la opinión pública y mantener la confidencialidad de los clientes. No siempre era posible que los bancos divulgaran información sobre un cliente sin el consentimiento de este.

65. Se señaló que, en ocasiones, los bancos estaban desconectados del mundo “real” y que podían considerar la posibilidad de hacer más hincapié en la prestación de un servicio público. Una consecuencia era la necesidad de lograr un mayor grado de inclusión y participación de las personas realmente afectadas por el impacto en los derechos humanos. Los oradores señalaron que sería conveniente entablar un diálogo con otros bancos, ONG y personas o comunidades afectadas, y celebrar más consultas con expertos y consultores sobre el terreno. Por ejemplo, durante uno de los debates, los participantes se preguntaron en qué medida sería beneficiosa la colaboración con la sociedad civil y los expertos en derechos humanos en relación con los riesgos de las inversiones en las zonas afectadas por conflictos u otros contextos que requiriesen una mayor diligencia debida.

11. Influencia de las compañías de seguros

66. Por vez primera se examinó en el Foro el papel del sector de los seguros —los gestores de los riesgos, los cesionarios de los riesgos (aseguradores) y los inversionistas— en la promoción del desarrollo sostenible y los derechos humanos. Los participantes examinaron la forma en que los aseguradores gestionaban las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza, incluidas las de derechos humanos, en el marco de sus actividades empresariales básicas, y cómo podían tener en cuenta los derechos humanos en el marco de sus relaciones comerciales. Los participantes examinaron el papel de los gobiernos en la promoción del respeto de los derechos humanos y en el mantenimiento de la vigilancia del sector de los seguros, y se informaron sobre los posibles vínculos existentes entre los Principios Rectores y los Principios para la Sostenibilidad en Seguros (establecidos en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible), que era un marco de sostenibilidad mundial y la mayor iniciativa de colaboración existente entre la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el sector de los seguros.

C. Nuevos modelos de actuación y rendición de cuentas

67. El Foro examinó la relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios Rectores. Una importante idea que se extrajo del debate fue que, para que aprovecharan al máximo su contribución al desarrollo sostenible, las empresas habían de realizar avances en materia de derechos humanos².

68. Se señaló que en los Principios Rectores se determinaba la manera en que se esperaba que las empresas hicieran aportaciones destinadas a los componentes sociales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; no obstante, en algunas descripciones de la comunidad empresarial se corría a la sazón el riesgo de que se podía debilitar o incluso quebrar el vínculo existente entre los Objetivos y los Principios Rectores; por ejemplo, cuando se alentaba a las empresas a considerar que los avances en derechos humanos significaban únicamente no hacer ningún daño y que, para que se hiciese positivamente el bien, no había que limitarse a respetar los derechos. En lugar de ello, se hizo hincapié en que las empresas que fomentaban el respeto de los derechos humanos en sus propias operaciones y sus cadenas de valor mundiales generaban un efecto positivo en gran escala en la vida de las personas que más necesitaban los beneficios del desarrollo sostenible.

69. Se pusieron de relieve cinco preocupaciones concretas:

a) Daba la impresión de que, ya que la Asamblea General, en su resolución 70/1, en la que había aprobado los Objetivos de Desarrollo Sostenible, únicamente mencionaba de pasada los Principios Rectores, estos eran menos importantes que velar por que las empresas cumplieren los Objetivos de alguna manera;

b) Las limitaciones del paradigma de la “creación de un valor compartido”, en el que se basaban numerosas empresas para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, paradigma que partía del concepto de cumplimiento de la ley y las normas éticas, lo cual no era frecuentemente el caso en la práctica;

c) El hecho de que las empresas prestasen una atención selectiva únicamente a algunos de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, impulsadas solo por consideraciones de riesgo u oportunidad empresarial;

d) Las nuevas estrategias daban la falsa impresión de que el hecho de realizar una contribución “madura” y “transformadora” a los Objetivos de Desarrollo Sostenible entrañaba la búsqueda de nuevas oportunidades empresariales, en tanto que la actuación responsable en relación con cuestiones tales como los derechos humanos era menos “perturbadora” o tenía menos repercusiones;

