



Asamblea General

Distr. general
9 de febrero de 2016
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos
Foro sobre las empresas y los derechos humanos
Cuarto período de sesiones
16 a 18 de noviembre de 2015

Cuarto período de sesiones del Foro sobre las empresas y los derechos humanos: resumen de las deliberaciones*

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 las deliberaciones del cuarto período de sesiones anual del Foro sobre las empresas y los derechos humanos, celebrado del 16 al 18 de noviembre de 2015. Ofrece un panorama general de las deliberaciones y se debe leer conjuntamente con el programa del Foro, las notas conceptuales de las sesiones, las declaraciones y las comunicaciones escritas y las grabaciones en red del período de sesiones, que se pueden consultar en el sitio web del Foro.

* El presente documento se presentó con retraso a los servicios de conferencias debido a circunstancias imprevistas.



Cuarto período de sesiones del Foro sobre las empresas y los derechos humanos: resumen de las deliberaciones

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Participación	3
III. Tema del Foro	4
IV. Sesión plenaria de apertura	4
V. Medición y seguimiento de la aplicación de los Principios Rectores	7
VI. La coherencia y la convergencia de las políticas sobre las empresas y los derechos humanos en los marcos de gobernanza mundial	8
VII. Políticas y actividades nacionales coherentes	12
VIII. El respeto empresarial de los derechos humanos en la práctica	14
IX. Grupos en situación de riesgo	15
X. Acceso a la reparación	18
XI. Los eventos deportivos de grandes proporciones y los derechos humanos	20
XII. Participación de múltiples partes interesadas en todos los pilares de “proteger, respetar y remediar” en casos concretos: buenas prácticas	22
XIII. Sesión plenaria de clausura	24

I. Introducción

1. El Foro sobre las empresas y los derechos humanos, que es el mayor evento anual del mundo sobre las empresas y los derechos humanos, celebró su cuarto período de sesiones en Ginebra, los días 16 a 18 de noviembre de 2015. Contó con más de 2.400 participantes registrados, de 130 Estados. El programa abarcó 63 sesiones.
2. La Presidencia del Consejo de Derechos Humanos nombró a Diana Chávez, Directora Ejecutiva del Centro de Apoyo para América Latina y el Caribe del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, como Presidenta del Foro. En virtud de la resolución 17/4 del Consejo, la Presidencia fue responsable de la preparación del presente resumen de las deliberaciones del Foro.
3. El Foro, que está guiado por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, tenía un programa que incluía 2 sesiones plenarias de alto nivel (de apertura y de clausura), 18 sesiones paralelas dirigidas por el Grupo de Trabajo y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), así como 45 sesiones paralelas organizadas por partes interesadas externas, escogidas entre 140 solicitudes iniciales.
4. El Consejo de Derechos Humanos creó el Foro en su resolución 17/4, con el mandato de examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (A/HRC/17/31, anexo); promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, incluidos los problemas de determinados sectores, los entornos operacionales o los relacionados con derechos o grupos específicos; e identificar las buenas prácticas.

II. Participación

5. La participación en el Foro ha aumentado todos los años. El Foro de 2015 atrajo a más de 2.400 participantes registrados, de 130 Estados, en comparación con 1.000 participantes registrados, de 80 Estados, en su primer Foro, celebrado en 2012. En 2015, asistieron en gran número todos los grupos de partes interesadas, con una representación equitativa de mujeres y hombres.

<i>Categoría de los interesados participantes</i>	<i>Porcentaje</i>
Universidades	14
Empresas (empresas comerciales, asociaciones empresariales e industriales, consultorías, bufetes de abogados)	21
Organizaciones de la sociedad civil	34
Iniciativas de múltiples partes interesadas	2
Instituciones nacionales de derechos humanos	2
Asociaciones profesionales	1
Estados	13,5
Sindicatos	0,5
Naciones Unidas/organizaciones intergubernamentales	7
Otros	5

III. Tema del Foro

6. El tema del Foro de 2015 fue “La determinación de los progresos y la seguridad de la coherencia en el ámbito de las empresas y los derechos humanos”. Las deliberaciones se centraron en seis esferas principales:

- a) Los esfuerzos encaminados a determinar los resultados y los progresos alcanzados en la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos;
- b) Coherencia de las políticas en los marcos de gobernanza mundial;
- c) Coherencia de las políticas y las prácticas en el plano nacional;
- d) El respeto de los derechos humanos en la práctica de las empresas;
- e) Grupos en situación de riesgo;
- f) Acceso a mecanismos de reparación eficaces.

7. La participación de múltiples partes interesadas —los Estados, las empresas, la sociedad civil y los interesados afectados en los tres pilares de los Principios Rectores— fue otro aspecto clave. El Foro también incluyó una sesión especial sobre eventos deportivos de grandes proporciones.

8. En sesiones paralelas organizadas por interesados externos también se abordaron las principales tendencias y cuestiones relacionadas con determinados derechos, grupos, sectores y contextos operacionales. Las sesiones plenarias de alto nivel ofrecieron una perspectiva de liderazgo sobre las empresas y los programas de derechos humanos, así como sobre las tendencias mundiales actuales.

IV. Sesión plenaria de apertura

9. La sesión plenaria de apertura incluyó declaraciones de apertura y tres mesas redondas de múltiples interesados relativas al tema de 2015. En sus observaciones introductorias, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos reseñó la contribución del Foro a la promoción del respeto de los derechos humanos por las empresas. La Presidenta del Foro explicó la importancia de la acción colectiva, basándose en las normas existentes y el mantenimiento del estado de derecho. El Grupo de Trabajo presentó su evolución sobre los progresos que se estaban realizando para aplicar los Principios Rectores a lo largo de los últimos 12 meses, así como de los retos pendientes en este ámbito.

10. En la primera mesa redonda se analizaron las diferentes cuestiones que constituían el programa de las empresas y los derechos humanos. En primer lugar, se destacó que los Principios Rectores habían sido un “punto de inflexión” porque habían aclarado las funciones y las responsabilidades de los gobiernos y de las empresas, y habían promovido algunos conceptos fundamentales, como los derechos humanos y la diligencia debida para las empresas. Se hizo hincapié en la importancia de la adopción de los Principios Rectores, tanto por las empresas como por las organizaciones y las iniciativas internacionales, las organizaciones regionales y los gobiernos. Los panelistas examinaron también a este respecto la importancia de establecer normas y reglamentos estatales claros para prevenir los abusos y remediar los daños; los avances logrados para hacer participar a los jefes ejecutivos en los riesgos en materia de derechos humanos; la importancia de incluir a todas las partes interesadas en la promoción de una mejor conducta empresarial, con inclusión de las instituciones nacionales de derechos humanos; las repercusiones de los proyectos de inversión y los acuerdos de libre comercio sobre las comunidades, especialmente las de los pueblos

indígenas; y las situaciones de impunidad por abusos de las empresas, en particular las empresas de seguridad privadas. Un periodista y defensor de los derechos humanos de Angola explicó que fueron necesarios diez años de una incansable presentación de informes sobre los abusos antes de que las empresas de seguridad privadas se retirasen de las zonas mineras. La efectividad de los derechos humanos, la diligencia debida, la transparencia y la protección de los derechos en el contexto de las inversiones también se consideraron muy importantes para reducir los abusos y los conflictos comunitarios en los países ricos en recursos.

11. La segunda mesa redonda examinó la forma en que las empresas internacionales podrían mejorar su comportamiento mediante la adopción de mejoras en sus políticas y su gestión; los obstáculos con los que tropezaban las víctimas para acceder a recursos efectivos; la importancia de las instituciones nacionales de derechos humanos; el problema de aumentar los riesgos en materia de derechos humanos en las fusiones y adquisiciones; la forma de integrar los derechos de las personas LGBT en las empresas que operan en todas las zonas geográficas, incluidos países donde la homosexualidad está tipificada como delito; y la manera de atraer a un número mayor de empresas para comprometerse públicamente con los derechos humanos por medio de actividades tales como el Foro. Las deliberaciones también se refirieron a la forma en que las empresas consideraban su función en el apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible recientemente adoptados y en la contribución a la realización de los derechos humanos. Las experiencias de las empresas mostraron como la aplicación del respeto de los derechos humanos estaba en el ámbito de lo posible, al tiempo que destacaron la complejidad de gestionar los riesgos en materia de derechos humanos en una gran empresa transnacional. En lo tocante a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en las fusiones y adquisiciones, las actividades de diligencia debida solían centrarse en las cuestiones empresariales esenciales, tales como la alineación de productos y los balances. Los puntos de partida para examinar las cuestiones de derechos humanos en esos procesos incluían la cultura empresarial, las relaciones comunitarias, la interacción con los gobiernos y las operaciones de la cadena de suministro. Los efectos de la corrupción en los derechos humanos se examinaron con referencia a las medidas adoptadas para penalizar la corrupción en la legislación, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, de los Estados Unidos de América, y la Ley de Cohecho, del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

12. En lo que respecta al acceso a la reparación, se señaló que se habían realizado escasos progresos y que, en algunos casos, el acceso a los mecanismos de rendición de cuentas se había reducido. Se destacó el caso de Ken Saro-Wiwa. Sus esfuerzos para hacer frente a las consecuencias de los derrames de petróleo en el delta del Níger habían provocado su ejecución por el Gobierno militar en 1995. Se señaló que a las familias de los defensores, tales como Saro-Wiwa, les resultaría aún más difícil actualmente el tener acceso a un recurso judicial efectivo, dada la aplicación más restrictiva de la Ley de Reclamación por Agravios contra Extranjeros en los Estados Unidos.

