



# Asamblea General

Distr. general  
1 de mayo de 2019  
Español  
Original: inglés

## Consejo de Derechos Humanos

41<sup>er</sup> período de sesiones

24 de junio a 12 de julio de 2019

Tema 5 de la agenda

Órganos y mecanismos de derechos humanos

## Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca del séptimo período de sesiones del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos

### *Resumen*

En el presente informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales acerca del séptimo Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos, celebrado del 26 al 28 de noviembre de 2018, se ofrece un panorama general de las principales observaciones y mensajes que emanaron del evento. El Foro de 2018 se celebró bajo el título: “El respeto de las empresas por los derechos humanos; construir a partir de lo que funciona”. La atención se centró principalmente en el segundo pilar de los Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos: la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y, en particular, en el requisito de que las empresas deben ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos para evitar efectos adversos en las personas. El programa del Foro incluía más de 70 sesiones diferentes y reunió a más de 2.700 participantes de diversas procedencias: Estados, empresas, sociedad civil, organizaciones internacionales y personas y grupos afectados.

Debido al gran número de sesiones celebradas durante el Foro, en el presente informe no se ofrece un resumen detallado, sino más bien un panorama general y los principales mensajes que se desprenden de los debates que tuvieron lugar durante los tres días. El informe debe leerse junto con el programa, las notas conceptuales de las sesiones, las declaraciones y las grabaciones de las sesiones, que se han publicado en el sitio web del Foro ([www.ohchr.org/EN/Issues/Business/ Forum/Pages/2018ForumBHR.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2018ForumBHR.aspx)).



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción .....	3
II. Principales mensajes emanados de las sesiones plenarias .....	4
A. Sesión plenaria de apertura .....	4
B. Sesión plenaria sobre la gobernanza mundial y la coherencia de las políticas .....	7
C. Sesión plenaria de clausura.....	7
III. Actuación de los Estados.....	8
A. Evolución de la normativa y de las políticas.....	8
B. “Predicar con el ejemplo” .....	10
C. Lograr el acceso a mecanismos de reparación efectivos.....	11
IV. El respeto de los derechos humanos por parte de las empresas .....	12
A. ¿Hacia una diligencia debida en materia de derechos humanos efectiva? Desafíos y prácticas emergentes .....	12
B. Pequeñas y medianas empresas .....	14
C. El respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible .....	15
D. El papel de la comunidad de inversores en la promoción de una mayor y mejor aplicación de la diligencia debida en materia de derechos humanos .....	16
E. Papel de los abogados de las empresas .....	17
V. Cuestiones de interés.....	18
A. Grupos en situación de riesgo .....	18
B. Los defensores de los derechos humanos, las libertades civiles y el papel de las empresas .....	19
C. Conexión entre la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos y el medio ambiente .....	20
D. La tecnología y el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas .....	21
E. Aplicación de los Principios Rectores en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos.....	21
VI. Mensajes clave y medidas que se podrían adoptar .....	22

## I. Introducción

1. Desde su primer período de sesiones, celebrado en 2012, el Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos se ha convertido en el mayor evento mundial en su ámbito. Fue establecido por el Consejo de Derechos Humanos en su resolución 17/4, en la que el Consejo también hizo suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar” (A/HRC/17/31, anexo). El mandato del Foro consiste en examinar las tendencias y los desafíos en la aplicación de esos Principios Rectores; promover el diálogo y la cooperación sobre cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, incluidos los retos que se plantean en determinados sectores y entornos operativos o en relación con derechos o grupos específicos; y definir buenas prácticas.
2. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) organiza el Foro y el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas lo guía y preside. El presente informe ha sido preparado por el Grupo de Trabajo de conformidad con la resolución 35/7 del Consejo de Derechos Humanos, en la que este lo invitó a que le presentara un informe sobre las deliberaciones y las recomendaciones temáticas del Foro para su examen. En el informe, el Grupo de Trabajo ofrece una reseña de los principales mensajes y observaciones emanados del Foro.
3. El programa de la edición del Foro de 2018 incluía 3 sesiones plenarios y más de 70 sesiones paralelas, estas últimas organizadas por el Grupo de Trabajo, el ACNUDH y organizaciones externas sobre la base de amplias consultas y unas 360 propuestas presentadas durante las sesiones. El programa también incluía una serie de presentaciones en forma de “instantáneas” sobre temas de actualidad relacionados con las empresas y los derechos humanos.
4. Bajo el tema “El respeto de las empresas por los derechos humanos; construir a partir de lo que funciona”, se hizo especial hincapié en el segundo pilar de los Principios Rectores: la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y, en particular, el requisito de que las empresas deben ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos para evitar efectos adversos en las personas. El informe sobre la situación en cuanto a la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos, preparado por el Grupo de Trabajo para el septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General (A/73/163), constituyó una referencia clave para el Foro<sup>1</sup>. Los asistentes participaron activamente en debates con múltiples interesados y examinaron iniciativas de política y estudios de casos tanto en reuniones de panelistas como en sesiones celebradas con el espíritu de una mesa redonda.
5. El programa incluía sesiones dedicadas a las tendencias, los desafíos y las nuevas prácticas en cada una de las regiones de las Naciones Unidas, así como en sectores específicos. También incluía una serie de sesiones temáticas dedicadas a cuestiones, tendencias y desafíos específicos en la aplicación de los tres pilares de los Principios Rectores, como las repercusiones de las tecnologías “perturbadoras”, la aplicación de una perspectiva de género a los Principios Rectores, la justicia climática y la transición hacia una economía verde, la participación de las empresas en la consecución de los Objetivos de

<sup>1</sup> El informe va acompañado de dos documentos complementarios en los que se profundiza en algunos aspectos de la diligencia debida en materia de derechos humanos y las experiencias adquiridas sobre la manera de ponerla en marcha y los elementos de las buenas prácticas en ese ámbito. En el otro documento complementario se definen algunos elementos de las buenas prácticas en relación con varios aspectos de la diligencia debida en materia de derechos humanos, como la participación de las partes interesadas, la transparencia y la presentación de informes relevantes sobre los derechos humanos, la integración de los derechos humanos en la gestión de la cadena de suministro más allá de la primera etapa, el ejercicio de la capacidad de influencia, el tratamiento de los problemas sistémicos y la participación de las empresas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Véase [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx).

Desarrollo Sostenible y el comportamiento de las empresas en las zonas afectadas por conflictos.

6. Asistieron al Foro más de 2.700 participantes procedentes de más de 130 Estados y de sectores muy diversos (véase el cuadro que aparece a continuación).

<i>Categoría de los participantes</i>	<i>Total (porcentaje)</i>
Mundo académico	11,6
Sector privado (empresas comerciales, asociaciones empresariales o industriales, consultorías, bufetes de abogados, inversores)	29,6
Organizaciones de la sociedad civil, partes interesadas afectadas, sindicatos y grupos de pueblos indígenas	34,4
Iniciativas en que intervienen múltiples interesados	3,0
Instituciones nacionales de derechos humanos	2,5
Estados	8,2
Naciones Unidas y organizaciones intergubernamentales	5,5
Otros	5,2

7. La participación ha experimentado un aumento considerable desde la primera edición del Foro, celebrada en 2012, para la que se inscribieron unas 1.000 personas. La representación del sector privado también ha experimentado un crecimiento constante, llegando a superar el 29 % del total de los participantes. El 57 % de los inscritos eran mujeres, como lo eran el 55 % de los participantes con intervenciones previstas.

## II. Principales mensajes emanados de las sesiones plenarias

### A. Sesión plenaria de apertura<sup>2</sup>

8. El Foro fue inaugurado por la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Presidencia del Grupo de Trabajo. En sus observaciones iniciales, expresaron su beneplácito por el creciente interés en el Foro, que indicaba que el movimiento orientado a garantizar que las empresas respetasen los derechos humanos estaba cobrando impulso. Al mismo tiempo, subrayaron que aún subsistían varias lagunas y problemas en relación con la actuación de los gobiernos y el respeto de los derechos humanos por las empresas en la práctica.

9. La Alta Comisionada, destacando el 70º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos y la necesidad de que todos, incluidas las empresas, defendieran los derechos humanos, recordó que en la Declaración se hacía un llamamiento para que “tanto los individuos como las instituciones” se esforzaran por promover el respeto de los derechos humanos. Expresó su preocupación por el número de ataques contra mujeres y hombres que hablaban y actuaban en defensa de sus comunidades contra los abusos de los derechos humanos en el contexto de las operaciones comerciales, y dijo que esa situación debía ser abordada tanto por los Estados como por las empresas y las organizaciones comerciales. Señaló que la defensa de los derechos humanos redundaba en interés de todos: “Las sociedades se fortalecen; las personas se benefician de más oportunidades, dignidad y libertad; y a las empresas les va mejor, porque la defensa de los derechos humanos es buena para sus beneficios y para su reputación. La realidad muestra que hacer lo correcto es también lo más inteligente”.

10. La Presidencia del Grupo de Trabajo declaró: “Todos los asistentes al Foro están del mismo lado de la historia. Viniendo de diferentes regiones del mundo, representando a diferentes sectores e intereses, es lógico que tengamos diferentes perspectivas sobre cómo

<sup>2</sup> Se puede ver un vídeo de la sesión plenaria de apertura en <http://webtv.un.org/search/opening-plenary-forum-on-business-and-human-rights-2018/5971612297001/?term=&lan=inglés&cat=Forum%20on%20Business%20and%20Human%20Rights&page=2>.

hacer las cosas. Pero todos estamos aquí por el mismo imperativo: la necesidad de garantizar que todos los hombres, mujeres y niños afectados por la actividad de las empresas —ya sea en su lugar de trabajo o en su comunidad— sean tratados con respeto a su dignidad y sus derechos. Todos defendemos los derechos humanos”.