² Véase en particular www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession5/Statements/JohnRuggie.pdf.

e) Se daba erróneamente por sentado que el respeto de los derechos humanos consistía únicamente en poner fin a una práctica negativa (principalmente mediante el cumplimiento) y que el hecho de hacer eso carecía de la virtud más inspiradora de realizar una contribución positiva (medidas que tradicionalmente se enmarcaban dentro del modelo de responsabilidad social empresarial de las actividades voluntarias para promover los derechos humanos).

70. En los debates del Foro se señaló que el respeto de los derechos humanos en el marco de los Principios Rectores en realidad significaba no causar daño —por ejemplo, no discriminar a nadie por ningún motivo— y generar un cambio afirmativo en favor de las personas y los trabajadores, como era establecer una cultura de inclusión y diversidad para empoderar a los trabajadores. Además, se consideró que la promoción y la aplicación efectivas de los Principios Rectores en las cadenas mundiales de suministro era una importante contribución potencial al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

1. Transparencia y enfoques innovadores colectivos para proteger y hacer respetar los derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro

71. El Foro empezó por concentrarse en las cadenas de suministro, con una evaluación de las calificaciones de algunos sectores, como la tecnología de la información y las comunicaciones, los alimentos y bebidas y la confección y el calzado, en el marco de una iniciativa que ayudaba a las empresas y los inversionistas a comprender y enfrentar los riesgos del trabajo forzoso en sus cadenas de suministro. Los participantes pusieron de relieve que:

a) Los trabajadores podían ser explotados en cualquier etapa de la cadena de suministro;

b) Era importante que las empresas mantuviesen una actitud de apertura respecto del problema (un cambio de paradigma que ya se estaba observando en el sector de los alimentos y bebidas);

c) Era importante que las empresas comprendiesen mejor la cadena de suministro en relación con su fuerza de trabajo (a saber, debían saber detectar cuáles eran los trabajadores en situación de riesgo, de dónde procedía su personal y las rutas que este tomaba);

d) Se esperaba que las empresas adoptasen medidas para ser más transparentes a lo largo de todas sus cadenas de suministro.

72. Los participantes en los debates sobre la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016 reiteraron la cuestión capital de gestionar las presiones entre la importante contribución de las cadenas mundiales de suministro al desarrollo económico (particularmente mediante su promoción de la transición del trabajo informal al trabajo formal), su papel en la creación de puestos de trabajo y el desarrollo de aptitudes, especialmente en beneficio de las mujeres y los jóvenes, su promoción de la transferencia de tecnología y su contribución a los “déficits de trabajo decente” (en esferas como la salud y la seguridad, los salarios y las horas de trabajo). Los principios fundamentales del “programa de acción” para eliminar los déficits de trabajo decente se centraban en el establecimiento y fortalecimiento de los conocimientos, el desarrollo de la capacidad, la promoción y las comunicaciones, el asesoramiento y la asistencia técnica y las alianzas y la coherencia de políticas.

73. Además, los participantes examinaron enfoques concretos de colaboración para garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales en las cadenas de suministro.

74. El Foro examinó una iniciativa sobre salarios mínimos vitales en el sector de la confección, para lo cual se reunieron representantes de marcas internacionales y minoristas, fabricantes y representantes de sindicatos; delimitó el papel y las responsabilidades de cada agente y el modo en que, considerados de manera colectiva, podían prestar apoyo a los salarios mínimos vitales en el marco de un enfoque amplio, sostenible y a nivel de todo el sector. El objetivo era mejorar los salarios del sector mediante el establecimiento de un sistema de negociación colectiva sectorial en países clave en los ámbitos de la confección y los textiles, con el apoyo de normas mundiales de fabricación y vinculadas a prácticas

responsables en materia de compras. Los acuerdos a nivel sectorial constituían un punto de referencia que se aplicaba a todos los fabricantes, aunque seguía permitiendo que los diferentes fabricantes ofreciesen individualmente mayores sueldos y mejores condiciones de trabajo.