13. Se señaló que las comunidades solían considerar a las empresas extranjeras como representantes de los gobiernos extranjeros y que era fundamental que los gobiernos de origen y las empresas reconocieran esta confusión sobre el terreno. En cuanto a la cuestión de la coherencia, se subrayó que muchos gobiernos y empresas recibían grandes beneficios económicos de la mundialización y del acceso a mercados abiertos. No obstante, para lograr un sistema coherente de empresas y derechos humanos regido por el estado de derecho, los beneficios y privilegios tenían que ir acompañados de responsabilidades con respecto a los derechos humanos.

14. La tercera mesa redonda se centró en los factores facilitadores de los mercados y las cuestiones sistémicas que fomentan o frustran los progresos empresariales sobre el respeto de los derechos humanos.

15. En el contexto del Foro Económico Mundial, se observó que los jefes ejecutivos reconocían cada vez más que el respeto de los derechos era fundamental para sus empresas, y que la buena gobernanza era buena para los negocios. Sin embargo, la mejora de las prácticas empresariales seguía constituyendo un problema en el modelo económico actual, que se centraba en los objetivos a corto plazo, como los informes financieros trimestrales, que no ofrecen a las empresas ningún incentivo para examinar la forma en que sus estructuras, sus operaciones y sus procedimientos de gestión afectan al crecimiento sostenible y a los derechos humanos.

16. Con respecto a las desigualdades sistémicas entre los países y dentro de ellos, se destacó que los países en desarrollo perdían aproximadamente 200.000 millones de dólares al año debido a la evasión de impuestos por parte de las empresas multinacionales; que los bajos salarios de los trabajadores afectaban a 200 millones de personas en el sector estructurado y a 1.000 millones de personas en el sector no estructurado; y que 30 millones de personas sufrían condiciones de trabajo forzado en todo el mundo. Se puso de relieve la incoherencia de las prácticas de las empresas que simultáneamente ampliaban sus programas de responsabilidad social empresarial y evitaban el pago de impuestos, especialmente en los países en desarrollo. Una distribución más equitativa de los ingresos permitiría ofrecer más puestos de trabajo, mayores salarios y una mejor protección social, así como mejorar y fortalecer las instituciones del Estado. Sin embargo, un obstáculo cada vez mayor a esto era la reducción del espacio para que la sociedad civil promoviera y supervisara mundialmente las condiciones necesarias para un crecimiento justo y sostenible.

17. El debate hizo referencia a las perspectivas de los mercados de capitales y de los inversores que podrían incentivar y recompensar las buenas prácticas comerciales, pero que en la práctica a menudo presionaban a las empresas para lograr resultados a corto plazo a expensas de los derechos humanos. Se subrayaron tres factores que podrían impulsar un cambio positivo. En primer lugar, los gestores de fondos y los analistas deberían analizar los resultados de las empresas en materia de derechos humanos; la actuación de las empresas en esta esfera era esencial para ellas y podría afectar al rendimiento. En segundo lugar, en las decisiones relativas a la asignación de capitales, los gestores de fondos deberían recompensar a las empresas que se desempeñasen bien con más capital, de modo que tuvieran una ventaja competitiva. En tercer lugar, los inversores que prestan al mercado, por ejemplo los inversores en empresas y en acciones, deberían comportarse como “buenos propietarios”, en particular en las reuniones generales anuales, en las que deberían votar en favor de los directores de empresas que tomaran seriamente las cuestiones sociales y también deberían hacerlos responsables de su negligencia. Sin embargo, ninguna de estas medidas se tomaba en la actualidad porque los analistas y los gestores de fondos no recibían la información necesaria sobre los derechos humanos e, incluso cuando la recibían, carecían de experiencia para realizar un análisis adecuado. A fin de superar este mal funcionamiento del mercado, se necesitaba más claridad con respecto a la complejidad de los mercados financieros y una mayor comprensión colectiva de lo que se esperaba de los inversores, junto con mecanismos de rendición de cuentas transparentes.

18. También se abordó la importancia de los datos y la transparencia y la incentivación de una mayor y mejor información sobre los derechos humanos. Se sostuvo que los encargados de la formulación de políticas y las empresas deberían examinar exhaustivamente los efectos sociales y ambientales por medio de amplios filtros, tales como el marco estándar G4 para la sostenibilidad de la Iniciativa Mundial

de Presentación de Informes, y después profundizar en cuestiones específicas, tales como los derechos humanos, por medio del Marco de Presentación de Informes sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas. La mesa redonda analizó si sería viable y conveniente la consolidación de diferentes normas sobre la presentación de informes para lograr una mayor claridad para las empresas, los analistas y los inversores.

V. Medición y seguimiento de la aplicación de los Principios Rectores

19. Como una de sus seis esferas de interés fundamentales, el Foro incluyó deliberaciones sobre la forma de hacer un seguimiento y de medir la aplicación de los Principios Rectores por los Estados y las empresas. El Grupo de Trabajo señaló cuatro razones por las que la medición resultaba importante: a) proporcionaba un buen instrumento de gestión interna para los Estados y las empresas; b) ayudaba a impulsar un mejor desempeño; c) aclaraba las esferas prioritarias para acelerar la aplicación; y d) ayudaba a facilitar la rendición de cuentas. El Grupo de Trabajo añadió que, si bien existían datos para medir algunas de las formas en las que los Estados y las empresas aplicaban los Principios Rectores (la mayoría de las iniciativas actuales se centraban en la medición de la aplicación por parte de las empresas, los derechos laborales y los efectos ambientales), la información disponible no siempre era pertinente o fácil de recuperar y escoger. Al mismo tiempo, faltaban muchos datos, especialmente en lo tocante al tercer pilar de los Principios Rectores, los efectos comunitarios, la situación a que hacían frente los defensores de los derechos humanos, y si las políticas empresariales y las leyes de los Estados cumplían sus objetivos sobre el terreno mediante la prevención y la reparación de los daños causados a las personas.

20. Los panelistas reconocieron que el procedimiento de medición planteaba importantes dificultades, como el acceso a información útil, y acordaron un conjunto común de indicadores para hacer un seguimiento eficaz de los progresos en la aplicación de los Principios Rectores. En particular, era difícil asegurar que el Estado que efectuaba la medida y la acción (o inacción) de la empresa, especialmente por medio de indicadores, no generaba datos reducidos y excesivamente simplificados en los que la información perdía su valor, dando lugar a falsas conclusiones y a conductas negativas. Por ejemplo, un indicador que pidiera a las empresas que “informaran sobre lo que están ustedes haciendo para educar al personal sobre los derechos humanos” podría alentar a las empresas a elaborar programas de aprendizaje electrónico que no representaran verdaderas mejoras en varias funciones de nivel operativo, como las adquisiciones, las fusiones y adquisiciones, y la gestión de la cadena de suministro. También se señaló que “lo que se mide queda gestionado”, pero, como resultado de ello, un ponente advirtió que “lo que se mide mal queda mal gestionado”. Además, lo que resulta fácil de medir no necesariamente constituía una información valiosa. Por este motivo, algunos instrumentos tales como el Marco de Presentación de Informes sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas, trataban de apoyar iniciativas, como la Corporate Human Rights Benchmark y varios índices ambientales, sociales y de gobernanza, que utilizaban los mecanismos del mercado para fomentar una mejor conducta empresarial por medio del aliento a las empresas a que respondieran a preguntas narrativas “inteligentes” que describieran con mayor exactitud sus efectos en los derechos humanos y que podrían identificar los “puntos ciegos” e impulsar mejoras internas. Sin embargo, había una tensión entre el uso de datos cualitativos y cuantitativos, dado que los inversores, las empresas y los gobiernos se sentían más cómodos con las estadísticas que con las palabras.

21. En el caso de los esfuerzos realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para medir la actuación gubernamental sobre las normas relativas al trabajo digno por medio de su marco estadístico sobre el trabajo decente, la OIT llegó a la conclusión de que la ratificación por un Estado de los convenios de la OIT no conducía necesariamente a mejores condiciones sobre el terreno, y que la falta de datos, especialmente sobre los grupos vulnerables, como los migrantes y los niños trabajadores empleados en los sectores no estructurados, dificultaban describir un panorama preciso de la situación real.

22. El aliento a una revelación más profunda y honesta, por parte de los Estados y las empresas, con respecto a sus políticas, prácticas y cumplimiento en materia de derechos humanos, se mencionó como una manera fundamental para asegurar que la información pública siguiera siendo precisa y no se devaluara por los límites de indicadores indirectos. La promoción de una información empresarial más significativa, era, sin embargo, un reto importante que requería una acción gubernamental concertada para incentivar una mayor divulgación por parte de las empresas y una mejor comprensión de los analistas financieros e inversores, de que el daño causado a las personas coincidía con el daño para las empresas.

23. Se sostuvo que los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos y las evaluaciones nacionales de referencia eran tal vez el instrumento más sencillo para medir la aplicación por el Estado de los Principios Rectores, debido a su formato relativamente estandarizado. Ambos creaban una base común entre los ministerios sobre las cuestiones destacadas y las esferas prioritarias, y podrían asegurar la participación de los distintos departamentos. Además, un mecanismo no aprovechado para impulsar una mejor aplicación por el Estado era el proceso del examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos, un proceso de examen por homólogos en el que los gobiernos formulan recomendaciones específicas y viables a los Estados objeto de examen en un ciclo cuatrienal. Por último, la elaboración de indicadores para medir el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible podía ofrecer otro posible instrumento —aunque menos específico— para evaluar la aplicación por parte de los Estados. A este respecto, las instituciones nacionales de derechos humanos podrían desempeñar un papel aún más importante al colaborar con los Estados sobre los planes de acción nacionales y las evaluaciones nacionales de referencia, por ejemplo mediante la identificación de lagunas reglamentarias y la facilitación del diálogo con las principales partes interesadas sobre la actuación gubernamental necesaria en el futuro.

24. En términos generales, se necesitaba un panorama más preciso de lo que estaban haciendo o no haciendo los distintos Estados y las empresas para aplicar los Principios Rectores, así como una información más profunda de los Estados con respecto a los marcos jurídicos, las políticas y la financiación de los mecanismos de rendición de cuentas, mejores datos sobre la conducta empresarial por industrias y sectores, y una mayor atención a los efectos, el desempeño y los resultados, y no solo sobre los compromisos de las empresas y los gobiernos.