11. Tanto la Alta Comisionada como la Presidencia del Grupo de Trabajo observaron que en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se preveía que el sector empresarial desempeñase un papel importante en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y subrayaron que el respeto de los derechos humanos debía ser la base de la participación de las empresas en el logro de esos objetivos.

12. La Presidencia expuso las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre la situación en materia de diligencia debida de las empresas en la esfera de los derechos humanos contenidas en su último informe a la Asamblea General. Señaló que, si bien la debida diligencia en la esfera de los derechos humanos se reflejaba cada vez con mayor frecuencia en los marcos normativos a nivel mundial, regional, nacional y empresarial desde la introducción de los Principios Rectores en 2011, la mayoría de las empresas no habían demostrado que sus prácticas cumplieran los requisitos establecidos en los Principios Rectores, y la inacción por parte de los gobiernos seguía siendo una laguna importante. A pesar de la lentitud de los avances en general, la buena noticia era que se podía actuar con la diligencia debida en la vida real, como demostraban las prácticas que estaban surgiendo entre los “pioneros”. La Presidencia señaló que la prevención de los efectos negativos en las personas era el aspecto fundamental de la diligencia debida, y también del mandato del Grupo de Trabajo.

13. La Presidencia reiteró que el respeto de los derechos humanos era posible y constituía una importante contribución al logro del desarrollo sostenible. El desafío que se avecinaba era acelerar e intensificar los esfuerzos y aprovechar las buenas prácticas emergentes, así como colmar las lagunas y resolver los problemas que aún persistían, teniendo en cuenta que hacer lo correcto también era lo más inteligente. La Presidencia concluyó que había una necesidad acuciante de avanzar con mayor rapidez; por eso el Foro era tan importante. Señaló que escuchar a los profesionales y a los que se tenían que lidiar con los problemas era el primer ingrediente para lograr el cambio.

14. Kailash Satyarthi, Premio Nobel de la Paz en 2014, pronunció el discurso de apertura, en el que hizo un llamamiento a la acción conjunta para erradicar el trabajo infantil y la esclavitud.

15. El discurso de apertura fue seguido de dos presentaciones de panelistas, una con un grupo de líderes de la sociedad civil y otra con altos ejecutivos de la comunidad de empresarios e inversores.

16. En la primera participaron destacados defensores de los derechos humanos que compartieron experiencias personales e inspiradoras de su lucha para exigir a las empresas que respetasen los derechos humanos en la práctica. Abordaron cuestiones como el trabajo infantil, la trata de personas, el acoso sexual, la esclavitud y los continuos ataques contra los defensores de los derechos humanos. Uno de los mensajes clave era que las empresas no debían considerar la lucha contra la esclavitud, la trata y el trabajo infantil como una actividad filantrópica, sino que debían hacer de esa lucha un objetivo básico a fin de encontrar soluciones sostenibles. Todos los oradores coincidieron en la necesidad de promover el diálogo entre los diferentes interesados, colaborando y facilitando un espacio seguro para que los defensores de los derechos humanos pudieran hablar y actuar en relación con los abusos achacables a las empresas.

17. Los oradores destacaron los cuatro pilares de la Agenda 2030 (cómo proteger a las personas, el planeta, la prosperidad y la paz) y subrayaron que, en un mundo globalizado, era preciso encontrar soluciones para salvaguardar todos los pilares mediante la coordinación y la cooperación y la creación de nuevas alianzas innovadoras. Los Principios Rectores proporcionaban el marco para promover el respeto de los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas; sin ellos los avances en las cuatro dimensiones carecerían de sentido. No obstante, se señaló que era necesario fortalecer considerablemente la aplicación de los Principios Rectores a nivel local. Se hizo hincapié en el papel fundamental de los gobiernos en la promoción de los derechos humanos, en particular para hacer frente a

las alarmantes y crecientes amenazas que pesaban sobre los defensores de los derechos humanos en todo el mundo. Se subrayó que gobiernos y empresas debían colaborar con las organizaciones de la sociedad civil y con los defensores de los derechos humanos en pie de igualdad para construir un futuro sostenible y justo para todos.

18. En el segundo debate participaron, por primera vez en el Foro, varios altos dirigentes empresariales que compartieron sus puntos de vista sobre la incorporación del respeto de los derechos humanos en la práctica de las empresas y la importancia de actuar con la diligencia debida en materia de derechos humanos. Los panelistas examinaron la forma en que sus empresas habían incorporado los derechos humanos en sus operaciones, en particular en la cadena de valor, así como las dificultades, los factores de éxito y la experiencia adquirida en ese proceso.

19. Los intervinientes examinaron medidas como la adaptación de la política de derechos humanos de sus empresas a los Principios Rectores; los códigos de ética, incluso para la cadena de suministro; los sistemas de alerta y denuncia de las infracciones; y la asociación con las partes interesadas, los clientes, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los gobiernos. Algunos de los problemas detectados en esa esfera eran: el equilibrio entre los objetivos a corto y largo plazo, las condiciones en el lugar de trabajo, los derechos humanos y las comunidades locales, la facilitación de información a las personas y la extensión de la diligencia debida en materia de derechos humanos a todas las cadenas de suministro mundiales. En cuanto a las soluciones, se señaló que era necesario contar con unos sistemas de evaluación sólidos y llevar a cabo un seguimiento constante. Era preciso fomentar la sensibilización acerca de la importancia de los derechos humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en relación con las empresas y de la forma en que ello podría contribuir al crecimiento económico y al desarrollo sostenible. También era fundamental transmitir a las pequeñas y medianas empresas la importancia de los derechos humanos. Todos esos elementos eran cruciales, pero también lo era un cambio en la mentalidad. Para lograr ese cambio, era imprescindible aprender de la experiencia, tanto de los éxitos como de los fracasos, y compartir las experiencias adquiridas, como lo era también la participación de todos los interesados, incluidos los jóvenes, en un proceso de ejercicio de la diligencia debida. En ese proceso era fundamental escuchar las preocupaciones de los interesados, en particular las comunidades afectadas. Se señaló que la prevención era el aspecto principal de la diligencia debida en materia de derechos humanos; a ese respecto, era esencial recabar la participación de los más vulnerables e invisibles, y también eran instrumentos útiles las evaluaciones realizadas por terceros y el establecimiento de mecanismos de reclamación comunitarios.

20. Un representante de la bolsa de valores de Chile que formaba parte del grupo de panelistas se refirió a la forma en que podían aprovecharse los mercados de capital en los mercados emergentes para acelerar y ampliar las buenas prácticas empresariales más allá del pequeño grupo de “pioneros”. El grupo se dedicó a examinar cómo las bolsas de valores podían ayudar a inducir a más empresas a hacer del respeto de los derechos humanos un aspecto esencial de sus operaciones. De las investigaciones realizadas se desprendía que las empresas responsables producirían mejores beneficios para los accionistas y, como resultado, los mercados sostenibles serían más eficientes y atraerían a más inversores orientados al largo plazo. Aunque los inversores buscaban cada vez más negocios responsables, las empresas, por ejemplo, en América Latina, todavía percibían la sostenibilidad como un elemento separado de la actividad comercial. A ese respecto, las bolsas de valores desempeñaban un papel crucial, dada su posición estratégica como punto de encuentro de los inversores con los mercados.

21. Todos los oradores que hablaron en la sesión plenaria subrayaron la necesidad de que los gobiernos ejercieran un liderazgo más firme para impulsar una práctica empresarial responsable compatible con los Principios Rectores, cosa que podían hacer estableciendo expectativas claras, dando ejemplo, reforzando los incentivos de mercado y haciendo cumplir la legislación vigente.

## B. Sesión plenaria sobre la gobernanza mundial y la coherencia de las políticas<sup>3</sup>

22. La sesión plenaria sobre gobernanza mundial y coherencia de las políticas reunió por primera vez a altos dirigentes de las Naciones Unidas (la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Administrador Auxiliar del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Directora Ejecutiva del Pacto Mundial de las Naciones Unidas) y otras organizaciones internacionales (el Vicesecretario General de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)), que se ocupaban de promover la sostenibilidad y la conducta empresarial responsable. Ese grupo de panelistas tenía por objeto señalar la necesidad de armonizar las normas y medidas internacionales para promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, así como reforzar el mensaje de que el respeto de los derechos humanos debía ser un elemento esencial de la contribución de las empresas a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Los intervinientes también se centraron en la importancia de la debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos para que pudieran cumplir con su responsabilidad de respetar esos derechos.

23. Se señaló que la falta de coherencia de las políticas a todos los niveles era el principal problema a la hora de subsanar las deficiencias de la gobernanza mundial. Sin embargo, desde que el Consejo de Derechos Humanos aprobara unánimemente los Principios Rectores en su 17º período de sesiones, se había producido una clara convergencia en torno a esos Principios y al concepto de la debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos. Los participantes acogieron con beneplácito los alentadores indicios de que se estaban adoptando medidas en la dirección correcta, como los 20 planes de acción nacionales publicados y el creciente número, aunque todavía pequeño, de grandes empresas comprometidas con la aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos. No obstante, todos los oradores reconocieron que era necesario lograr una mayor armonización entre las prácticas institucionales y los Principios Rectores para fomentar la coherencia y conseguir efectos de escala.

24. Los oradores destacaron además el papel fundamental de las empresas en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y afirmaron que el respeto de los derechos humanos debía ser la base de la participación de las empresas. Se señaló la estrecha colaboración entre las diferentes instituciones, en particular en lo relativo a la diligencia debida en materia de derechos humanos. Se observó que las Directrices de la OCDE de Diligencia Debida para una Conducta Empresarial Responsable, publicadas en 2018, representaban otro paso importante hacia un entendimiento común del significado de la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos que se ajustaba plenamente a los Principios Rectores. Todos los participantes subrayaron la importancia de las asociaciones entre todas las partes interesadas a fin de ampliar las medidas tendientes a subsanar las deficiencias en la protección de los derechos humanos en relación con las empresas y hacer del respeto de esos derechos un elemento fundamental de la participación de las empresas en apoyo de la Agenda 2030.