2. Compromiso de las pequeñas y medianas empresas en relación con la cuestión de las empresas y los derechos humanos

75. En las conclusiones de una encuesta presentada en el Foro se indicaba que estaba aumentando el nivel de concienciación de las pequeñas y medianas empresas respecto de los riesgos para los derechos humanos y que dichas empresas deseaban contar con apoyo para cumplir sus obligaciones. No obstante, era necesario un mayor nivel de compromiso, que incluía:

- Más fomento de la capacidad, especialmente en los planos regional y nacional;
- Más apoyo de los gobiernos;
- Una comunicación más eficiente con las pequeñas y medianas empresas;
- Una presentación más clara y convincente de las cuestiones de derechos humanos relacionadas con las empresas y una exposición de las expectativas con un lenguaje comprensible.

3. Alianzas entre múltiples interesados para hacer frente a los problemas y cuestiones de derechos humanos

76. En el Foro también se examinaron las alianzas existentes y nuevas entre los gobiernos y las empresas, por una parte, y otros agentes, por otra, para hacer frente a problemas sistémicos, como los malos tratos perpetrados por las fuerzas de seguridad en el marco de las empresas, la trata de personas y las cuestiones de derechos humanos vinculadas a grandes acontecimientos deportivos relacionados con empresas.

77. Se celebró una sesión sobre los derechos humanos y las cláusulas tipo entre las fuerzas de seguridad del Estado y las empresas. Los participantes en el Foro examinaron un nuevo instrumento de orientación que servía para que los gobiernos y las empresas comprendiesen la forma de incluir los derechos humanos en los acuerdos de seguridad pública. La promoción y el afianzamiento del respeto de los derechos humanos podía representar un problema para los organismos gubernamentales, sobre todo en entornos frágiles, y las empresas cada vez intentaban concertar más acuerdos de seguridad para poder proteger con más eficacia las inversiones *in situ*.

78. Los participantes examinaron un ejemplo de una alianza entre los sectores público y privado destinada a luchar contra la trata de personas y la esclavitud a nivel regional. Se destacó que la oportunidad de reunir a empresas comprometidas para que realizasen la ardua labor necesaria para detectar y combatir problemas y de delimitar las medidas correctivas necesarias para ello constituían ventajas de estos enfoques entre múltiples interesados en el plano internacional.

79. Los participantes en el Foro también examinaron las formas de promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas que participaban en la organización de grandes acontecimientos deportivos a lo largo de sus ciclos de vida.

D. Acceso a vías de recurso y necesidad de proteger a las personas afectadas en situaciones vulnerables

1. Personas, grupos de personas y órganos de la sociedad dedicados a promover y defender los derechos humanos en un contexto empresarial

80. Los debates sobre el acceso a las vías de recurso incluyeron el relato de interesados que habían resultado directamente afectados. Los participantes señalaron que el hecho de que en el Foro se escuchasen las historias de víctimas era esencial para conseguir que el

público seleccionado (Estados y empresas en particular) fuera más sensible a las experiencias de los titulares de derechos.

2. Personas, grupos de personas y órganos de la sociedad dedicados a promover y defender los derechos humanos en un contexto empresarial

81. Los participantes en el Foro escucharon varias historias personales de representantes de la sociedad civil y de la comunidad, quienes habían sufrido graves violaciones de los derechos humanos en un contexto empresarial.

82. Una de las preocupaciones concretas señaladas por varios oradores durante el Foro fue el hecho de que se persiguiese a personas que hubiesen criticado los efectos que los proyectos de inversión habían causado en los derechos humanos de las comunidades de diferentes regiones. Los sectores afectados incluían los de la minería, las agroempresas, las presas hidroeléctricas y la tala de árboles. Se señaló que los pueblos indígenas constituían un número desproporcionado de todas las víctimas.