VI. La coherencia y la convergencia de las políticas sobre las empresas y los derechos humanos en los marcos de gobernanza mundial

25. Una segunda esfera importante en la que se centraba la atención era la “coherencia de las políticas en los marcos de gobernanza mundial”. En las sesiones dedicadas a este tema, se analizaron en el Foro las oportunidades de lograr una mayor coherencia y armonización entre las iniciativas relacionadas con la conducta empresarial responsable.

26. En la identificación de los medios para acelerar y ampliar la aplicación de los Principios Rectores, el Grupo de Trabajo señaló que, a pesar del pequeño número de planes de acción nacionales dedicados a las empresas y los derechos humanos, había habido una visible aceptación por medio de proyectos y organizaciones que abordaban las cuestiones indirectamente. También observó que una mayor coordinación y de referencias cruzadas entre estas iniciativas promoverían una mayor coherencia y convergencia en torno a los Principios Rectores.

27. En el ámbito de la presentación de informes, el marco estándar para la presentación de informes sobre sostenibilidad copió directamente 12 indicadores de los Principios Rectores e incluyó muchos otros. Los datos recientes con respecto a la presentación de informes sobre sostenibilidad demostraron que el 22% de unas 1.400 empresas encuestadas habían comunicado efectos negativos sobre los derechos humanos y la manera en que trataban de hacerles frente. En el Foro, la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes también dio a conocer un “documento de vinculación” sobre la relación entre los Principios Rectores y la norma G4. Otra norma esencial para apoyar los Principios Rectores era la ISO 26000, una referencia fundamental para la elaboración de otras normas, como las relativas a las adquisiciones sostenibles y la salud y la seguridad.

28. Dentro del sistema de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), varios procesos redoblaron los esfuerzos para aplicar los Principios Rectores. La versión de 2011 de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, aplicada por 46 gobiernos, reflejó los conceptos fundamentales de los Principios Rectores, especialmente con respecto a la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos y la diligencia debida en materia de derechos humanos. Los principales procesos en curso incluían la elaboración de orientación sobre la diligencia debida sectorial como parte de la “agenda proactiva” de la OCDE, que a la sazón se referían a los sectores de los minerales, las prendas de vestir, las finanzas y la agricultura; la colaboración con el Grupo de Trabajo sobre la promoción de los planes de acción nacionales; y la evolución de la práctica de los puntos de contacto nacionales, que promovían las Directrices de la OCDE y tramitaban las denuncias de presuntas infracciones cometidas por empresas multinacionales. Desde la adición de los derechos humanos a las Directrices, en 2011, 170 casos (de un total de 330 casos tramitados por el sistema desde 2000), gestionados por puntos de contacto nacionales, se habían referido a los derechos humanos. Algunos casos emblemáticos recientes se referían a quejas contra Fórmula 1 y SOCO Internacional (con respecto a la exploración de hidrocarburos en el Parque Nacional de Virunga, en la República Democrática del Congo). La declaración formulada por los dirigentes del Grupo de los Siete, de reconocer la labor de los puntos de contacto nacionales, había representado otro acontecimiento significativo.

29. En el contexto de la participación del sector privado en otras iniciativas de las Naciones Unidas, el Pacto Mundial había incorporado el segundo pilar de los Principios Rectores en sus propios principios de derechos humanos, suscritos actualmente por unas 8.400 empresas de todo el mundo. Según los datos del Pacto Global sobre el cumplimiento, de 1.600 empresas que presentaron informes, el 72% hicieron referencia a los derechos humanos en sus códigos de conducta generales, y el 42% pusieron en práctica mecanismos de presentación de quejas para los trabajadores o las comunidades. No obstante, se señaló que solo el 15% había informado de que habían puesto en práctica procedimientos de evaluación del impacto en los derechos humanos. El Pacto Mundial, promoviendo la expectativa de que todas las empresas se comprometieran con los derechos humanos, tanto a nivel nacional como internacional, llegaba a las empresas de todas las regiones por medio de sus 80 redes locales.

30. Con respecto a la función de las organizaciones regionales, la estrategia adoptada por la Unión Europea en materia de responsabilidad social empresarial promueve la convergencia en torno de los Principios Rectores, el Pacto Mundial, las Directrices de la OCDE y la ISO 26000. Entre los acontecimientos más importantes figuran su directiva sobre la presentación de información no financiera (a partir de 2017); la promoción de planes de acción nacionales (en la actualidad, ocho Estados miembros de la Unión Europea tienen un plan), y la integración de los derechos humanos en diálogos y acuerdos bilaterales y multilaterales (en particular el Grupo de los Siete) sobre los derechos humanos, la responsabilidad social empresarial, el comercio y las inversiones.

31. En cuanto a la promoción de los derechos laborales, las normas de la OIT constituían una parte fundamental de la base normativa de los Principios Rectores. Por lo tanto, el fortalecimiento de la coordinación entre la OIT y el Grupo de Trabajo aportaría una mayor coherencia y daría lugar a esfuerzos de reforzamiento mutuo para impulsar las prácticas de trabajo decente.

32. También se hizo referencia a los Principios Rectores en el contexto de las inversiones internacionales; por ejemplo, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) procuró incorporar algunos elementos de los Principios Rectores en su labor, tales como su Marco de Políticas de Inversión para el Desarrollo Sostenible. En un reciente informe sobre las zonas francas industriales (zonas económicas especiales), la UNCTAD también había subrayado el deber de los Estados de proteger los derechos humanos en el contexto empresarial. Otros procesos fundamentales en los que los Principios Rectores proporcionaron una mayor claridad sobre la responsabilidad de los Estados y las empresas incluyeron la Iniciativa de Bolsas de Valores Sostenibles y la Mesa Redonda Interinstitucional sobre la Responsabilidad Social Empresarial, con la coordinación de la OIT, la OCDE y la UNCTAD.

33. En el plano nacional, el PNUD también aplicó los Principios Rectores en diversos marcos normativos, por ejemplo en su asistencia a los gobiernos y las instituciones nacionales de derechos humanos para apoyar procesos destinados a elaborar planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos, y en su apoyo a la elaboración de marcos de gobernanza nacionales para las industrias extractivas y diálogos con los interesados afectados, en particular los pueblos indígenas. La referencia hecha por la Asamblea General a los Principios Rectores en el documento final de la Agenda de Desarrollo Sostenible para 2030¹ se consideró como una oportunidad clave para aumentar la coherencia y la convergencia entre las empresas y los derechos humanos y los procesos de desarrollo sostenible a nivel nacional e internacional.

34. La convergencia entre las empresas y el programa de derechos humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible también se puso de relieve en una declaración emitida por organizaciones empresariales mundiales, coincidiendo con el Foro. Las organizaciones destacaron que los Principios Rectores eran un complemento importante y potente de los Objetivos y reafirmaron el pleno apoyo de la comunidad empresarial internacional a los Principios Rectores y a la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.

35. Las perspectivas de la sociedad civil con respecto a las tendencias antes mencionadas sugerían que los procesos en curso en lo tocante a la elaboración de planes de acción nacionales ofrecían oportunidades para una mayor asimilación y convergencia. También se sugirió que se había logrado un verdadero impulso con respecto a conceptos fundamentales de los Principios Rectores, especialmente el de la

¹ Resolución 70/1, párr. 67, de la Asamblea General.

diligencia debida en materia de derechos humanos. Sin embargo, se necesitaba una labor más coordinada para aclarar mejor las cuestiones relativas a la influencia en la cadena de suministro y sobre una separación responsable. Entre las preocupaciones planteadas figuraban las tendencias de rechazo contra los ministerios gubernamentales que promovían una mayor responsabilidad empresarial, represalias contra los defensores de los derechos humanos y críticas a la importancia de asegurar que los esfuerzos encaminados a elaborar un futuro instrumento jurídicamente vinculante sobre las empresas y los derechos humanos complementara los esfuerzos destinados a aplicar los Principios Rectores.

36. El Foro también examinó las consecuencias prácticas de la referencia a los Principios Rectores en la Agenda de Desarrollo Sostenible para 2030, en lo tocante a la participación de las empresas en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los participantes subrayaron la importancia de:

a) Las normas sobre la conducta responsable de las empresas, en particular las previsiones mínimas contenidas en los Principios Rectores, de que todas las actividades empresariales respeten y no socaven los derechos humanos;

b) Los incentivos y los desincentivos para que las empresas respeten los derechos humanos cuando prestan apoyo a los esfuerzos de desarrollo sostenible;

c) Los vínculos entre los pagos de impuestos y el respeto empresarial por los derechos humanos, y los efectos negativos sobre los derechos humanos, como los derechos a la salud y la educación, resultantes de la elusión del pago de los impuestos sobre las sociedades;

d) Los mecanismos de rendición de cuentas y la orientación proporcionada en los Principios Rectores en este sentido.

37. Otra esfera fundamental que impulsaba el progreso era la divulgación de información por las empresas sobre la forma en que previenen, mitigan y remedian los riesgos relacionados con los derechos humanos en el contexto de su contribución al desarrollo sostenible. El proyecto SDG Compass (elaborado por la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes, el Pacto Mundial y el Consejo empresarial mundial de desarrollo sostenible) fue especialmente mencionado a este respecto. También se destacó la necesidad de una medición eficaz y del seguimiento de la protección gubernamental y del respeto de las empresas por los derechos humanos en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Era menester que estos esfuerzos fueran respaldados por la elaboración de indicadores y parámetros eficaces.