## C. Sesión plenaria de clausura<sup>4</sup>

25. El Foro concluyó con las declaraciones de los principales grupos interesados. Los participantes hicieron hincapié en un mensaje común: en general, los gobiernos no estaban cumpliendo con su deber de proteger; no había suficiente voluntad política, les faltaba coherencia, y no estaban dando ejemplo. Reconocieron la creciente participación del sector

<sup>3</sup> Pueden verse vídeos de las sesiones plenarias en <http://webtv.un.org/meetings-events/human-rights-council/forum-on-business-and-human-rights/watch/plenary-ii-building-coherence-forum-on-business-and-human-rights-2018/5972065478001>.

<sup>4</sup> Puede verse un video de la sesión plenaria de clausura en <http://webtv.un.org/search/plenary-iii-forum-on-business-and-human-rights-2018/5972698700001/?term=&lan=english&cat=Forum%20on%20Business%20and%20Human%20Rights&page=2>.

privado en el Foro de 2018, en el que el sector privado representaba casi el 30% de los participantes, pero subrayaron la necesidad de atraer a las empresas que no se habían comprometido con la defensa de los derechos humanos. Todos los oradores subrayaron la necesidad de que los interesados colaborasen para impulsar la adopción de medidas y la responsabilidad por parte de los Estados y las empresas.

26. Entre los principales mensajes que lanzaron las partes interesadas figuraba el llamamiento del Grupo Oficioso de los Pueblos Indígenas para que todos los actores respetaran los derechos de los pueblos indígenas y celebraran consultas con sus comunidades acerca de los proyectos empresariales. Los Estados debían cumplir sus obligaciones para con los pueblos indígenas, por ejemplo, mediante la elaboración de planes de acción nacionales, y adoptar medidas adecuadas contra las empresas que vulnerasen los derechos de esos pueblos. El representante del Grupo Oficioso señaló además la importancia fundamental del tercer pilar de los Principios Rectores: la necesidad de que los derechos y obligaciones se correspondieran con recursos apropiados y efectivos cuando se vulnerasen y la necesidad de proteger a los defensores de los derechos humanos en la legislación y en la práctica. Se hizo un llamamiento para que se facilitaran más espacios para la participación de los grupos indígenas en las Naciones Unidas.

27. Un representante de la ONG brasileña Justiça nos Trilhos, que se había hecho acreedora al Premio de la Fundación Derechos Humanos y Empresas en su primera edición, que se entregó en el Foro, destacó la necesidad de proteger a los defensores de los derechos humanos y a las comunidades afectadas y su derecho a denunciar los daños causados por las actividades empresariales.

28. El representante de la Confederación Sindical Internacional subrayó la necesidad de elevar los límites de la ambición en ese ámbito. Los gobiernos y las empresas debían abordar cuestiones como el respeto de la libertad de asociación y la negociación colectiva y la lucha contra las formas modernas de esclavitud, el trabajo forzoso y la trata de personas. Los gobiernos debían promulgar legislación vinculante en el ámbito de la diligencia debida a fin de crear unas condiciones que fuesen equitativas para todos los interesados. Se consideró que la perspectiva de género era un aspecto esencial.

29. Desde el punto de vista de los empleadores internacionales, se subrayó que era importante centrarse en buscar y encontrar soluciones a nivel local a fin de ampliar la aplicación de los Principios Rectores. Si bien se señaló la necesidad de estudiar mejores formas de colaborar con empresas más grandes, se hizo hincapié en que la colaboración con las pequeñas y medianas empresas debía adaptarse en mayor medida.

30. La Presidencia, en nombre del Grupo de Trabajo, expuso sus reflexiones sobre las principales medidas que se podían adoptar, que se resumen en la sección VI.

### III. Actuación de los Estados

#### A. Evolución de la normativa y de las políticas

31. Los miembros del Grupo de Trabajo y demás partes interesadas reconocieron que la evolución de la legislación en algunas jurisdicciones podía dar lugar a cambios positivos, aunque todavía eran muy pocos los gobiernos que estaban elaborando ese tipo de medidas. Cada vez eran más los gobiernos que elaboraban planes de acción nacionales para aplicar los Principios Rectores, lo que en general se consideraba un avance positivo, si bien se estaba cuestionando la eficacia de la mayoría de los planes<sup>5</sup>. Entre las más recientes

<sup>5</sup> Los representantes de los Gobiernos de Alemania, Bélgica, el Brasil, el Canadá, Chile, Colombia, Eslovenia, Finlandia, Francia, Georgia, Grecia, la India, Indonesia, Italia, el Japón, Kenya, Liberia, Luxemburgo, Noruega, los Países Bajos, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia, Suiza y Tailandia, así como el representante de la Unión Europea, presentaron información actualizada sobre los planes de acción nacionales. Puede verse un vídeo de la sesión completa en <http://webtv.un.org/search/part-i-panel-on-progress-on-the-un-guiding-principles-forum-on-business-and-human-rights-2018/5971665695001/?term=&lan=english&cat=Forum%20on%20Business%20and%20Human%20Rights&page=2> y

novedades normativas y de políticas de los Estados que se pusieron de relieve en el Foro case mencionaron las siguientes<sup>6</sup>:

a) Leyes con amplias disposiciones relacionadas con la diligencia debida en materia de derechos humanos para las empresas de un determinado tamaño, con un efecto cascada que afectaba también a las filiales (ley sobre el deber de vigilancia, Francia);

b) Leyes orientadas a mejorar la transparencia con respecto a la forma en que las empresas abordaban riesgos específicos para los derechos humanos, por ejemplo, legislación destinada a impedir que los bienes y servicios producidos mediante el trabajo infantil llegasen a los consumidores (Ley de Diligencia Debida sobre el Trabajo Infantil, de los Países Bajos); Ley contra la Esclavitud Moderna, de Australia; revisión de la Ley contra la Esclavitud Moderna, del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte);

c) Trabajos en curso para publicar planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos (planes publicados recientemente en Eslovenia y Luxemburgo); procesos de consulta en curso en Grecia, Honduras y la India; revisión de planes ya publicados en Italia);

d) Introducción de un mecanismo de certificación para garantizar que la industria pesquera estuviera al margen de abusos de los derechos humanos (Indonesia);

e) Avisos de imposición obligatoria de disposiciones en relación con la diligencia debida en materia de derechos humanos en caso de que las empresas no tomaran las medidas necesarias con carácter voluntario (Alemania).

32. Si bien muchos de los debates se centraron en las leyes sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, como las mencionadas en el párrafo anterior, se expresó la preocupación primordial de que esas leyes pudieran convertirse en meros formularios que las empresas tuvieran que rellenar, y no en procesos de diligencia debida verdaderamente útiles. También se expresó preocupación por el hecho de que las medidas adoptadas por los distintos gobiernos pudieran dar lugar a una miríada de requisitos diferentes. En respuesta a esas preocupaciones, se hicieron varios llamamientos para que se hiciera lo posible por ajustarse estrechamente a los Principios Rectores y a la guía de debida diligencia de la OCDE, y para que los gobiernos colaboraran entre sí para garantizar la armonización.

33. Algunos participantes señalaron que el llamamiento a la armonización ponía de relieve la necesidad de redactar un tratado sobre las empresas y los derechos humanos. Sin embargo, seguía habiendo opiniones divergentes sobre esa cuestión en cuanto a cuál era camino más viable. En una sesión, los participantes examinaron el “proyecto cero” preparado por el grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, establecido en virtud de la resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos. Sus objetivos eran: a) la promoción y protección de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales de carácter transnacional; b) el acceso efectivo a la justicia y a mecanismos de reparación para las personas afectadas; y c) el fomento de la cooperación internacional con miras a facilitar a los Estados el cumplimiento de las obligaciones dimanantes del derecho internacional de los derechos humanos. Los participantes en la sesión del Foro dedicada a presentar información actualizada sobre el proceso del tratado destacaron que era mucho lo que quedaba por hacer para aclarar los términos que habrían de utilizarse en el proyecto, así como su alcance y efectos. Se invitó a las partes interesadas a que presentasen sus observaciones sobre el proyecto cero antes de fines de febrero de 2019, con miras a distribuir un proyecto revisado antes del siguiente período de sesiones del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta, que había de celebrarse en octubre de 2019.

<http://webtv.un.org/search/part-ii-panel-on-progress-on-the-un-guiding-principles-forum-on-business-and-human-rights-2018/597198171765001/?term=&lan=inglés&cat=Forum%20on%20Business%20and%20Human%20Rights&page=2>

<sup>6</sup> Véase [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx).

## B. “Predicar con el ejemplo”

34. El programa del Foro incluía varias sesiones sobre el papel de los Estados como agentes económicos, en consonancia con el informe que el Grupo de Trabajo presentó al Consejo de Derechos Humanos en 2016, en el que se llegaba a la conclusión de que “Los Estados, como principales responsables del cumplimiento del derecho internacional de los derechos humanos, deberían predicar con el ejemplo” (A/HRC/32/45, párr. 94).

35. Los miembros del Grupo de Trabajo observaron, a lo largo de las diferentes sesiones centradas en el papel de los Estados como agentes económicos, que el sector privado había adoptado prácticas más innovadoras que los gobiernos, a pesar de la amplia gama de instrumentos que estos tenían a su disposición.