83. En los debates del Foro se destacó que era el momento de examinar seriamente la manera de establecer una vinculación entre el poder colectivo de las empresas, la sociedad civil y los gobiernos para hacer frente a esa cuestión. La intensificación del grado de compromiso entre los diferentes agentes era importante a todos los niveles, aun cuando los debates resultasen difíciles en ocasiones. Eran alentadores los ejemplos de agentes empresariales que deseaban adoptar medidas al respecto.

3. Mecanismos para proteger los derechos de las personas en situaciones vulnerables

84. Las conclusiones principales de los debates sobre la protección de los derechos humanos de las personas en situaciones particularmente vulnerables incluían las que se describen a continuación.

85. Tal como pusieron de relieve diversos representantes de pueblos indígenas en el Foro en relación con la protección eficaz de los derechos de esos pueblos cuando resultaban afectados por las actividades empresariales, seguían existiendo problemas en relación con la promoción efectiva del derecho a la autonomía, el consentimiento libre, previo e informado y la participación plena y efectiva de las comunidades afectadas. El Foro se ocupó no solo de la cuestión de los efectos de las agroempresas y las industrias extractivas, sino también de la aparente paradoja de que las inversiones destinadas a la lucha contra el cambio climático, como los proyectos de energías renovables, produjesen un efecto negativo en los pueblos indígenas. Se expusieron como ejemplos pertinentes los de la construcción de presas hidroeléctricas y parques eólicos en tierras indígenas. Los participantes también destacaron los posibles modelos de buenas prácticas de interacción entre las organizaciones indígenas y los agentes estatales, y la colaboración entre las comunidades indígenas y las empresas mediante arreglos contractuales.

86. Los Estados podían crear mecanismos eficaces para celebrar consultas con los pueblos indígenas y fomentar su participación del papel de los gobiernos en este sentido era importante, al igual que en el caso del sector privado, los órganos que representaban a pueblos indígenas y los sindicatos. Para poder avanzar, era necesario generar confianza entre las diferentes partes interesadas e intensificar el apoyo a las personas, los grupos de personas y los órganos de la sociedad civil dedicados a promover y defender los derechos humanos en un contexto empresarial, incluido el sector privado.

87. La perspectiva de la igualdad de género no se recogía adecuadamente en el discurso sobre las empresas y los derechos humanos, particularmente en relación con los planes de acción nacionales y otros mecanismos pertinentes, pese a que los Principios Rectores disponían que las empresas debían respetar los derechos de la mujer en los casos en que pudiesen producir efectos negativos en ellos.

88. Las empresas podían desempeñar un papel positivo en la lucha contra la discriminación contra las distintas minorías. Los participantes destacaron la importancia de la interacción y las consultas cuando se preparasen enfoques para hacer frente a esta cuestión. Después examinaron ejemplos de empresas que habían demostrado tener capacidad de liderazgo y enfoques colectivos. Los participantes examinaron una serie de

directrices pertinentes para las empresas, cuyos principios básicos constituían un compromiso político a los efectos de respetar los derechos de las minorías, la eliminación de la discriminación, el acceso de todos a los productos y servicios y el apoyo a grupos de miembros del personal.

89. Las referencias a las personas con discapacidad en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible contribuían a impulsar el compromiso del sector privado en relación con la inclusión de la discapacidad, en particular en los países en desarrollo. Los oradores señalaron ante el Foro que, en el caso de las empresas, el apoyo entre pares era esencial para promover los derechos de las personas con discapacidad por las empresas y los beneficios que entrañaba la colaboración entre el sector privado y la sociedad civil.

4. Intensificación del acceso a las vías de recurso respecto de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas

90. En el Foro se analizaron algunas de las principales iniciativas adoptadas en favor de la lucha de las víctimas de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas a fin de que pudieran tener acceso a recursos efectivos. En el marco de esas iniciativas cabía mencionar los debates celebrados por el grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos y los resultados del Proyecto sobre Rendición de Cuentas y Reparación del ACNUDH, que habían sido presentados al Consejo de Derechos Humanos en su 32º período de sesiones (véase A/HRC/32/19).