38. En lo tocante al tema de la coherencia, el Foro incluyó sesiones sobre el proceso del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta, dedicado a las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, con respecto a los derechos humanos, con el fin de elaborar un instrumento vinculante sobre las empresas y los derechos humanos. Si bien varios Estados expresaron reservas acerca de este proceso, la opinión común era que los Principios Rectores y el proceso del tratado debían ser complementarios. A este respecto, se señaló que el proceso del tratado no debía socavar, sino más bien aprovechar, la aplicación de los Principios Rectores y del marco para “proteger, respetar y remediar” de las Naciones Unidas. También se señaló que el proceso del tratado ofrecía una oportunidad para aclarar las cuestiones, como, por ejemplo, el principio de la responsabilidad de la compañía matriz, los requisitos obligatorios de diligencia debida en materia de derechos humanos, y las medidas que los Estados debían adoptar para regular las actividades extraterritoriales de las empresas domiciliadas en su jurisdicción. En relación con la falta de progresos en la mejora del acceso de las víctimas a la reparación por abusos relacionados con las empresas, se destacó asimismo que los gobiernos tenían que hacer más para mejorar sus sistemas judiciales a fin de mejorar el acceso a la reparación a nivel local.

VII. Políticas y actividades nacionales coherentes

39. El Foro examinó las actividades, problemas y oportunidades emergentes a nivel nacional, tales como la elaboración de planes de acción nacionales y el deber del Estado de proteger los derechos humanos en el contexto de las políticas de inversión, las empresas estatales y las actividades económicas controladas por el Estado.

40. Al poner en marcha la segunda edición de su *Guía sobre Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, el Grupo de Trabajo observó que un número cada vez mayor de Estados estaban elaborando un plan de acción nacional². El llamamiento formulado por el Grupo de los Siete en favor de planes de acción sustantivos se consideró como un paso en la dirección correcta. La Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión Europea compartieron ejemplos de la manera en que promovían la elaboración de planes de acción nacionales.

41. Los Gobiernos de Alemania, Colombia y los Estados Unidos de América compartieron sus experiencias con respecto a los procedimientos de elaboración de sus planes de acción nacionales. Explicaron que:

a) El procedimiento ofrecía oportunidades para fortalecer la “coherencia normativa horizontal”, al facilitar el intercambio interno de información entre los organismos y los departamentos gubernamentales;

b) La transparencia y una amplia participación de las partes interesadas eran factores fundamentales;

c) Una evaluación de las bases de referencia nacionales ofrecía una oportunidad para convocar a las partes interesadas pertinentes y obtener una mejor comprensión de las expectativas de las partes interesadas;

d) Un plan de acción nacional debería ser realista, práctico y viable, y debería incluir una “combinación inteligente” de medidas centradas en todas las empresas, incluidas las pequeñas y medianas;

e) El programa debería tener como objetivo el mejoramiento del crecimiento económico sostenible que respetase los derechos humanos, así como establecer reglas de juego uniformes en todo el mundo;

f) Los funcionarios públicos que se ocupan de este tema a nivel nacional y regional deberían ser capacitados e instruidos sobre los derechos humanos, con el fin de aplicar y adaptar el plan;

g) El apoyo de otros Estados podría ayudar a identificar las buenas prácticas;

h) Un plan de acción nacional no debería reemplazar las reglamentaciones u otras medidas nacionales relativas a las cuestiones de derechos humanos, en particular las relativas a las políticas de contratación pública y a la lucha contra la trata de personas;

i) El plan debería indicar claramente a las víctimas cómo podían obtener reparación por los abusos contra los derechos humanos.

42. En otra sesión del Foro, los participantes estudiaron el vínculo entre el deber del Estado de brindar protección en el contexto de las políticas de inversión y los planes de acción nacionales. Los panelistas señalaron que las políticas y los instrumentos de inversión habían pasado por alto los procedimientos relativos a la elaboración de los planes de acción nacionales. Las experiencias de Colombia e Indonesia habían

² Se puede consultar una sinopsis de los procedimientos pertinentes en el sitio web del Grupo de Trabajo: atwww.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx.

mostrado que el tener en cuenta las cuestiones relativas a las inversiones al elaborar un plan de acción nacional podía ayudar a los gobiernos a integrar los Principios Rectores en los debates sobre políticas y otros procesos de reforma. En el plano internacional, había importantes superposiciones y sinergias entre los Principios Rectores y el Marco de Políticas de Inversión para el Desarrollo Sostenible de la UNCTAD. Desde una perspectiva empresarial, se sostuvo que, cuando los Estados aprobaban reglamentaciones para facilitar el respeto de los derechos humanos, esto era positivo para las inversiones y creaba un entorno propicio para los negocios. El Canadá, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y Suiza ofrecían ejemplos de la forma en que las inversiones se estaban examinando en el contexto de las políticas relativas a las empresas y los derechos humanos.

43. El Foro abordó la integración de los derechos humanos en las actividades de las empresas estatales. El Grupo de Trabajo recordó que el Principio Rector 4, según el cual se preveía que todas las empresas controladas por el Estado cumplirían “la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos”, así como el “deber de protección” del Estado, era aplicable en muchos casos. El llamamiento formulado en 2015 por los dirigentes del Grupo de los Siete para “dar el ejemplo” fue acogido con beneplácito y supuso una acción más concertada por parte de las empresas estatales. Una encuesta de los Estados realizada en 2015 por el Grupo de Trabajo sobre este tema obtuvo solo 18 respuestas de los gobiernos, lo que reflejaba la falta de acción en esta esfera, y muy pocos de los países que respondieron informaron de que tenían una política específica sobre las empresas estatales y los derechos humanos de conformidad con los Principios Rectores. No obstante, las presentaciones de los panelistas pusieron de relieve los esfuerzos realizados por los Gobiernos de China y Suecia; Suecia había adoptado requisitos de sostenibilidad para las empresas estatales, centrados en cuatro esferas: el establecimiento de objetivos de sostenibilidad claros; la colaboración activa con las partes interesadas; la actuación transparente y la presentación de informes sobre los resultados en materia de sostenibilidad; y la aplicación de directrices de aplicación internacionales, como los Principios Rectores. Por otra parte, se señaló que el Plan de Acción Nacional de 2015 de Suecia había servido para vincular a las empresas con los derechos humanos y la sostenibilidad; para comunicar expectativas claras a las empresas estatales y para fomentar los conocimientos dentro de las empresas y apoyar la creación de redes.

44. Se subrayó la proliferación de informes sobre sostenibilidad en China (2.500 de estos informes cada año). Si bien la corrupción y la escasa supervisión seguían constituyendo problemas, la sostenibilidad de las empresas estatales se había convertido en una parte importante de la estrategia nacional. Las empresas estatales hacían frente a requisitos obligatorios de presentar informes sobre la responsabilidad social empresarial y las directrices sobre la responsabilidad social de las inversiones en el exterior (la mayor parte de las cuales estaban controladas por empresas estatales) incluían componentes de diligencia debida, lo que en la práctica equivalía a una exigencia legal.

45. Durante otro debate, los participantes examinaron la función del Estado en la aplicación de los Principios Rectores en el contexto de la contratación pública, prestando especial atención a la iniciativa Learning Lab on Procurement and Human Rights. Los panelistas concluyeron que, dado que constituía una gran proporción del producto interno bruto de la mayoría de los países, la contratación pública necesitaba un mayor control. La labor en curso tenía el objetivo de describir la legislación y la práctica, identificar las buenas prácticas, convocar a los encargados de la formulación de decisiones y elaborar instrumentos y redes más amplias.

VIII. El respeto empresarial de los derechos humanos en la práctica

46. En varias sesiones del Foro se examinó la forma en que las empresas podrían prevenir eficazmente y abordar los efectos adversos sobre los derechos humanos, con especial hincapié en la diligencia debida en materia de derechos humanos, los problemas de sectores específicos y las cuestiones relativas a la cadena de suministros.

47. En una sesión, los participantes señalaron las enseñanzas extraídas de la aplicación del segundo pilar, en el contexto de las relaciones empresariales más allá de la cadena de suministro, en particular en las fusiones y adquisiciones, las empresas mixtas, las inversiones de capital y las franquicias, así como las relaciones con los clientes; el debate se centró en tres esferas: los enfoques generales sobre la aplicación del respeto de los derechos humanos en las relaciones empresariales; la creación y utilización de la influencia, incluso por medio de contratos; y la garantía del acceso a mecanismos de reparación eficaces. Entre los mensajes principales figuraron los siguientes:

a) Los enfoques estaban evolucionando desde el de “cumplimiento y auditoría” tradicional al de “colaboración y asociación”;

b) Las empresas estaban incluyendo el respeto de los derechos humanos en los contratos con socios comerciales y lo consideraban como una fuente de influencia;

c) Había ejemplos innovadores de empresas que trabajaban colectivamente con sus grupos industriales, con competidores y homólogos o con empresas en la cadena de valor para aumentar la influencia y el efecto en las prácticas de sus socios comerciales;

d) Se necesitaba una mayor comprensión de los obstáculos que impedían la mejora de la conducta de las empresas y sus asociados y entre los distintos sectores;

e) Las empresas estaban utilizando mecanismos de reclamación para hacer frente a quejas menores antes de que empeorasen, pero se necesitaba prestar más atención a la reparación en el contexto de las relaciones comerciales.

48. Se hicieron observaciones similares en los debates sobre los derechos humanos en las cadenas de suministro del sector de las prendas de vestir, donde se observó que las auditorías no evitaban ni reparaban suficientemente los abusos. Los mensajes principales fueron los siguientes:

a) Aunque las auditorías y los procesos de certificación seguían siendo importantes, solo ofrecían una idea aproximada de las condiciones de trabajo;

b) El diálogo sobre las cuestiones sociales entre los representantes de los trabajadores elegidos democráticamente y los empleadores era muy importante;

c) La negociación colectiva seguía siendo una aspiración en el sector de las prendas de vestir, lo que a menudo llevaba a que los trabajadores buscaran medios alternativos, como la organización de protestas masivas;

d) La proliferación de sindicatos y/o la creación de falsos sindicatos constituía un obstáculo para una negociación significativa;

e) Las marcas deberían ser más activas y utilizar su influencia, no solo para negociar los precios, sino también con respecto a las condiciones laborales;

f) La autorregulación no era suficiente; era menester una regulación global para garantizar la protección efectiva de los trabajadores;

g) Las condiciones de trabajo peligrosas en las fábricas, como la carencia de puertas de salida accesibles en casos de incendio y la falta de indemnización a los empleados, seguían representando un enorme reto;

h) Las marcas deberían participar más en los procesos de reparación, y la participación de terceros independientes podría dar lugar a mecanismos de reclamación más eficaces.