36. Se mencionó el efecto crucial de las adquisiciones públicas en el producto interno bruto mundial (estimado entre el 15 % y el 20 %) como posible palanca para promover un cambio positivo, incluso en la práctica de la cadena de suministro. Se observaba una tendencia creciente a tener en cuenta los derechos humanos en las disposiciones sobre contratación pública contenidas en los planes de acción nacionales. Sin embargo, la inclusión de los Principios Rectores en las políticas y programas de adquisiciones de los gobiernos era limitada, y se dijo que la falta de capacidad y conocimiento acerca de la función de las adquisiciones públicas en general era uno de los principales problemas. Entre los ejemplos positivos que se mencionaron estaban los siguientes:

a) Los Países Bajos, Alemania, Finlandia y Chile habían incluido disposiciones sobre contratación pública en sus planes de acción nacionales;

b) En el Reino Unido, la City de Londres se había esforzado por integrar los derechos humanos en la contratación pública a través de asociaciones locales;

c) En Noruega, la labor de la Iniciativa de Comercio Ético de Noruega ayudaba a los compradores a elaborar criterios éticos de adquisición para las cadenas de suministro, los instrumentos y los recursos y proporcionaba orientación en los procesos de adquisición. Además, siguiendo la práctica adoptada en Suecia, Noruega estaba tratando de obtener efectos sinérgicos a nivel municipal mediante la colaboración en la evaluación y el seguimiento de los riesgos;

d) En el Japón, aunque no existía todavía una política general para promover la contratación pública sostenible, se habían promulgado leyes y medidas específicas, como la Ley de Fomento de la Contratación Pública para Personas con Discapacidad (2013), la Ley de Fomento de la Participación y la Promoción de la Mujer en el Lugar de Trabajo (2016) y la Ley de Fomento de la Contratación Pública de Bienes y Servicios Inocuos para el Medio Ambiente por el Estado y Otras Entidades (2000);

e) En Finlandia, los aspectos sociales de la contratación pública se tenían en cuenta al evaluar los procesos de licitación, incluido el establecimiento de nuevos requisitos para la contratación que introducían normas relativas a la responsabilidad social;

f) En Dinamarca, de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores, la diligencia debida era un requisito obligatorio en los contratos públicos concertados con la administración central, que se complementaba con programas piloto sobre cómo utilizar los criterios de diligencia debida en el proceso de selección. Se estimulaba el fomento de la aplicación de la diligencia debida como parte de los procesos de adquisición a nivel local;

g) En Australia, en la recientemente aprobada Ley sobre la Esclavitud Moderna se exigía al Gobierno que elaborase una “declaración sobre la esclavitud moderna” en relación con la contratación pública.

37. Los participantes en una sesión abordaron el papel de los Estados en la utilización de la promoción del comercio y la financiación para el desarrollo como palancas para imponer la observancia de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Se señaló que el fomento de la capacidad, la coherencia de las políticas y el fortalecimiento de los mecanismos de reclamación existentes eran medidas esenciales para avanzar hacia unos proyectos de desarrollo que respetaran los derechos humanos. Entre los ejemplos dignos de

mención se citaron los esfuerzos del Gobierno de Finlandia por aumentar la coherencia de sus cinco instrumentos de financiación pública con miras a desarrollar su propia aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos de manera colectiva y coordinada, así como una evaluación realizada para el Gobierno de Noruega sobre la integración de los Principios Rectores en el contexto de la cooperación para el desarrollo. Otro tipo de iniciativa presentada fue la Alianza para el Comercio sin Tortura, una iniciativa de la Argentina, Mongolia y la Unión Europea destinada a poner fin al comercio de bienes utilizados para ejecutar la pena capital y la tortura<sup>7</sup>.

38. Un grupo de panelistas que hablaron sobre el papel de las empresas estatales proporcionó a los participantes ejemplos de prácticas empleadas en diferentes regiones y sectores, por ejemplo, en Suecia, Noruega y la República de Corea, en los que ya había comenzado la integración de los Principios Rectores en los procesos de diligencia debida. A pesar de la creciente concienciación sobre el importante papel de las empresas estatales, las medidas adoptadas por los gobiernos seguían siendo insuficientes en muchas regiones y sectores. Se señaló que la Guía de debida diligencia de la OCDE, junto con los Principios Rectores, proporcionaban toda la claridad necesaria acerca de lo que había que hacer, pero la mayoría de los gobiernos y empresas estatales no predicaban con el ejemplo, que es lo que deberían hacer. Por ejemplo, un estudio de la OCDE sobre las empresas estatales realizado en nueve países de Asia<sup>8</sup> mostró una serie de prácticas diversas en relación con los derechos humanos que reflejaban las diferentes políticas legislativas nacionales y las fuerzas del mercado. Como ejemplo de las posibilidades de liderazgo de las empresas estatales, se señaló que el 49 % de los miembros de los consejos de administración de las empresas estatales suecas eran mujeres, cuando esa cifra no era sino del 9 % en el sector privado.

39. Otro tema del programa del Foro relacionado con la cuestión general de la mejora de la coherencia de las políticas era la cuestión de la compatibilidad de los tratados de inversión con los derechos humanos y la medida en que en esos tratados se podían y debían abordar cuestiones de derechos humanos. Los oradores destacaron el creciente número de llamamientos en favor de un equilibrio entre los derechos y las obligaciones de los Estados y los inversores en el régimen de los tratados de inversión, un elemento que formaba parte de un debate más amplio. Se destacaron ejemplos de tratados de inversión recientes en los que se abordaba esa cuestión, como el modelo de tratado bilateral de inversión de los Países Bajos y el tratado bilateral de inversión Marruecos-Nigeria, que contenía referencias al desarrollo sostenible, la responsabilidad de las empresas y la protección de los derechos humanos y el medio ambiente.

### C. Lograr el acceso a mecanismos de reparación efectivos

40. Los debates del Foro se centraron en el tercer pilar de los Principios Rectores, incluidos los debates sobre la relación entre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la determinación de la responsabilidad jurídica de las empresas con arreglo a la legislación nacional, con información proporcionada por el Proyecto de Responsabilidad y Reparación del ACNUDH<sup>9</sup>. En una sesión organizada por el ACNUDH se analizó la interconexión de los diferentes mecanismos de reclamación, con especial atención a la tercera fase del proyecto, que tenía por objeto analizar la forma en que los mecanismos de reclamación no estatales encuadrados en un “ecosistema regulador” encajaban en la “familia” de los mecanismos de reclamación.

41. Con respecto a las novedades a nivel nacional, el representante de Bélgica anunció la redacción de un conjunto de recomendaciones para la elaboración de un mecanismo interno de reparación efectivo y una publicación<sup>10</sup> destinada a informar a las organizaciones sobre la forma en que podían cumplir con sus obligaciones en materia de derechos humanos

<sup>7</sup> Véase [www.torturefreetrade.org/](http://www.torturefreetrade.org/).

<sup>8</sup> Camboya, India, Indonesia, Kazajstán, Malasia, Pakistán, República de Corea, Turquía y Viet Nam.

<sup>9</sup> Véase [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx).

<sup>10</sup> Véase [www.developpementdurable.be/sites/default/files/content/en\\_brochure\\_droits\\_de\\_lhomme\\_062018.pdf](http://www.developpementdurable.be/sites/default/files/content/en_brochure_droits_de_lhomme_062018.pdf).

y proporcionar una indemnización a las víctimas, que incluía una lista de los mecanismos de reparación existentes.

42. El Consejo de Derechos Humanos, en su resolución 38/13, solicitó al Grupo de Trabajo que siguiera analizando el papel de las instituciones nacionales de derechos humanos en la facilitación del acceso a las reparaciones en los casos de vulneraciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, organizase una consulta mundial de dos días de duración sobre esas cuestiones, abierta a todos los interesados, y le informase en su 44º período de sesiones, según procediera. En preparación del informe solicitado, el Grupo de Trabajo convocó una sesión para comprender mejor los mandatos, las políticas y las prácticas vigentes de las instituciones nacionales de derechos humanos en relación con el acceso a la reparación en el caso de las vulneraciones de los derechos humanos achacables a las empresas. Los representantes de las instituciones nacionales de derechos humanos de todas las regiones tuvieron la oportunidad de compartir sus mandatos y dificultades y aprender de sus colegas. Entre los principales desafíos que se identificaron figuraban el fomento de la confianza entre las diferentes partes interesadas, la necesidad de incorporar los Principios Rectores en la legislación nacional y la necesidad de impartir capacitación y fomentar la sensibilización sobre cuestiones relativas a los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas<sup>11</sup>.

## **IV. El respeto de los derechos humanos por parte de las empresas**

### **A. ¿Hacia una diligencia debida en materia de derechos humanos efectiva? Desafíos y prácticas emergentes**

43. Uno de los principales temas de interés del Foro de 2018 era el requisito establecido en los Principios Rectores de que las empresas actuaran con la debida diligencia en materia de derechos humanos. En una sesión clave del programa, organizada conjuntamente por el Grupo de Trabajo, la OCDE y el ACNUDH, se destacó la concordancia entre el concepto de diligencia debida en materia de derechos humanos que figuraba en los Principios Rectores y el que figuraba en la Guía de debida diligencia de la OCDE.

44. Se señaló que en los Principios Rectores quedaba claro que sobre todas las empresas comerciales recaía individualmente la responsabilidad de respetar los derechos humanos y que, para ello, estaban obligadas a actuar con la debida diligencia en materia de derechos humanos a fin de determinar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de la forma en que abordaban su impacto en los derechos humanos. La introducción de ese concepto era una de las principales aportaciones de los Principios Rectores.

45. Se señaló también que la publicación en 2018 de la Guía de debida diligencia de la OCDE había proporcionado otro importante paso adelante para ayudar a aclarar, en forma de medidas prácticas, en qué consistía la diligencia debida en materia de derechos humanos.