91. Varios oradores se ocuparon de las orientaciones del ACNUDH destinadas a luchar contra los obstáculos con que tropezaban los recursos judiciales y mejorar la eficacia de los ordenamientos jurídicos internos, teniendo en cuenta los diferentes sistemas jurídicos, culturas, tradiciones y niveles de desarrollo económico. Diversos interesados que representaban a gobiernos, instituciones nacionales de derechos humanos, la sociedad civil y el mundo empresarial examinaron disposiciones relacionadas con leyes, políticas y prácticas que podían dotar de más eficacia al ordenamiento jurídico interno para hacer frente a los problemas de derechos humanos relacionados con empresas.

92. Muchos oradores observaron que el principal obstáculo para la rendición de cuentas y el acceso a los recursos era la aplicación de las medidas de protección de los derechos humanos ya existentes a nivel nacional y la promoción de los Principios Rectores, en tanto que otros oradores subrayaron la necesidad de contar con un instrumento internacional jurídicamente vinculante para exigir responsabilidades a las empresas.

93. En el Foro se examinaron experiencias de casos transfronterizos examinados desde la perspectiva de las víctimas, lo que puso de manifiesto, entre otras cosas, que:

- a) La aplicación de las leyes locales pertinentes era insuficiente;
- b) La persecución de las víctimas de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas solía desalentar a las víctimas a presentar denuncias;
- c) El acceso a la representación legal era un obstáculo importante para las víctimas;
- d) Los mecanismos de reclamación a nivel operacional no eran suficientes para abordar casos de violaciones graves de los derechos humanos.

94. El Foro brindaba la oportunidad de actualizar los procesos del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, al que también se había encomendado el mandato de elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular, en el marco del derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas respecto de los derechos humanos. En su tercer período de sesiones, que se celebraría del 23 al 27 de octubre de 2017, se preveía que el grupo de trabajo preparase elementos para el debate sobre un posible instrumento jurídicamente vinculante. Los participantes en el Foro señalaron que los esfuerzos realizados para elaborar un instrumento jurídicamente vinculante y promover y aplicar los Principios Rectores no eran contradictorios. Los factores de entendimiento común sobre el camino a seguir

incluían el examen de la importancia de lograr que participasen más Estados en el proceso; la necesidad de tener en cuenta las opiniones de las partes interesadas, incluidas las personas directamente afectadas y los representantes de las empresas; y el objetivo final del proceso, a saber, reforzar la protección de los derechos humanos relacionados con empresas.

5. Complejidad de las estructuras empresariales

95. El Foro examinó en qué medida las estructuras de los grupos empresariales protegían a las empresas de las consecuencias adversas para los derechos humanos, incluida la responsabilidad jurídica. En el marco del debate se examinaron los problemas que enfrentaban en muchos países las víctimas de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas cuando buscaban una reparación judicial a través de denuncias contra empresas filiales. Se trataba de un problema ampliamente reconocido, y el concepto de personalidad jurídica separada podía servir para impedir que tales víctimas presentasen denuncias relacionadas con los derechos humanos contra las empresas matrices en sus Estados de origen.

96. Los participantes manifestaron que había una serie de razones comerciales por las que podían utilizarse ciertas estructuras empresariales aparentemente complejas, aunque estas no guardaban relación con el deseo de una empresa matriz de eludir su responsabilidad por violaciones de los derechos humanos. Muchas de las principales relaciones comerciales serían de carácter contractual y no empresarial y, como las empresas cuidaban su reputación, era improbable que recurriesen a sus estructuras jurídicas cuando una filial hubiese cometido presuntas violaciones de los derechos humanos en el marco de sus actividades empresariales.