49. En otras sesiones, los participantes abordaron la diligencia debida en materia de derechos humanos en el contexto de los servicios en línea, las cadenas de suministro agrícolas, la contratación de trabajadores migrantes y las zonas de conflicto. Durante una sesión, los participantes examinaron las limitaciones, los riesgos y los problemas de las evaluaciones de los efectos en los derechos humanos. Se planteó la importancia de la divulgación y la transparencia, sin vulnerar los derechos de quienes participaban en el proceso. También se observó que las empresas estaban en una posición delicada cuando se veían obligadas a informar públicamente sobre las fallas gubernamentales. Entre otros puntos, figuró el hecho de que las evaluaciones de las repercusiones necesitaban importantes conocimientos técnicos y sobre los derechos humanos, que los Principios Rectores ofrecían una base sólida para ello, y que las empresas se beneficiarían de elaborar instrumentos de derechos humanos multifuncionales.

50. El Foro examinó asimismo la elaboración de informes empresariales sobre los derechos humanos. Más de 6.000 empresas estaban presentando informes en el marco de la Iniciativa Mundial sobre la Presentación de Informes, de las que más de un tercio había incluido información sobre los derechos humanos. La puesta en marcha, en 2015, del Marco de Presentación de Informes sobre los Principios Rectores tenía el propósito de ayudar a las empresas a profundizar su examen y a fortalecer su gestión interna de los derechos humanos, centrándose en las cuestiones más importantes, esto es, las que planteaban los mayores riesgos para la población, a diferencia de los riesgos para la empresa. Seis empresas mundiales estaban a la sazón utilizando públicamente el Marco y los inversores responsables de 4,8 billones de dólares de activos gestionados habían expresado su apoyo sobre este particular.

51. Se convino en que la transparencia conducía a una mayor confianza. La experiencia de las empresas que habían adoptado el Marco de Presentación de Informes sugería que esto ayudaba a la concienciación interna y a centrar la presentación de informes mediante la identificación de lo que era más importante divulgar. Además, se observó que, para que los informes fueran útiles, se debía difundir el tipo correcto de información (señalado independientemente por expertos de confianza) y que las empresas debían confiar en que se entendía que lo que divulgaban reflejaba la etapa actual de sus esfuerzos destinados a garantizar el respeto de los derechos humanos en todas sus operaciones.

IX. Grupos en situación de riesgo

52. En el Foro se estudiaron las situaciones a que hacían frente los grupos vulnerables, incluidos los defensores de los derechos humanos y las mujeres y los hombres que defendían sus tierras y sus bienes, así como las comunidades que participaban en procesos sobre la diligencia debida con las empresas. Habida cuenta de la creciente represión mundial contra los defensores de los derechos humanos que denunciaban la conducta perjudicial de las empresas, en las sesiones del Foro se prestó especial atención a los problemas que afrontaban los defensores de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales. Los panelistas explicaron que, en todo el mundo, los defensores eran víctimas de los gobiernos, que los detenían, les impedían recaudar fondos, restringían sus movimientos, los amenazaban con hacer cesar sus operaciones, los colocaban bajo vigilancia y, en algunos casos,

autorizaban su tortura y asesinato. Los participantes examinaron la forma en que muchas empresas se mantenían al margen mientras los gobiernos aplicaban duras medidas jurídicas y de orden público contra los defensores o atacaban agresivamente a quienes criticaban sus actividades por medios jurídicos o de otra índole.

53. En un caso presentado, se señaló que, en respuesta a las conclusiones de una investigación sobre las condiciones a que hacían frente los trabajadores migrantes, las dos empresas involucradas adoptaron dos enfoques muy diferentes. En el caso de una empresa de exportaciones de atún de Tailandia, cuando se le presentó información sobre el acoso y la confiscación de documentos en el lugar de trabajo, la gerencia entabló un diálogo para tratar de resolver los problemas. En otro caso, cuando una empresa de exportación de piña de Tailandia se encontró con alegaciones que figuraban en el informe de una organización no gubernamental (ONG) y que hacían referencia al trabajo infantil, la confiscación de documentos de trabajo, el pago de salarios insuficientes, el acoso y el abuso en sus fábricas, inició cuatro procesos por difamación contra el autor del informe, tanto civiles como penales. Se sugirió que la empresa posteriormente tuvo una disminución de actividades, especialmente en sus exportaciones a compañías que fabricaban bebidas y estaban basadas en Europa, no directamente debido a la publicación de la investigación, sino porque la compañía se negaba a realizar una auditoría externa de sus empresas, algo que muchos compradores europeos habían solicitado a raíz del informe.

54. Un ejemplo de Liberia puso de relieve los problemas existentes en el contexto de la extracción de recursos naturales. Se señaló que, después de la guerra civil terminada en 2007, Liberia atrajo miles de millones de dólares en inversión extranjera directa para la producción de aceite de palma, la extracción de diamantes y el desarrollo de otras industrias mineras; no obstante, los esfuerzos encaminados a hacer frente a la adversa repercusión de las actividades empresariales sobre las comunidades locales se presentaron como actividades dirigidas contra el Gobierno y contra el desarrollo, y los defensores fueron amenazados.

55. También se hizo referencia a la investigación realizada por la Federación Internacional de los Derechos Humanos, que permitió documentar la creciente criminalización de los defensores, especialmente en América Latina, donde eran calificados de “disturbadores”. Algunos participantes subrayaron que era necesario formar adecuadamente y sancionar a los proveedores de servicios de seguridad utilizados por las empresas. Se consideró que los defensores eran la mejor manera de velar por que las empresas observaran la diligencia debida en materia de derechos humanos.

56. Con este sombrío telón de fondo, los panelistas reconocieron que algunas empresas progresistas reconocían la necesidad y el valor de comunicarse eficazmente con las comunidades afectadas por sus proyectos. Sin una licencia social para operar, las empresas se enfrentaban con numerosos problemas que podrían afectar a sus operaciones, aumentar los costos de los proyectos y perjudicar su reputación general. La libertad que tengan los defensores de los derechos humanos desempeñaba un papel esencial para asegurar la legitimidad de las operaciones de una empresa. Un entorno cívico abierto y seguro permitía que los defensores crearan sociedades estables, caracterizadas por el estado de derecho y que contribuyeran a un clima favorable a la inversión y a buenas condiciones de funcionamiento para las empresas.

57. La mesa redonda destacó que las empresas tenían tres posibles motivaciones —en gran medida relacionadas con el riesgo para ellas— para tener en cuenta la creciente represión contra los defensores de los derechos humanos cuando decidían invertir en ciertas zonas geográficas. En primer lugar, las empresas y su personal no querían sufrir las violaciones relacionadas con los derechos humanos o estar sujetos a sistemas jurídicos que penalizaban falsamente los intereses y las acciones de los

defensores. En segundo lugar, no querían ser acusadas de complicidad en los abusos. En tercer lugar, existía el imperativo moral de respetar los derechos humanos, lo que significaba apoyar a los defensores porque era lo correcto y porque su labor ayudaba a crear las condiciones adecuadas en la sociedad para que las empresas pudieran trabajar mejor.

58. Se señaló un ejemplo de prácticas empresariales de apoyo a los defensores de los derechos humanos, en virtud de la cual una empresa de programas informáticos emitió licencias para ONG, permitiéndoles utilizar legalmente sus programas. Los participantes hicieron hincapié en la importancia de fomentar la confianza y las relaciones mutuamente beneficiosas con los expertos y los defensores de los derechos humanos, a fin de poder abordar la vigilancia indebida del gobierno.

59. En un debate sobre las defensoras de los derechos humanos, los analistas analizaron los numerosos problemas a los que se enfrentaban las mujeres cuando defendían sus tierras y sus vidas, así como su valioso papel en la sociedad. Las investigaciones realizadas por la Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID) en África, Asia y América Latina mostraron que las mujeres aún no participaban en las negociaciones ni en los procesos de adopción de decisiones con las empresas, en particular en el sector extractivo. Además, la militarización y los sistemas de seguridad en las empresas, que entrañaban el recurso a empresas de seguridad privadas y paramilitares para apoyar proyectos de desarrollo, habían tenido un efecto perjudicial para las mujeres, que habitualmente eran víctimas de abusos sexuales por esas fuerzas. Además, el liderazgo de las mujeres se veía socavado porque a menudo eran tildadas de “terroristas contra las inversiones, el desarrollo y el medio ambiente” por los medios de comunicación tradicionales.

60. Dos defensores de América Latina compartieron sus experiencias y señalaron que existía una mayor presión sobre las mujeres defensoras de los derechos humanos, que eran cada vez más acosadas y consideradas como delincuentes. Además, las autoridades públicas y las empresas habían tratado de socavar la credibilidad de las actividades de las mujeres, describiéndolas como “dementes”, en un intento de menoscabar sus luchas legítimas para defender sus tierras contra las empresas mineras y los grandes proyectos de construcción.