46. Tanto los miembros del Grupo de Trabajo como los representantes de la OCDE destacaron que el informe de aquel sobre la diligencia debida y la Guía de debida diligencia de esta estaban plenamente armonizados, tanto en lo relativo a los elementos fundamentales como en su evaluación de las lagunas y los problemas relacionados con la aplicación. Señalaron que la convergencia era esencial, ya que respondía a las peticiones de las empresas en favor de la armonización y eliminaba las dudas acerca de qué era en la práctica una conducta empresarial responsable. Ya no podía aducirse la falta de orientación y claridad como excusa para la inacción. Era importante destacar que en la Guía de la OCDE se reconocía que la debida diligencia en materia de derechos humanos podía y debía estar integrada en unos sistemas sólidos de gestión de las empresas y proporcionaba orientación práctica en relación con las diferentes etapas de la diligencia debida que se reflejaban en los Principios Rectores. La aplicación de una perspectiva de derechos humanos a las políticas y

<sup>11</sup> Las declaraciones de las instituciones nacionales de derechos humanos participantes pueden consultarse en [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ExecutiveSummaryA73163.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ExecutiveSummaryA73163.pdf).

los procesos de diligencia debida integrados en los sistemas de gestión de las empresas podría ser un medio para lograr una mayor coherencia operacional en las distintas jurisdicciones y para mantenerse a la vanguardia en la evolución de la normativa en toda una serie de cuestiones relacionadas con la conducta empresarial responsable.

47. Los miembros del Grupo de Trabajo y los representantes de la OCDE explicaron que también había una estrecha concordancia entre las características descriptivas del proceso de diligencia debida. A saber, la diligencia debida:

- Tenía carácter preventivo (se subrayó que ese era el punto más importante).
- Abarcaba múltiples procesos y objetivos.
- Era proporcional al riesgo (basada en el riesgo).
- Podía entrañar el establecimiento de prioridades (basado en el riesgo).
- Era dinámica.
- No alteraba el reparto de responsabilidades.
- Era apropiada para las circunstancias de la empresa.
- Podía adaptarse para superar el reto de influir en los socios comerciales y otras relaciones comerciales, a través de medidas tanto individuales como colectivas.
- Se fundamentaba en la colaboración con las partes interesadas.
- Entrañaba una comunicación continua.

48. A medida que las partes interesadas se enfrentaban a la cuestión de cómo acelerar la aplicación efectiva de ese requisito, se destacó la transparencia en los sistemas de presentación de informes de diligencia debida en materia de derechos humanos como una dificultad a la que se enfrentaba la mayoría de las empresas. Los participantes afirmaron que un alto porcentaje de las evaluaciones de impacto en los derechos humanos se realizaba sin que hubiera un compromiso real con las partes interesadas afectadas, y no eran más que un mero ejercicio de “llenar formularios”. En ese sentido, se presentaron como posibles soluciones la demostración de un compromiso por parte de los altos ejecutivos y la integración de la debida diligencia en todas las funciones corporativas de la empresa. Otra laguna era la desconexión entre las políticas corporativas y su aplicación a nivel local. En ese contexto, se determinó que la necesidad de adoptar medidas colectivas y mejorar la comunicación era fundamental para superar las dificultades.

49. La trazabilidad era otro reto importante para las empresas, en particular al abordar cuestiones que iban más allá de la primera fase de la cadena de suministro. A ese respecto, los participantes examinaron la aplicación práctica de la tecnología de las cadenas de bloques para ayudar a las empresas a reducir riesgos y a llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos en sus cadenas de suministro, así como su posible utilización para mejorar el abastecimiento responsable, que dependía de la recopilación de datos precisos y de calidad.

50. Otro medio importante para abordar los retos existentes era aprovechar el papel que podía desempeñar la colaboración a nivel sectorial. En el Foro se presentó un ejemplo: el Consejo Internacional de Metales y Minerales, que representaba el 30 % de la producción minera mundial, presentó un conjunto de “expectativas de rendimiento”<sup>12</sup> que se había aprobado hacía poco tiempo. Se aplicaba a todos los miembros del Consejo con el objetivo de mejorar el comportamiento ambiental y social de la industria minera y metalúrgica, reforzando así su compromiso con los Principios Rectores.

51. Otro tema de los debates sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas era la complejidad de las cadenas de valor y las relaciones comerciales y las consecuencias que de esa complejidad se derivaban para los esfuerzos por llevar a cabo una diligencia debida eficaz en materia de derechos humanos. Se subrayó la importancia de trabajar conjuntamente con los asociados comerciales y otros interesados como medio para

<sup>12</sup> Véase [www.icmm.com/en-gb/publications/performance-expectations/pes](http://www.icmm.com/en-gb/publications/performance-expectations/pes).

mejorar la diligencia debida en materia de derechos humanos y abordar las cuestiones sistémicas en toda la cadena de valor. Un ejemplo del sector minero sirvió para destacar la conveniencia de desarrollar un proceso sólido de mitigación y reparación, en contraste con la retirada, y las formas de apoyar la transición de la minería informal en pequeña escala hacia un modelo de minería más seguro y mejor organizado que facilitase una aplicación más eficaz de la diligencia debida. Otra cuestión sistémica en la que se hizo hincapié se refería a la situación de los trabajadores migratorios. Los esfuerzos por abordar los efectos negativos en los trabajadores migratorios empleados por las empresas a lo largo de las cadenas de suministro incluían la adopción de medidas colectivas para ayudar a mejorar sus condiciones de vida, el reembolso de las tasas de contratación, la elaboración de una lista completa de los requisitos de contratación y la adopción de un modelo de contratación directa, así como de un modelo de formación de los trabajadores antes del cese de sus servicios.

52. Una importante cuestión que las empresas citaron de manera recurrente fue que la existencia de empresas mixtas o el fenómeno de la subcontratación conllevaban dificultades a la hora de ejercer con eficacia la debida diligencia en materia de derechos humanos. En los debates también se abordaron otros problemas de gobernanza que se planteaban en las cadenas de valor y las relaciones comerciales. Los participantes destacaron la incorporación de las disposiciones de derechos humanos en los contratos, las nuevas iniciativas de transparencia y las medidas centradas en la prevención.

53. Además, los participantes reconocieron la necesidad de abordar la falta de datos sólidos para evaluar qué era lo que estaba funcionando en la práctica y la orientación basada en indicadores “retrasados” o “adelantados”, entre otras cosas. Los participantes conocieron la existencia de iniciativas de interés en ese contexto, como un proyecto de elaboración de indicadores para cuantificar la calidad de las prácticas de adquisición en la industria del vestido y un programa de “voces locales” para recabar la participación de las comunidades locales afectadas por las operaciones mineras a través de una aplicación para teléfonos inteligentes.

54. Los problemas y los riesgos relacionados con los derechos humanos podían diferir de un sector a otro, y las empresas de los distintos sectores tal vez tuvieran que elaborar respuestas adaptadas específicamente a sus circunstancias. En el Foro se organizaron varias sesiones sectoriales para mantener un diálogo centrado en los desafíos y las nuevas prácticas, en particular en los sectores del petróleo y el gas, la minería, las tecnologías de la información y las comunicaciones, el sector del turismo, el comercio de productos básicos, la banca y los sectores de alimentación y bebidas<sup>13</sup>.

## B. Pequeñas y medianas empresas

55. A pesar de la prevalencia de las pequeñas y medianas empresas (constituían alrededor del 90 % del total, y representaban hasta el 35 % del empleo en el sector estructurado)<sup>14</sup>, la aplicación de la diligencia debida por parte de esas empresas seguía siendo un tema poco explorado en el programa sobre las empresas y los derechos humanos. En los Principios Rectores se hacía hincapié en que la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos se aplicaba a todas las empresas independientemente de su tamaño, pero también se reconocía que las empresas pequeñas y medianas podían “disponer de menor capacidad, así como de procedimientos y estructuras de gestión más informales que las grandes empresas, de modo que sus respectivos procesos y políticas adoptarán formas diferentes”. En ese contexto, en una sesión especial se examinaron los diferentes retos y condiciones a los que se enfrentaban esas empresas y la forma en que las actividades de sensibilización y fomento de la capacidad y las medidas de política podían adaptarse mejor para ayudarlas a respetar los derechos humanos en consonancia con su tamaño, capacidad, recursos e impacto en los derechos humanos.

<sup>13</sup> Pueden verse más detalles sobre esas sesiones en el programa y la página web del Foro.

<sup>14</sup> Organización Internacional del Trabajo, *World Employment and Social Outlook 2017: Sustainable Enterprises and Jobs: Formal Enterprises and Decent Work* (Ginebra, 2017), pág. 17.

56. Se señaló que en las medidas de política vigentes no se contemplaban las pequeñas y medianas empresas, o se hacía de manera limitada. Normalmente, las medidas existentes no se les aplicaban, por ejemplo, la Ley sobre la Esclavitud Moderna, la legislación francesa sobre el deber de vigilancia o la mayoría de los planes de acción nacionales existentes. Según los participantes, dadas sus especificidades, las pequeñas y medianas empresas necesitaban información y apoyo para poder ejercer satisfactoriamente la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, y el apoyo que se les prestaba requería una adaptación específica que se ajustara a su realidad. Los participantes señalaron que el discurso sobre los derechos humanos debía ser más concreto, menos retórico y politizado y con un lenguaje más sencillo. Para fomentar la adopción de los Principios Rectores entre las pequeñas y medianas empresas se formularon las siguientes recomendaciones:

- Aprovechar las asociaciones centradas en la industria que reunían a organizaciones internacionales con marcas globales, sindicatos y empresas locales, como la iniciativa “Better Work” con la OIT y la Corporación Financiera Internacional.
- Involucrar a los gobiernos locales en los esfuerzos encaminados a promover los Principios Rectores.
- Organizar cursos de formación adaptados para apoyar los esfuerzos tendientes a fomentar una cultura de los derechos humanos a nivel de base.
- Mejorar la cooperación y desarrollar una verdadera asociación entre compradores globales y pequeñas y medianas empresas proveedoras, en lugar de recurrir a modelos de mando y cumplimiento.
- Reforzar el mensaje de que la participación de las empresas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible debía basarse en el respeto de los derechos humanos (es decir, en la prevención y la reparación de los daños a las personas) en todos los foros pertinentes.