97. El debate reseñado sirvió para destacar la importancia de centrarse en el concepto más amplio de las relaciones empresariales, tal como se propugnaba en los Principios Rectores, cuando se atribuía responsabilidad por el menoscabo sufrido por los derechos humanos a causa de la actuación de la empresa y no únicamente en el marco de la dinámica de la matriz/filial. Era importante brindar a las víctimas la posibilidad de solicitar una reparación efectiva a través de diferentes medios de conformidad con las obligaciones internacionales y la legislación nacional de sus Estados de origen.

6. Mecanismos extrajudiciales de reclamación

98. Los participantes en los debates sobre los mecanismos extrajudiciales de reclamación de los Estados subrayaron que:

a) Había modelos en que basarse a los efectos de reflexionar sobre los mecanismos extrajudiciales de reparación de los Estados en el marco de la actuación de las empresas respecto de los derechos humanos, como las defensorías del pueblo, los medios de conciliación de la OIT y la solución de controversias a través de las autoridades estatales encargadas de la protección de datos;

b) Había que tener en cuenta los modelos existentes al proyectar la próxima generación de mecanismos con miras a permitir el acceso a medios de reparación del Estado fuera del sistema judicial; se explicaron ante el Foro recientes iniciativas para elaborar leyes modelo con miras al establecimiento de una oficina de un defensor independiente de los derechos humanos para el sector extractivo internacional;

c) Tales aspectos serían analizados con más detenimiento en el marco del proyecto del ACNUDH destinado a identificar y analizar las enseñanzas extraídas, las mejores prácticas, los problemas y las posibilidades de aumentar la eficacia de los mecanismos extrajudiciales del Estado, tal como había pedido el Consejo de Derechos Humanos en su resolución 32/10.

99. También se examinaron las experiencias de los mecanismos de reclamación a nivel operacional y los marcos de las vías de recurso, al tiempo que se destacaron en particular ciertos elementos que dotaban de eficacia y legitimidad a tales procesos. Ello incluía la necesidad de:

a) No excluir el acceso a los recursos judiciales;

b) Facilitar una colaboración constante con las víctimas, ya que era importante su participación en el establecimiento de esos mecanismos;

c) Permitir que las comunidades afectadas pudiesen acceder sin demora a las estructuras jurídicas nacionales pertinentes y contar con el apoyo de estas cuando resultase difícil la comunicación directa con las empresas;

d) Gestionar con cuidado las expectativas, lo que entrañaba explicar claramente los resultados a las comunidades afectadas, establecer controles para que los reclamantes comprendiesen los resultados y centrarse en la oportuna sustanciación de los recursos;

e) Garantizar que los recursos que entrañaran una indemnización monetaria se tramitaran prudentemente y se basaran en una profunda comprensión de las sensibilidades culturales y el contexto local.

100. Los participantes que se ocupaban de los mecanismos de reclamación a nivel operacional también pusieron de relieve las complejidades a las que las partes se enfrentaban sobre el terreno en los casos de presuntas violaciones de los derechos humanos por las empresas, lo que planteaba el problema de identificar a las víctimas cuando las denuncias se referían a vulneraciones en serie. A este respecto, podía ser útil establecer una estrecha coordinación entre diferentes agentes tanto internacionales como locales. Otro elemento que se sumaba a la complejidad de los mecanismos de reclamación existentes a nivel operacional —y destinados en primer lugar a hacer frente a violaciones de los derechos humanos relacionadas con las empresas— era la insuficiente fortaleza del estado de derecho. A este respecto, era de destacar la falta de contribuciones a ese debate por parte de los agentes estatales.

101. Muchos oradores, incluidos los miembros del grupo de trabajo, examinaron las posibles ventajas de facilitar más orientaciones para establecer un mecanismo de reclamación a nivel operacional que estuviese en consonancia con los Principios Rectores.