61. Otro problema fundamental era que las mujeres defensoras estaban siendo silenciadas. Un ejemplo de ello se refería a mujeres que trabajaban y vivían en la mina Marikana y que, tras la muerte de mineros durante una huelga, en 2012, habían sido silenciadas por los sindicatos que representaban a los hombres, por la empresa y por el Estado, que en tres ocasiones les negaron la autorización para protestar contra sus miserables condiciones de vida. En respuesta a ello, las mujeres filmaron una película documental sobre las condiciones que padecían, y presentaron una denuncia ante la Oficina del Ombudsman y asesor en materia de observancia de la Corporación Financiera Internacional y el Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones, que eran las agencias crediticias al sector privado del Grupo del Banco Mundial.

62. En el debate se hizo referencia a algunas medidas concretas adoptadas para mejorar la situación de las mujeres defensoras. En primer lugar, para hacer frente a la discriminación por razón de género y a la desigualdad, era menester que los jueces recibieran más capacitación para hacer frente a las etiquetas peyorativas y a la discriminación abierta, así como a la basada en suposiciones. En segundo lugar, se debía habilitar a las mujeres para aprovechar mejor el poder de los medios sociales y la tecnología para documentar los abusos y las atrocidades. Se presentó un instrumento utilizado para apoyar a las defensoras: la aplicación “eyeWitness”, elaborada por la Asociación Internacional de Abogados en asociación con Lexus Nexus. Ese instrumento se podía utilizar para registrar y documentar las violaciones y, por tanto, podría ayudar a obligar a los autores a rendir cuentas y a asistir a las

víctimas a solicitar una reparación. En tercer lugar, la perspectiva de género debería considerarse en todos los aspectos de la labor en materia de derechos humanos, desde los procesos de derechos humanos y la diligencia debida hasta el acceso a la reparación.

63. Los debates del Foro también se centraron en la colaboración entre las empresas y las comunidades en los asuntos que afectaban a la continua lucha de las comunidades por hacerse oír. Los panelistas presentaron tres tipos de iniciativas impulsadas por las comunidades en las que las comunidades afectadas tenían un papel destacado en la elaboración y ejecución de los procesos encaminados a mejorar la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos, como las evaluaciones de las repercusiones sobre los derechos humanos a nivel comunitario, los mecanismos de presentación de quejas a nivel operacional, y la vigilancia del impacto ambiental dirigida por la comunidad. Estas iniciativas colocaban a las comunidades en el centro del proceso de adopción de decisiones y ponían de relieve la importancia de la participación, la transparencia y la rendición de cuentas para asegurar una participación significativa.

64. Algunos métodos innovadores, como los drones, se estaban utilizando para vigilar las repercusiones de un proyecto sobre el medio ambiente. Además, la distribución de información se estaba reforzando por medio de la tecnología, gracias a la cual las comunidades utilizaban teléfonos inteligentes para enviar alertas en tiempo real a las empresas y al Estado sobre cualquier daño que se estuviese causando. Se destacó que la participación activa de las comunidades en la vigilancia de las repercusiones de un proyecto en el medio ambiente y sus bosques ayudaba a equilibrar el nivel de poder.

65. El Community Consent Index, gestionado por Oxfam, alentó una competencia entre las empresas y empoderó a las comunidades y la sociedad civil para lograr que las empresas rindieran cuenta de sus compromisos. El Community Consent Index examinó los compromisos y las políticas públicas de las industrias extractivas en lo tocante a los derechos y la participación de las comunidades, centrándose en el consentimiento libre, previo e informado. En el Index, el consentimiento libre, previo e informado se entiende como el principio según el cual las comunidades indígenas y locales deben ser adecuadamente informadas, de manera oportuna y sin intimidación, y se les debe dar la oportunidad de rechazar o modificar un proyecto. El Index mostró que el número de empresas comprometidas con el consentimiento libre, previo e informado se había triplicado desde 2012. La mayoría de las empresas incluidas en el Índice se había comprometido a respetar los derechos de los pueblos indígenas. Sin embargo, se presentaron los estudios de casos de Camboya y El Salvador para mostrar que las prácticas no siempre reflejaban los compromisos.

X. Acceso a la reparación

66. El acceso a la reparación fue el tema principal de varias sesiones organizadas por el ACNUDH y el Grupo de Trabajo, y también de sesiones organizadas por otras partes interesadas. El Foro dedicó unas 12 sesiones al tercer pilar de los Principios Rectores, desde la interfaz entre los recursos judiciales y no judiciales hasta el papel de las instituciones nacionales de derechos humanos en el acceso a la reparación. Si bien los panelistas compartieron diferentes opiniones sobre las mejores opciones para hacer realidad el acceso, algunas partes interesadas subrayaron la urgencia de una acción estatal más concertada. Algunas señalaron que los Principios Rectores no serían eficaces si no se introducían mejoras en la capacidad de las víctimas para tener acceso a mecanismos de reparación eficaces.

67. Entre los mensajes fundamentales figuraron la necesidad de que los Estados examinaran la eficacia de sus sistemas jurídicos a fin de abordar sistemáticamente los obstáculos que dificultaban la reparación, integrando más eficazmente la reparación en los planes de acción nacionales, así como la necesidad de garantizar que los mecanismos no judiciales para la presentación de quejas tuvieran facultades para hacer responsables a las empresas y obligarlas a brindar una reparación real a las víctimas. Algunos participantes destacaron el hecho de que, si bien los mecanismos existentes eran importantes y podían servir para determinar la responsabilidad, raras veces daban lugar a mejoras sobre el terreno para las personas afectadas.

68. Algunas partes interesadas subrayaron que el proyecto sobre rendición de cuentas y reparación del ACNUDH era una contribución importante para mejorar el acceso a los recursos judiciales, particularmente en los casos de abusos graves. De conformidad con los Principios Rectores, los Estados deberían examinar sistemáticamente sus sistemas jurídicos para detectar y solucionar las deficiencias de cobertura que pudieran impedir la rendición de cuentas y la reparación, por medio de procesos de examen jurídico independientes, la incorporación en los procesos de los planes de acción nacionales, u otros medios. La necesidad de subsanar las deficiencias a nivel nacional se complementaba con una necesidad de fortalecer la cooperación a fin de asegurar que los casos transfronterizos fueran efectivamente investigados y enjuiciados, y que las reparaciones civiles pudieran ejecutarse.

69. En un debate sobre las pruebas de la responsabilidad jurídica de las empresas, los panelistas señalaron que pocos Estados habían realizado un examen a fondo de sus marcos jurídicos para identificar y subsanar las deficiencias que impedían el acceso a la reparación.

70. Las conclusiones preliminares del proyecto sobre rendición de cuentas y reparación del ACNUDH indicaron que la falta de claridad en muchas jurisdicciones acerca de las pruebas para la atribución de responsabilidad a las empresas contribuía a la incertidumbre jurídica, que perjudicaba tanto a las víctimas como a las empresas. Las recomendaciones formuladas por el ACNUDH a los Estados se estaban elaborando mediante procesos de múltiples interesados, y serían examinadas por el Consejo de Derechos Humanos en su 32º período de sesiones.

71. Los panelistas también examinaron la importancia de la certidumbre jurídica, tanto para las víctimas como para las empresas, con inclusión de normas claras en torno a la diligencia debida en materia de derechos humanos en los marcos jurídicos pertinentes. Varios participantes señalaron los problemas que había en la aplicación de las normas jurídicas existentes, y otros subrayaron la necesidad de introducir mejoras en el estado de derecho. Se puso de manifiesto la interrelación entre el proyecto sobre rendición de cuentas y reparación del ACNUDH y el proceso de elaborar un tratado jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos. Algunos panelistas sostuvieron que era necesario un tratado vinculante para superar ciertos obstáculos en el acceso a la reparación, y otros destacaron que la lucha contra la corrupción, el aumento de los recursos de los tribunales y el fortalecimiento de su independencia eran las formas más eficaces de mejorar el acceso a la reparación por parte de las víctimas masivas a nivel local. También se subrayó que los resultados y las recomendaciones del proyecto sobre rendición de cuentas y reparación del ACNUDH no respondían específicamente a ningún instrumento, y que el Grupo de Trabajo Intergubernamental que elaborara un tratado vinculante podría tener en cuenta algunas o todas las conclusiones del proyecto.

72. En otra sesión, los participantes examinaron la falta de acuerdos internacionales sobre las funciones y las responsabilidades de los Estados interesados en los casos transfronterizos. Los panelistas señalaron que la cuestión iba más allá del ejercicio de la jurisdicción extraterritorial y abarcaba otros modos de cooperación internacional.

Las investigaciones realizadas por el ACNUDH indicaban que los Estados tenían diferentes actitudes con respecto a la función apropiada de la jurisdicción extraterritorial, en función de ciertos factores, como la conexión con el Estado de origen, la gravedad del caso y el agotamiento de los recursos internos. La mesa redonda examinó estudios de casos que incluían un elemento transfronterizo y puso de relieve la necesidad de una mayor cooperación efectiva a nivel del enjuiciamiento y de la aplicación de la ley, a fin de asegurar que los casos internacionales fueran efectivamente investigados y enjuiciados, y que las reparaciones civiles se pudieran ejecutar más allá de las fronteras. Entre las experiencias positivas de esferas jurídicas conexas figuraban Eurojust y la cooperación internacional en los casos de trata, turismo sexual y corrupción. Una cuestión a menudo pasada por alto era la justicia de transición en los casos graves de abusos contra los derechos humanos, en los que la transparencia acerca de la complicidad podía ser tan importante como una sentencia condenatoria. También se subrayó la cuestión de la financiación para los casos de derecho civil transfronterizo.