### **C. El respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**

57. Un objetivo fundamental del Foro era contribuir a una mejor comprensión de los vínculos entre el desarrollo sostenible y las empresas y los derechos humanos (A/HRC/38/49, párr. 75). Los participantes en el Foro reiteraron sistemáticamente el mensaje de que la incorporación del respeto de los derechos humanos en sus propias operaciones y en todas las cadenas de valor era la contribución más importante que la mayoría de las empresas podían hacer a la globalización socialmente sostenible y al desarrollo sostenible sin que nadie se quedara atrás. Señalaron también que, aunque muchas empresas habían asumido compromisos públicos con respecto a los Objetivos, la adopción de medidas concretas y la integración de la debida diligencia en materia de derechos humanos habían sido menos sistemáticas.

58. A pesar del aumento de los informes de las empresas sobre los Objetivos, así como de los análisis de las deficiencias y el establecimiento de objetivos, aún era mucho lo que quedaba por hacer. Muchos participantes expresaron su preocupación por el riesgo de que las empresas utilizaran los Objetivos como herramienta de marketing. Se concluyó que, por el momento, sólo unas pocas empresas estaban integrando activamente el compromiso de respetar los derechos humanos y la debida diligencia en materia de derechos humanos como parte de su estrategia para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

59. En un panel dedicado al tema “Reforzar la importancia de la diligencia debida en materia de derechos humanos para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, un representante de las empresas recordó a los participantes que era importante seguir subrayando el hecho de que ninguna empresa podía adoptar una estrategia para el logro de los Objetivos que no tuviera como elemento básico el respeto por los derechos humanos.

60. A fin de ayudar a aclarar la relación entre la contribución al logro de los objetivos y la diligencia debida en materia de derechos humanos, se señaló que algunas organizaciones

estaban elaborando estudios monográficos que mostraban lo que esa relación podía significar en la práctica. Se señaló que las empresas ya no podían aducir la falta de orientación como excusa. Se destacó una reciente publicación de Shift y el Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible en la que se presentaban varios ejemplos de cómo las empresas estaban contribuyendo a los Objetivos al dar prioridad a las personas. El representante del Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca presentó una nueva base de datos que contenía ejemplos de cómo la actuación de las empresas con la diligencia debida podía contribuir al logro de metas y objetivos específicos.

61. La Alta Comisionada para los Derechos Humanos subrayó la importancia del tema en la sesión plenaria del segundo día, y destacó que en ningún otro momento era más importante la coherencia de las políticas en materia de derechos humanos que cuando se trataba de lograr el desarrollo sostenible y de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La aplicación efectiva de la debida diligencia en materia de derechos humanos debía considerarse una de las formas más fundamentales en que las empresas podían contribuir la agenda mundial.

#### **D. El papel de la comunidad de inversores en la promoción de una mayor y mejor aplicación de la diligencia debida en materia de derechos humanos**

62. Como el Grupo de Trabajo destacó en su informe a la Asamblea General, “Los inversores [podían] desempeñar un papel importante cuando se busca[ba] impulsar una incorporación más amplia de los enfoques de diligencia debida en materia de derechos humanos; a estos efectos, [podrían] fijar expectativas e interactuar con las juntas directivas y los altos ejecutivos de las empresas en las que [invertiesen]” (A/73/163, párr. 85) y “[estaban] surgiendo buenas prácticas; a esto se suma[ba] la creación de parámetros de referencia [y] la presión de los inversores...” (*ibid.*, párr. 43). Esas observaciones sirvieron de punto de partida para las sesiones del Foro en las que los participantes abordaron el papel de la comunidad de inversores como motor del cambio. Los participantes observaron que cada vez era más evidente que el respeto y la búsqueda de soluciones para los problemas de derechos humanos —en todos los niveles de gestión y en toda la cadena de valor— mejoraba la evaluación de los riesgos y la sostenibilidad a largo plazo. Un elemento clave para que los inversores ejercieran su influencia era la disponibilidad de información sobre el comportamiento de las empresas, cuestión que se puso de relieve durante una de las sesiones del Foro en la que se citaron las conclusiones de la segunda edición del estudio de referencia sobre los derechos humanos de las empresas, en el que se había evaluado a 101 de las mayores empresas cotizadas del mundo con arreglo a un conjunto de indicadores de derechos humanos.

63. Entre los puntos clave que surgieron de los debates sobre el papel de la comunidad de inversores figuraban los siguientes:

- En general, la medición de los impactos sociales y la eficacia de los esfuerzos para hacerles frente estaba mucho menos desarrollada que en el caso de otros riesgos que no eran de carácter técnico. En otras palabras, la “S” del análisis de riesgos “ASG” (ambientales, sociales y de gobernanza) realizado por los inversores y las empresas adolecía de falta de comprensión y de enfoques e indicadores comunes. Era necesario profundizar en el conocimiento del impacto de las políticas y prácticas de derechos humanos en las personas y en las estrategias comerciales. En ese momento, la mayoría de los indicadores se centraban en la eficacia de la gestión, pero se sabía poco acerca del impacto de las políticas y los procesos orientados al respeto de los derechos humanos.
- Existía una desconexión entre los inversores y la sociedad civil, en particular los grupos que, trabajando sobre el terreno, se encontraban en “primera línea” de la lucha contra los abusos de los derechos humanos achacables a las empresas.
- El compromiso de las empresas era una herramienta muy importante y útil para los inversores a la hora de impulsar un cambio de comportamiento. Sin embargo, había una brecha entre la información proveniente de las empresas y la que procedía de las

personas afectadas, transmitida a través de las organizaciones de la sociedad civil y las partes interesadas. Con respecto a ese último punto, el problema tal vez no fuese la falta de información proveniente de la sociedad civil y de los defensores de los derechos humanos, sino más bien la mencionada “desconexión”, o la falta de plataformas de intercambio entre la comunidad de inversores y los defensores de los derechos humanos sobre el terreno.

- Iniciativas como Platform Living Wage Financials e Investor Alliance for Human Rights eran pasos importantes en la adopción de un enfoque más activo para cuantificar los aspectos sociales en las carteras de inversión; sin embargo, era necesario hacer más para lograr el compromiso de los altos directivos a nivel ejecutivo en las empresas y de más inversores para hacer avanzar los cambios en las prácticas.
- Era necesario conseguir más transparencia y datos más precisos de las empresas en relación con sus propias prácticas y la medición del impacto, así como por parte de los inversores en relación con la eficacia de sus compromisos para cambiar el comportamiento empresarial y las condiciones de los titulares de los derechos.

## E. Papel de los abogados de las empresas

64. En su informe sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos y el documento conexo sobre la práctica empresarial, el Grupo de Trabajo se centró especialmente en la función de los abogados especializados en derecho mercantil, citando la “renuencia o incluso el rechazo de los asesores jurídicos tradicionales —tanto los que trabaja[ban] dentro de la empresa como los que lo hac[ían] en forma externa—” y la “falta de integración de las empresas y los derechos humanos en los servicios de asesoría básicos que presta[ban] los bufetes de abogados” (A/73/163, párrs. 22 a) y 32 b)). Al mismo tiempo, el Grupo de Trabajo identificó el gran potencial de los abogados de empresas para integrar más ampliamente el asesoramiento sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos como parte de los servicios de asesoramiento a los clientes, y señaló que “algunos colegios de abogados, bufetes grandes de abogados y asesores jurídicos internos que avala[ban] los Principios Rectores... reconoc[ían] que la diligencia debida en materia de derechos humanos debería ser una parte esencial del asesoramiento prestado por un asesor sabio” (*ibid.*, párr. 28). Los miembros del Grupo de Trabajo observaron también que en la profesión jurídica estaba surgiendo la opinión de que el asesoramiento sobre la gestión del riesgo en materia de derechos humanos era un componente fundamental de la prestación de asesoramiento jurídico y comercial a las empresas. Esa observación sirvió de base para una sesión del Foro dedicada a explorar el papel de los abogados como impulsores de una diligencia debida más eficaz en materia de derechos humanos por parte de las empresas. La reunión fue organizada conjuntamente por la International Bar Association, que había publicado instrumentos para los abogados sobre ese tema<sup>15</sup>.

65. Los participantes en la sesión examinaron lo que los abogados podían hacer en la práctica para ayudar a las empresas a cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos establecida en los Principios Rectores. Destacaron que la amplia experiencia de los abogados en transacciones e investigación en la realización de diligencias en materia de derechos humanos podía ayudar a las empresas, y la forma en que podía ayudar a equilibrar las exigencias de los Principios Rectores y la certidumbre de las transacciones. Los participantes afirmaron que había una creciente conciencia de la relación entre las empresas y los derechos humanos en algunos sectores de la profesión jurídica, pero que era necesario seguir trabajando en ese sentido. Se observó que el creciente número de bufetes de abogados de empresas que enviaban representantes al Foro podía ser un reflejo de la creciente demanda de los clientes de que los abogados comprendieran y prestaran asesoramiento para hacer frente a los riesgos de no gestionar y mitigar toda la gama de riesgos pertinentes en materia de derechos humanos a los que pudiera estar expuesto un cliente.

<sup>15</sup> IBA *Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers and Handbook for Lawyers on Business and Human Rights*.

## V. Cuestiones de interés

66. El programa del Foro incluía una serie de sesiones centradas en cuestiones que se habían convertido en “temas permanentes”, o que el Grupo de Trabajo había identificado como cuestiones emergentes o sistémicas que afectaban a la agenda empresarial y de derechos humanos.

### A. Grupos en situación de riesgo

67. El programa del Foro incluía varias sesiones en las que abordar los problemas a los que se enfrentaban las personas y los grupos en situación de mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, así como las prácticas que habían demostrado su eficacia.