102. El Foro también se ocupó de dos de los principales temas del programa cuando examinó la cuestión de la “influencia del dinero” en apoyo de un acceso más eficaz a las vías de recurso. Durante los debates, los participantes destacaron la importancia de:

a) Alentar a las empresas vinculadas a los efectos perjudiciales para los derechos humanos de sus actividades a que aumentasen de manera innovadora su influencia (con arreglo al Principio Rector 19), lo que incluía incrementar sus contribuciones financieras, recurrir a sus conocimientos especializados de carácter intelectual y en materia de gestión o utilizar su poder de convocatoria para reunir en torno a la mesa de negociación a otras partes interesadas;

b) Establecer iniciativas de concienciación entre las comunidades, lo que incluía facilitar más información sobre las diversas entidades participantes en la cadena de inversión y establecer políticas de salvaguardia pertinentes cuando interviniesen los bancos de desarrollo;

c) Lograr que los prestamistas fuesen transparentes, habida cuenta de que los bancos multilaterales de desarrollo cada vez financiaban más proyectos a través de intermediarios financieros y resultaba difícil que las comunidades rastreasen el dinero;

d) Lograr que los mecanismos de reclamación fuesen cada vez más accesibles para las comunidades;

e) Buscar formas creativas de colaborar con los inversionistas, los prestamistas y los compradores, lo que incluía recurrir a terceros;

f) Establecer estrategias innovadoras en los casos en que un prestamista ya hubiese desembolsado dinero; aunque los prestamistas pudiesen haber cesado de aportar fondos en concepto de préstamo para un proyecto concreto, podían seguir teniendo influencia si financiaban otros proyectos de la misma empresa.

III. Conclusiones

103. Los participantes observaron que el nivel de interés y participación en el Foro se hacía eco de la importancia de la cuestión de las empresas y los derechos humanos. Diversos interesados acogieron con especial satisfacción el hecho de que hubiesen aumentado la participación y el compromiso de las empresas, lo que se consideraba importante para seguir avanzando sobre el tema.

104. En particular, las empresas y los interesados de la sociedad civil participantes en el Foro alentaron a los gobiernos a colaborar más activamente y, a tal efecto, señalaron que los gobiernos eran importantes para alcanzar el éxito en relación con la cuestión de las empresas y los derechos humanos y que se habían quedado atrás en el proceso de promoción y aplicación de los Principios Rectores. En este sentido, existía la oportunidad de utilizar el Foro de 2017 para alentar a los gobiernos a que aumentaran su nivel de compromiso. Los participantes en el Foro de 2016 habían examinado el modo de prestar apoyo a las personas, los grupos de personas y los órganos de la sociedad dedicados a promover y defender los derechos humanos en un contexto empresarial, incluido el sector privado, sin comprometer la independencia de los interesados. A este respecto, se destacó la importancia de la financiación por los gobiernos de las iniciativas nacionales sobre la cuestión de los derechos humanos en relación con las actividades empresariales. Los oradores que representaban a las empresas también alentaron concretamente a los gobiernos a considerar la posibilidad de aumentar la financiación del Foro.

105. Se formuló otra observación general, a saber, que la cuestión de las empresas y los derechos humanos estaba estrechamente vinculada al debate global más amplio sobre el desarrollo sostenible y la “globalización ética”. No obstante, el ámbito de las empresas y los derechos humanos debía abarcar contactos con una audiencia más amplia.

106. Los participantes manifestaron que era alentador observar el aumento de la participación de nuevos representantes empresariales y una mayor participación del Sur Global, en particular de Asia. Otro hecho alentador era la participación de directivos de empresas, quienes eran importantes impulsores de la incorporación de los Principios Rectores al sector privado. Los participantes también destacaron las posibilidades existentes de extraer lecciones de otras esferas pertinentes.

107. Diversos interesados acogieron favorablemente el anuncio de que el Foro de 2017, que se celebraría del 27 al 29 de noviembre, se centraría principalmente en el tercer pilar de los Principios Rectores, a saber, el acceso a las vías de recurso para las víctimas de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales. Además, a su juicio sería una excelente oportunidad para fortalecer el diálogo entre múltiples interesados sobre soluciones prácticas e innovaciones para hacer efectivos los derechos humanos de las personas afectadas por las actividades empresariales.