73. Con respecto al acceso a la reparación en el sector financiero, los panelistas señalaron que los esfuerzos realizados para difundir los Principios Rectores entre los bancos no habían sido acompañados por progresos en la definición de la reparación y las responsabilidades de los bancos sobre este particular cuando un efecto adverso sobre los derechos humanos estaba vinculado con sus actividades. Se señaló que los Principios Rectores exigían claramente a las empresas que se ocuparan de la reparación cuando descubrían que habían causado o contribuido a abusos contra los derechos humanos; no obstante, la identificación en la práctica de la responsabilidad relativa de cada uno cuando múltiples agentes estaban involucrados en un abuso podía resultar difícil. Otro problema surgía cuando una empresa no estaba de acuerdo en que había contribuido a un abuso o que sus operaciones estaban vinculadas al mismo. En tales casos, era menester una mediación eficaz y procesos judiciales para resolver la cuestión de la responsabilidad. Se hizo notar la falta de mecanismos de reclamación eficaces en el sector financiero. Se sostuvo que los bancos podrían ejercer su influencia haciendo públicas sus listas de exclusión o dejando de invertir en entidades que estuvieran relacionadas con abusos contra los derechos humanos. Se observó que los bancos necesitaban un “cambio de cultura”, específicamente para superar el concepto de que participar en la reparación era lo mismo que admitir una infracción.

XI. Los eventos deportivos de grandes proporciones y los derechos humanos

74. El Foro incluyó por primera vez un debate sobre los problemas de derechos humanos relacionados con los eventos deportivos de grandes proporciones y las soluciones que se necesitaban para prevenir, mitigar y remediar los efectos adversos. Los panelistas subrayaron los problemas a los que hacían frente los órganos rectores de los deportes, los gobiernos anfitriones y los comités organizadores, los patrocinadores, los radiodifusores y las empresas que hacían posible la celebración de ese tipo de eventos deportivos.

75. El debate se articuló en torno a los efectos positivos y negativos que tenían los eventos deportivos de grandes proporciones. Los panelistas destacaron las posibles ventajas, incluida la creación de empleo y de nuevas viviendas sociales, así como de un espacio urbano de ocio. Además, los Juegos Paralímpicos ofrecían una oportunidad para cambiar las actitudes perjudiciales para las personas con discapacidad. Sin embargo, también se explicó la magnitud de los problemas causados por los desalojos forzosos y las violaciones del derecho a la vivienda; los abusos laborales, como la explotación de trabajadores migrantes en la fase de construcción y la explotación en

los talleres donde se explotaba a los trabajadores en la fabricación de artículos deportivos y otras mercancías; las limitaciones impuestas a las personas sin hogar; y las restricciones al derecho a la protesta durante el evento.

76. Un problema importante consistía en las condiciones análogas a la esclavitud a las que hacían frente muchos trabajadores migrantes cuando firmaban contratos con las agencias de contratación en sus países de origen, para trabajar en países que acogerían un evento deportivo de grandes proporciones.

77. Los panelistas explicaron que una cultura de corrupción, los casos de explotación laboral y otros abusos contra los derechos humanos relacionados con este tipo de eventos deportivos habían erosionado la confianza pública en estos acontecimientos. Estos problemas se veían agravados por al menos cinco cuestiones: la debilidad de la gobernanza mundial de los eventos deportivos de grandes proporciones; la falta de concienciación y de un diálogo entre múltiples interesados sobre las cuestiones sociales y ambientales; las diversas circunstancias que rodeaban a cada uno de estos grandes eventos deportivos, desde las cuestiones sociales subyacentes en el país anfitrión hasta el tipo y la naturaleza del evento deportivo; las deficiencias de la planificación y de los plazos de organización, sobre todo en lo tocante a los arreglos de patrocinio; y una “mentalidad compartimentada” debido a la cual las enseñanzas sobre las buenas y malas prácticas en un evento raramente son aprendidas y gestionadas mejor en eventos futuros.

78. Con respecto a las cuestiones mencionadas, los panelistas examinaron por qué en la práctica solo unas pocas organizaciones y empresas utilizaban su influencia para tratar de mejorar la situación. Un acontecimiento notable que se destacó en el Foro fue el anuncio formulado por la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA), en julio de 2015, de que reconocería las disposiciones de los Principios Rectores y haría que fuese obligatorio su cumplimiento, tanto para los socios contractuales como para la cadena de suministro³. No obstante, los participantes señalaron que todos los acontecimientos de la Copa del Mundo tuvieron una naturaleza distinta y que la influencia de los órganos rectores en el ámbito deportivo varió en función de ellas. Algunos también advirtieron contra las expectativas poco realistas de que los eventos deportivos de grandes proporciones resolvieran los problemas sociales del país anfitrión.

79. Desde la perspectiva del patrocinio empresarial de los Juegos Olímpicos y la Copa Mundial de la FIFA, se sugirió que el modelo actual, en virtud del cual las empresas realizan compromisos de patrocinio de varios años antes de que se conozca el lugar en que se llevará a cabo el evento limitaba la influencia de los patrocinadores, incluso si no deseaban estar asociados a la vulneración de derechos humanos.

80. También se observó que las transmisiones de los medios de comunicación, especialmente los financiados por el Estado, al parecer habían tenido más influencia que los patrocinadores para impulsar mejores niveles de impacto social y ambiental. Análogamente, se sugirió que los deportistas tampoco estaban en condiciones ni incentivados para denunciar los abusos, lo que facilitaba una cultura de aceptación tácita de las vulneraciones de los derechos humanos. Los panelistas reconocieron que era necesario trabajar más para garantizar que esos personajes influyentes, como los encargados de la organización, los patrocinadores, los presentadores de radiodifusión y los propios deportistas, reclamaran una mejor conducta.

81. Los participantes abogaron por la necesidad de un marco integral que describiera normas mundiales para todos los eventos y para todos los asociados a lo largo de todo

³ FIFA, “El Comité Ejecutivo de la FIFA convocó la elección presidencial para el 26 de febrero de 2016 y apoya plenamente la hoja de ruta para la reforma”, comunicado de prensa, 20 de julio de 2015.

el evento. La falta de gobernanza y de alineación entre los diferentes eventos deportivos de gran magnitud y las distintas partes que los organizan, había creado las condiciones para la inacción y el abuso. En cuanto a corregir la gobernanza y el proceso de licitación, se sugirió que todo país u organización que participara en una licitación debería estar obligado a ser transparente en sus políticas y compromisos en materia de derechos humanos y que se necesitaba un mecanismo independiente para vigilar esto; y que las obligaciones y las responsabilidades deberían constar en contratos vinculantes. Los organizadores también deberían colaborar más ampliamente y con más anterioridad con los interesados afectados, incluidos los anteriores países de acogida y las entidades encargadas de la organización, a fin de mejorar las repercusiones sociales y ambientales posibles y reales. Estas medidas también deberían estar respaldadas por una mejor auditoría, especialmente en los sectores de riesgo; y las empresas deberían ser objeto de sanciones en el caso de incumplimiento, con inclusión de sanciones económicas, que deberían constar en los contratos.

XII. Participación de múltiples partes interesadas en todos los pilares de “proteger, respetar y remediar” en casos concretos: buenas prácticas

82. Basándose en una sesión de 2014, el Foro de 2015 incluyó estudios de casos sobre la forma en que los tres pilares de “proteger, respetar y remediar” se estaban aplicando simultáneamente para poner de relieve las buenas prácticas. Los cuatro estudios de casos abarcaban diferentes sectores (las inversiones en infraestructura industrial, la producción agrícola y la fabricación y la venta al por menor de prendas de vestir) y regiones (las Américas, África y Asia). Cada examen incluyó las perspectivas de la sociedad civil y las empresas, y en dos de ellos las de los gobiernos⁴.

83. El primer caso presentado fue el programa de revitalización del té 2020 de Malawi, una asociación de múltiples partes interesadas con el fin de proporcionar un salario mínimo vital para los trabajadores del cultivo del té de Malawi. Una cuestión fundamental era que muchos trabajadores, especialmente mujeres, no estaban en condiciones de salir de la pobreza mediante el trabajo, incluso en cadenas de suministro productivas y rentables. La Asociación de comportamiento ético en el sector del té, que abarcaba 40 empresas que compraban y comerciaban el té, sugirió que, pese a la atención prestada a las auditorías, las certificaciones y el pago de salarios legales, las empresas no comprendían plenamente el problema. Sin embargo, cuando se les presentó un análisis basado en pruebas y llevado a cabo por Oxfam, las empresas habían comenzado a comprender que un salario mínimo nacional no significaba que los trabajadores ganaban lo suficiente para satisfacer las necesidades básicas de sus familias. Se señaló que todos los agentes —las empresas, los productores locales de té, el Gobierno, las ONG y los sindicatos— tenían que participar si se deseaba lograr mejoras, tales como un salario mínimo vital. Se destacó el enfoque adoptado por Oxfam de ayudar a las empresas a abordar las conclusiones de manera transparente y sin avergonzar a las que se habían adelantado a abordar la cuestión.

84. El segundo caso era el de la Zona Económica Especial de Thilawa, en Myanmar, un proyecto de desarrollo que afectaba a 81 familias y había suscitado preocupaciones en materia de derechos humanos, incluidos el reasentamiento y la pérdida de tierras de labranza, los medios de subsistencia, las oportunidades educativas y el acceso al agua

⁴ Los documentos de antecedentes se pueden consultar en www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/Submissions.aspx.

potable. Antes de 2012, el Gobierno de Myanmar, por medio de su función en el comité de gestión del proyecto, había constatado la dificultad de establecer el diálogo y la confianza entre los interesados, debido a factores tales como los cambios políticos y jurídicos, los problemas relacionados con los derechos sobre la tierra y el reasentamiento y la falta de experiencia en el diálogo y la comunicación entre el Gobierno y la comunidad. No obstante, con el apoyo de organizaciones externas, se habían logrado progresos, especialmente por medio del nombramiento de mediadores comunitarios, la puesta en marcha de un grupo asesor de múltiples interesados y la cooperación con organizaciones de la sociedad civil, locales e internacionales, que actuaban como terceros fiables. Se consideró que los siguientes pasos importantes eran la mejora de la comunicación y la negociación, la continua sensibilización sobre los derechos y las responsabilidades y la reproducción del modelo de Thilawa en otras zonas económicas especiales y programas de reasentamiento.