68. En un grupo de panelistas dedicado específicamente a los derechos del niño, los participantes exploraron diferentes métodos para llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos teniendo en cuenta los derechos y la voz de los niños, así como el papel de las diferentes partes interesadas para que eso ocurriera, incluidos los inversores, los gobiernos, las empresas y los organismos de las Naciones Unidas. Durante los debates se destacó que pocas empresas habían adoptado un enfoque centrado específicamente en los niños y que, incluso cuando existían metodologías, no iban mucho más allá de la lucha contra el trabajo infantil, centrándose en gran medida en la reparación y no en la prevención. Por primera vez, el Foro también contó con la participación de un niño, un ex trabajador infantil que compartió los problemas a los que se enfrentaba y con los que se encontraban otros niños, niñas y adolescentes que comenzaban a trabajar desde muy pequeños mientras intentaban acceder a la educación, y destacó la necesidad de una acción colectiva por parte de todos los actores para asegurar que niños y niñas pudieran disfrutar de todos sus derechos.

69. El Foro contó con una sesión organizada para hacer aportaciones a un proyecto del Grupo de Trabajo con el que se pretendía desentrañar las consecuencias de la integración de las consideraciones de género en la aplicación de los Principios Rectores. En el marco del proyecto se formularían recomendaciones para los Estados y las empresas, que se presentarían en 2019 en un informe al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/41/43)<sup>16</sup>. Los debates giraron en torno a cinco aspectos de la cuestión: el acoso sexual y la violencia sexual contra la mujer; la diligencia debida en materia de derechos humanos sensible a las cuestiones de género; la inclusión económica y el empoderamiento de la mujer; el impacto del comercio, la inversión y los regímenes fiscales en la mujer; y las experiencias de las mujeres en relación con el acceso a recursos efectivos y la defensa de sus derechos. Los participantes pidieron que los Estados y las empresas reconocieran el impacto en las mujeres de las políticas comerciales y de inversión y de las estrategias y operaciones empresariales, a menudo desproporcionados y perjudiciales. Examinaron la aplicación de un enfoque de la diligencia debida en materia de derechos humanos sensible a las cuestiones de género y que formase parte de las buenas prácticas empresariales en un sentido más amplio, incluida la facilitación de recursos efectivos a través de los mecanismos de reclamación de las empresas.

70. El programa del Foro también incluía una sesión centrada en los trabajadores migrantes, en la que se puso de relieve la vulnerabilidad de ese grupo a la explotación, la trata de personas y las formas modernas de esclavitud en todas las etapas del ciclo de empleo, desde la contratación hasta la realización del trabajo y la finalización del contrato. Los participantes coincidieron en la necesidad de elaborar directrices para las empresas y establecer herramientas adecuadas que permitieran el acceso a recursos efectivos. Se presentaron ejemplos de diferentes iniciativas, como la labor iniciada por la Confederación Sindical Internacional, en colaboración con la OIT y el Gobierno de Qatar, para la introducción de reformas en el sistema de *kafala* (patrocinio), que permitieran a los trabajadores presentar sus demandas ante un comité en casos de abusos de los derechos humanos.

<sup>16</sup> Véase [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx).

71. Más de 200 de las empresas más grandes del mundo habían expresado públicamente su apoyo a las normas de conducta empresarial con respecto a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales<sup>17</sup>. Esa cuestión se abordó en una sesión especial del Foro, en la que los participantes debatieron cómo se podían seguir construyendo puentes entre los activistas y el sector privado y cómo se podían fomentar la confianza mutua y la responsabilidad<sup>18</sup>.

72. Representantes de pueblos indígenas de todas las regiones expusieron ejemplos de los efectos adversos de las actividades comerciales en sus respectivas comunidades. Las violaciones de los derechos humanos en el contexto de la explotación de los recursos naturales por empresas nacionales e internacionales era una cuestión recurrente, y los participantes destacaron los problemas relacionados con la protección y la documentación de los derechos sobre la tierra y los recursos y la necesidad de que las empresas velasen por que las licencias o acuerdos otorgados por el Gobierno se basaran en el consentimiento libre, previo e informado. Se subrayó que las empresas tenían la responsabilidad de proporcionar información clara y completa a las comunidades indígenas y debían comprender y respetar sus procesos locales de adopción de decisiones.

## **B. Los defensores de los derechos humanos, las libertades civiles y el papel de las empresas**

73. El Foro siguió analizando la alarmante situación en todo el mundo de los defensores de los derechos humanos que se manifestaban en contra de los riesgos y abusos relacionados con las inversiones y las actividades empresariales. Las cifras proporcionadas por las organizaciones de la sociedad civil mostraban que los ataques contra los activistas y las restricciones al espacio cívico en general siguieron al alza en 2018. Entre los motivos de preocupación figuraba el aumento de la criminalización y el asesinato de dirigentes indígenas y comunitarios. Según datos del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, los miembros de esos grupos representaban más del 50 % de los casos, y los asesinatos de dirigentes comunitarios habían aumentado un 20 % desde 2017. Los mismos datos ponían de relieve que el sector agrícola había superado al sector minero como el más peligroso para los activistas, con más de 70 casos en el período 2015-2018. Un importante motivo de preocupación era el creciente número de amenazas de iniciar acciones legales contra los activistas, incluido el uso de demandas estratégicas contra la participación pública. Esa cuestión fue el tema de un debate especial entre panelistas, en el que se señaló que, en todas las regiones, se seguía percibiendo como un obstáculo para el desarrollo económico a los defensores de los derechos humanos, que sufrían por ello intimidación y acoso judicial, incluso bajo la apariencia de leyes “antiterroristas”, y eran objeto de prolongadas y costosas demandas destinadas a silenciarlos y también blanco de ataques. Durante todo el Foro se reiteró la necesidad de contar con leyes y políticas eficaces para proteger a los defensores de los derechos humanos, así como de que los Estados y las empresas asumieran un compromiso real de participar de manera significativa y aportar una voz crítica.

74. También se destacó el papel positivo que las empresas podían desempeñar a la hora de promover el respeto y el apoyo a los defensores de los derechos humanos y las libertades civiles cuando eran objeto de ataques. Se hizo referencia a un informe publicado hacía poco bajo el nombre de “Shared space under pressure” (El espacio compartido bajo presión), encargado por la Business Network on Civic Freedoms and Human Rights, en el que se esbozaban ejemplos concretos de actuaciones de empresas y organizaciones empresariales. Como ejemplos positivos de las medidas adoptadas por diversas organizaciones se mencionaron también los siguientes:

<sup>17</sup> Véase [www.unfe.org/es/standards/](http://www.unfe.org/es/standards/).

<sup>18</sup> Véase <http://webtv.un.org/search/panel-on-rights-of-lgbt-peoples-forum-on-business-and-human-rights-2018/5972148544001/?term=&lan=english&cat=Forum%20on%20Business%20and%20Human%20Rights&page=1>.

- La declaración sobre los defensores de los derechos humanos y los representantes de los medios de comunicación y el mecanismo de denuncia asociada anunciada por la Fédération internationale de Football Association (FIFA)<sup>19</sup>.
- El programa de defensores de la justicia de la American Bar Association, que proporcionaba asistencia gratuita a los defensores de los derechos humanos que presentaban denuncias relacionadas con los impactos de las actividades de las empresas en los derechos humanos<sup>20</sup>.
- La colaboración entre las empresas, el Gobierno y la sociedad civil en Colombia para proteger a los defensores de derechos humanos mediante un protocolo de alerta y acción urgente, facilitado por el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER).
- La iniciativa Platform Living Wage Financials, una alianza de 11 instituciones financieras que celebraba reuniones mensuales destinadas, entre otras cosas, a facilitar el diálogo entre los inversores y los defensores de los derechos humanos<sup>21</sup>.

75. El Foro también fue testigo de la entrega por la Human Rights and Business Award Foundation del primer Premio de Derechos Humanos y Empresa, con el que se reconocía la labor de los defensores de los derechos humanos del hemisferio sur, a la ONG brasileña Justiça nos Trilhos. En la ceremonia de entrega del premio se puso de relieve el valor de las organizaciones de la sociedad civil y los defensores que desempeñaban su actividad en situación de gran riesgo para apoyar a las comunidades afectadas y la importancia de trabajar en colaboración con las organizaciones y redes locales y regionales, así como los continuos esfuerzos para colaborar con el sector privado.

### C. Conexión entre la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos y el medio ambiente

76. A pesar del creciente reconocimiento de los vínculos entre el cambio climático y los derechos humanos, el cambio climático y las empresas, y las empresas y los derechos humanos, varios participantes en el Foro señalaron que no se habían adoptado medidas para garantizar la responsabilidad de las empresas con respecto al cambio climático.

77. En las sesiones del Foro dedicadas al impacto ambiental de la actividad de las empresas se recogieron testimonios de diferentes partes del mundo, como el impacto causado en los pequeños Estados insulares, como Papua Nueva Guinea o Fiji, por las operaciones comerciales (en ese caso, la minería en alta mar); la afirmación de la necesidad de que las empresas adquiriesen un compromiso con las comunidades locales y recurrieran a prácticas responsables; y un ejemplo de actuación corporativa para abordar el cambio climático sobre la base de un proceso de diligencia debida llevado a cabo durante más de dos años que había conducido a la identificación de una larga lista de riesgos de efectos adversos sobre las personas y el medio ambiente, algunos de los cuales eran desconocidos anteriormente y más de la mitad de los cuales estaban ya siendo gestionados por la empresa.

78. Se debatió sobre cómo avanzar en una transición responsable hacia una economía verde. Los participantes señalaron que, si en esa transición no se tenían en cuenta los derechos humanos, se podía correr el riesgo de causar daños a vidas y medios de subsistencia, así como de ocasionar costos financieros y jurídicos a empresas e inversores. Los participantes exploraron lo que implicaría una “transición justa”, destacando aspectos como la necesidad de no dejar a nadie atrás; conseguir la máxima protección del clima, respetando al mismo tiempo los derechos de los trabajadores y las comunidades; la necesidad de que empresas, inversores y gobiernos adquiriesen compromisos significativos con las comunidades afectadas; y la necesidad de evitar “dar una pátina ecológica superficial” a la transición.