85. El reasentamiento de las comunidades afectadas trajo consigo dificultades económicas, la pérdida del acceso a la tierra y la falta de una capacitación alternativa; sin embargo, el establecimiento de un mecanismo de reclamación dirigido por la comunidad finalmente dio lugar a algunas mejoras. Ese mecanismo se consideró como un puente entre las comunidades y el Gobierno y las empresas involucradas y como una forma relativamente fácil de ofrecer una reparación. Esta opinión fue compartida por Myanmar Japan Thilawa Development Ltd., asociada en una empresa conjunta con el Gobierno. La introducción de asesores comunitarios y de un consejo asesor de múltiples interesados había ayudado a asegurar la relación sostenible entre la empresa y la comunidad. El Centro de empresas responsables de Myanmar, que participó como facilitador, había constatado que inicialmente no existía una plataforma común para el diálogo entre las partes interesadas y, por tanto, era difícil llegar a una comprensión común de los problemas y las posibles soluciones. Una de las primeras tareas había consistido en realizar una descripción de las partes interesadas y crear mecanismos que permitieran plantear y abordar los problemas. Otros problemas incluían la identificación de fuentes de información fiables y el complejo y variable sistema jurídico del país. La elaboración de directrices sobre la conducta responsable de las empresas que se adherían al proyecto fue un instrumento esencial. Entre los elementos fundamentales de las directrices figuraban la referencia a los Principios Rectores y las normas de la OIT, las expectativas del Gobierno y las preocupaciones de la comunidad.

86. El tercer caso fue el Programa de feria alimentaria realizado en el sector de cultivo del tomate de Florida, que abarcó toda la cadena de valor, desde los trabajadores hasta las marcas de alimentos y los comerciantes al por menor. A la sazón abarcaba la casi totalidad del sector en Florida y tenía un historial de haber eliminado las anteriores prácticas de trabajo forzoso, agresiones sexuales y trata de personas, y el Programa era considerado como un éxito por los trabajadores, las empresas y el Gobierno. Según la experiencia de Coalition of Immokalee Workers, que fundó el Programa, era fundamental crear un sistema de aplicación de la ley basado en diversos mecanismos, entre ellos:

- La elaboración de un código de conducta impulsado por los trabajadores para los compromisos de las empresas, basándose en los problemas experimentados por los trabajadores;
- La capacitación entre los propios trabajadores para crear un “ejército de trabajadores vigilantes”;
- Un mecanismo dirigido por los trabajadores para abordar las quejas;
- Auditorías exhaustivas para complementar la vigilancia de los trabajadores;

- Consecuencias para los cultivadores y comerciantes al por menor establecidos por medio de contratos jurídicamente vinculantes entre Coalition of Immokalee Workers, y las marcas de alimentos.

87. La Compass Group, una empresa participante, había constatado que el sutil enfoque del “palo y la zanahoria” adoptado por la Coalition of Immokalee Workers era convincente y viable y que, aunque el cambio de comportamiento de las empresas no ocurría de la noche a la mañana, podía ampliar el Programa de feria alimentaria a otros sectores. La experiencia del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que supervisa el cumplimiento de las normas laborales en la agricultura en todo el país, indicaba que las cadenas de suministro de niveles múltiples dificultaba la creación de partes responsables; no obstante, el Programa de feria alimentaria, como uno de los principales ejemplos de aplicación de la ley impulsada por los trabajadores en colaboración con las empresas, había ayudado a complementar y apoyar al Gobierno para hacer cumplir las normas.

88. El último estudio monográfico presentado se refería a la fábrica Kingsland de Camboya, donde un subcontratista de un proveedor de la empresa H&M cerró una de sus fábricas en 2012, dejando a los trabajadores sin remuneración y sin trabajo. Aunque el hecho de que el proveedor utilizara un subcontratista violaba su acuerdo con H&M, que técnicamente no tenía ninguna responsabilidad jurídica directa, la empresa decidió que podía contribuir a mejorar la situación. Mediante la colaboración con ONG, el Consejo de Arbitraje, el Gobierno y la OIT, los trabajadores fueron indemnizados. H&M adoptó medidas para aclarar sus expectativas con respecto a sus proveedores y estableció, en colaboración con los sindicatos, un sistema de denunciadores de irregularidades. Este caso demostró la importancia de que los trabajadores afirmaran sus derechos y presionaran a las grandes empresas para que se involucraran. Los participantes señalaron que no podía haber sustituto para la representación de los trabajadores y que el diálogo con todas las partes —los trabajadores, las empresas de marca, los proveedores, los gobiernos y la OIT— era esencial.

XIII. Sesión plenaria de clausura

89. En la sesión plenaria de clausura, se pidió a los panelistas que formularan sugerencias concretas sobre la forma de profundizar y ampliar la realización de los pilares “proteger, respetar y remediar” de los Principios Rectores en los próximos años. El Grupo de Trabajo destacó la habilidad de medición y la capacidad de las empresas, cuando tienen la voluntad necesaria, para introducir mejoras. Era necesario contar con datos más completos sobre la forma en que las empresas tienen repercusiones sobre los derechos humanos, y también se necesitan sistemas más sólidos para hacer un seguimiento de los enfoques de los Estados y de las empresas para abordar esas repercusiones.

90. Los participantes convinieron en que todos los Estados deberían elaborar un plan de acción nacional, dado que los planes eran un instrumento para asegurar la coherencia normativa y la acción a todos los niveles gubernamentales.

91. Los oradores también destacaron la urgente necesidad de aumentar la coherencia normativa dentro de los gobiernos, particularmente en sus funciones como agentes económicos en lo relacionado con el comercio, las empresas estatales y la contratación pública. Concretamente, los gobiernos deberían tener claro que las empresas debían respetar los derechos humanos; fortalecer la protección de los defensores de los derechos humanos que trabajaban para promover los derechos económicos, sociales y culturales; y armonizar sus expectativas en los foros internacionales, en particular sobre la cuestión del acceso a la reparación y la rendición de cuentas. También se

señaló que los Estados no debían esperar a que se concertara un tratado internacional y usar esa ausencia como pretexto para no elaborar un plan de acción nacional. Se estimó que una mayor presión de grupo sobre los Estados y las empresas era un factor clave para lograr cambios.

92. Un orador subrayó que los planes de acción nacionales debían adoptar un enfoque de “pensar primero en pequeño” y tener en cuenta los retos y las oportunidades particulares para las pequeñas y medianas empresas, que constituían la columna vertebral de todas las economías del mundo, a fin de aplicar los Principios Rectores. A este respecto, se destacaron las repercusiones de la economía no estructurada en materia de derechos humanos, ya que afectaba al déficit en materia de trabajo decente y de falta de protección social.

93. Los participantes señalaron que la comunidad empresarial tenía que entender que no era aceptable comerciar “a cualquier precio” ni promover “todo tipo de comercio”, independientemente de los efectos sociales y ambientales. Un orador puso de relieve la necesidad de una verdadera observancia de las normas y reglas internacionales, la transparencia significativa en los registros públicos con respecto a la propiedad efectiva de las empresas, y de penas “que hagan daño” a las empresas en caso de incumplimiento en lugar de “pequeñas” multas que se trasladaban a los accionistas y los clientes.

94. Con respecto al segundo pilar, se señaló que seguía siendo necesaria la intensificación de la difusión de los Principios Rectores entre las empresas. Los participantes advirtieron que no era conveniente simplificar los Principios Rectores hasta el punto de que perdieran su poder para lograr cambios. Si bien las empresas a menudo buscaban soluciones simples y prácticas, la aplicación del respeto empresarial de los derechos humanos no era una tarea sencilla y que se hacía en una única operación. Las empresas constataban el real valor de sus esfuerzos para aplicar los Principios Rectores cuando se tomaban el tiempo necesario para comprender cuándo y cómo esto tenía repercusiones sobre los derechos humanos y lo que ello significaba para la reputación y los resultados netos de las empresas. Un panelista destacó que los titulares de derechos debían ser tenidos en cuenta desde un principio y durante el funcionamiento de la empresa y en nuevos emprendimientos, en particular haciéndolos participar en la adopción de decisiones de las empresas.

95. Con respecto al tercer pilar, y específicamente al recurso judicial, los participantes reiteraron que los sistemas jurídicos nacionales en todo el mundo carecían de la capacidad para actuar en las causas presentadas por las víctimas de abusos relacionados con empresas. Cuando esos casos eran objeto de atención, a menudo tropezaban con interferencias políticas. Cuando se dictaban sentencias, a menudo estas no se ejecutaban. El Grupo de Trabajo exhortó a que se aumentara la cooperación internacional, particularmente entre los Estados de origen y de acogida, a fin de garantizar el acceso a una tutela judicial efectiva. Las conclusiones y recomendaciones del proyecto sobre rendición de cuentas y reparación del ACNUDH deberían ayudar a los Estados a adoptar medidas concretas para mejorar la situación. En lo tocante a los mecanismos no judiciales, era menester una mayor difusión de los casos en que se gestionaban satisfactoriamente las quejas relacionadas con las empresas por parte de las instituciones nacionales de derechos humanos, los puntos de contacto nacionales de la OCDE y los mecanismos de reparación de agravios de las empresas, así como una mayor atención al control comunitario y a la gestión conjunta de las reclamaciones.

96. Un panelista transmitió un mensaje centrado en la necesidad de reforzar el liderazgo político de diversas partes de los gobiernos para aplicar el primer y el tercer pilar de los Principios Rectores. Se destacó la función del Grupo de los Veinte y se sugirió la necesidad de que los Estados miembros se comprometieran a elaborar planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos; a tener en cuenta el riesgo para las personas en el contexto del comercio, las finanzas y las inversiones; a alentar a las grandes empresas de cada país a utilizar el Marco de Presentación de Informes sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas; y a aplicar las recomendaciones formuladas en el contexto del proyecto sobre rendición de cuentas y reparación del ACNUDH.