<sup>19</sup> Véase <http://resources.fifa.com/image/upload/ejf1ecdku14lm2v9zc03.pdf>.

<sup>20</sup> Véase [www.americanbar.org/groups/human\\_rights/justice\\_defenders/](http://www.americanbar.org/groups/human_rights/justice_defenders/).

<sup>21</sup> Véase [www.livingwage.nl/platform-living-wage-financials/](http://www.livingwage.nl/platform-living-wage-financials/).

79. En otros debates, los participantes abordaron cuestiones ambientales que afectaban a los trabajadores de todo el mundo, como la relación entre los efectos de las sustancias tóxicas y los derechos humanos. En una sesión que se centró en la industria electrónica, el debate giró en torno a lo inadecuado de las normas de protección; la protección de los más vulnerables; la opacidad de las cadenas de suministro y la trazabilidad; los esfuerzos deliberados de algunas empresas por retrasar la aplicación de las normas; el que no se hubiera hecho efectivo el derecho a saber, incluido el derecho a la información sobre la exposición; y el que no se hubiera hecho realidad el derecho de los trabajadores a un recurso efectivo.

80. Los participantes en otras sesiones destacaron la necesidad de respetar los derechos y las tradiciones de las comunidades indígenas, en particular con respecto a las energías renovables y el desarrollo sostenible, y la importancia de que los gobiernos y las empresas colaboraran de buena fe con las comunidades indígenas.

#### **D. La tecnología y el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas**

81. Entre las nuevas cuestiones que se abordaron en el Foro figuraban las repercusiones de las tecnologías nuevas y perturbadoras. En una sesión dedicada a la inteligencia artificial, los participantes examinaron las implicaciones de los tres pilares de los Principios Rectores (proteger, respetar y remediar) en el contexto de las tecnologías emergentes. Se subrayó que tanto las empresas tecnológicas que elaboraban nuevos productos como las empresas que los utilizaban en sus negocios debían actuar con la debida diligencia y considerar la forma en que sus acciones podían repercutir en los derechos humanos. Se examinaron cuestiones como la necesidad de evitar los efectos discriminatorios en los sistemas de programación y de establecer controles sobre la recopilación y la vigilancia de los datos para evitar el uso indebido de información delicada. Otro tema examinado fue el impacto de la automatización: los participantes discutieron el alcance de la responsabilidad corporativa de ayudar a los trabajadores cuando los trabajos se automatizaban y desaparecían. Se sugirió que la actuación empresarial responsable y la debida diligencia en materia de derechos humanos debían incluir la colaboración con los trabajadores y los sindicatos y la emisión de advertencias apropiadas a los afectados. No obstante, los participantes subrayaron la necesidad de aclarar aún más los límites prácticos de lo que se esperaba que las empresas hicieran y lo que podían hacer en tales situaciones y dónde trazar la línea de responsabilidad entre la acción del gobierno y la de las empresas.

82. Centrándose en las oportunidades que ofrecían las nuevas tecnologías en el ámbito de las empresas y los derechos humanos, los participantes en una de las sesiones preguntaron cómo se podría ampliar la diligencia debida en materia de derechos humanos mediante el uso de la tecnología de cadenas de bloques. Pusieron de relieve el potencial de esa tecnología como medio para hacer frente al reto de estructurar unas cadenas de suministro que solían estar desestructuradas y carecer de visibilidad. La tecnología permitía comprender el objeto de la cadena, su propietario y las especificidades del proceso, y podía proporcionar una mejor trazabilidad y transparencia en el análisis de las transacciones, registrando, por ejemplo, toda la información relativa a los certificados de origen. Seguía existiendo, sin embargo, un reto fundamental en lo que respectaba a garantizar la calidad de la información que se introducía. Los participantes consideraron que la tecnología de las cadenas de bloques era una herramienta que ofrecía un potencial interesante para mejorar la diligencia debida en materia de derechos humanos y el acceso a los recursos en caso de violaciones de esos derechos una vez se superaran las limitaciones existentes. Al mismo tiempo, se subrayó que la tecnología no era una solución milagrosa y que no podía reemplazar el mantenimiento de una relación fluida con los interesados afectados.

#### **E. Aplicación de los Principios Rectores en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos**

83. El Grupo de Trabajo organizó una sesión para abordar nuevas formas de fortalecer el respeto de las empresas por los derechos humanos en contextos de conflicto y posteriores a

un conflicto como parte del proceso inicial de consulta para estructurar su proyecto a fin de aclarar las medidas prácticas que las empresas, los inversores y los Estados debían adoptar para aplicar los Principios Rectores en esos contextos<sup>22</sup>. El miembro del Grupo de Trabajo que dirigió el debate recordó que algunos de los peores abusos de los derechos humanos achacables a las empresas se producían a menudo en un clima de conflicto por el control del territorio, los recursos o el poder político, y que en el comentario a los Principios Rectores se señalaba que no cabía esperar que el régimen de derechos humanos funcionara como se pretendía en esos contextos; eso tenía consecuencias tanto para la acción de los Estados (en particular los Estados de origen, ya que los Estados de acogida no podían proteger los derechos humanos o eran a su vez partes en conflicto) como para la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos. El miembro del Grupo de Trabajo recordó que en los Principios Rectores se exponían en detalle las expectativas tanto de los gobiernos como de las empresas, y explicó que en el nuevo proyecto se trataría de incorporar nuevas orientaciones prácticas. Entre las cuestiones poco exploradas que el Grupo de Trabajo pretendía abordar en su proyecto se mencionaron las siguientes

- ¿Qué significaba, en términos prácticos, la diligencia debida en materia de derechos humanos “mejorada”, que se esperaba que las empresas emprendieran?
- ¿Cuál era el papel de las empresas en la justicia de transición?
- ¿Qué elementos concretos de los derechos humanos y de las prácticas sensibles a los conflictos debían adoptar los Estados de acogida y de origen, las instituciones financieras internacionales, los inversores privados y las empresas en situaciones posteriores a los conflictos y de reconstrucción?

## VI. Mensajes clave y medidas que se podrían adoptar

84. De los debates del Foro, resumidos por los miembros del Grupo de Trabajo, surgieron los siguientes mensajes y observaciones principales:

a) Aunque algunos Estados estaban adoptando medidas para incentivar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas mediante la promulgación de nueva legislación, las plataformas de múltiples interesados, los planes de acción nacionales y los incentivos económicos, incluidas las adquisiciones públicas, la diplomacia económica y las funciones de propietarios e inversores, la acción y el liderazgo de los gobiernos seguía siendo la laguna más importante. A ese respecto, la coherencia de las políticas a nivel regional, nacional y mundial seguía siendo un reto fundamental. Por ejemplo, la financiación del desarrollo y la promoción de las inversiones eran esferas en las que era escasa la aplicación de los Principios Rectores en la práctica;

b) En cumplimiento de una recomendación anterior del Grupo de Trabajo (A/HRC/38/49, párr. 87 e)), era necesario procurar “igualar hacia arriba”. Se habían observado algunos acontecimientos prometedores a ese respecto, como demostraban, por ejemplo, los compromisos contraídos por algunos gobiernos de Asia, Europa y América Latina. Sin embargo, era necesario hacer mucho más. Se necesitaban cambios más profundos de mentalidad tanto en los gobiernos como en las empresas, y una acción más enérgica para incluir los derechos humanos en el “ADN” de la política económica y en los marcos empresariales;

c) Un número limitado de empresas estaban introduciendo la diligencia debida como un requisito en todas sus operaciones comerciales. Era necesario que los nuevos enfoques de buenas prácticas para la diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas siguieran desarrollándose y ampliándose en todas las regiones (*ibid.*, párr. 87 m));

d) El sector financiero y la comunidad inversora eran importantes impulsores del cambio. Los inversores, junto con las iniciativas de evaluación comparativa y calificación, así como los analistas de riesgos ASG, eran cada vez más propensos a reconocer la importancia de la diligencia debida en materia de derechos humanos en la

<sup>22</sup> Véase [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ConflictPostConflict.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ConflictPostConflict.aspx).

actuación de las empresas y como elemento del proceso de toma de decisiones de inversión. Era necesario que hicieran más para desarrollar enfoques comunes y exigir a las empresas que actuaran con la debida diligencia en materia de derechos humanos;

e) Se necesitaban más alianzas estratégicas entre los principales actores a varios niveles a fin de seguir promoviendo la aplicación de los Principios Rectores;

f) Los defensores de los derechos humanos eran socios imprescindibles para la responsabilidad empresarial, el desarrollo sostenible y el estado de derecho. Los gobiernos y las empresas debían trabajar con los defensores de los derechos humanos, así como con las comunidades y los trabajadores afectados, cuyas voces deberían ser escuchadas y sus opiniones tomadas en cuenta;

g) Las empresas debían traducir sus compromisos en medidas sobre el terreno y a lo largo de sus cadenas de suministro;

h) Las pequeñas y medianas empresas desempeñaban un papel fundamental en la economía mundial y se debían seguir desplegando esfuerzos para fomentar su capacidad;

i) El respeto de los derechos humanos debía ser uno de los elementos fundamentales de la contribución de las empresas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y la debida diligencia en materia de derechos humanos debía ser la forma en que las empresas supieran y demostraran que estaban previniendo y procurando evitar los efectos adversos en las personas. Tanto los Estados como las empresas debían considerar la prevención como un elemento clave para la aplicación de los Principios Rectores y el logro de la Agenda 2030;

j) La octava edición del Foro, que habría de celebrarse del 25 al 27 de noviembre de 2019, se centraría en la necesidad de que todos los gobiernos pudieran exhibir progresos, compromisos y planes en relación con el cumplimiento de la obligación estatal de proteger;

k) Era alentador observar que la representación del sector privado en el Foro había llegado a constituir, aproximadamente, un tercio de los participantes. El objetivo era lograr una participación equilibrada de las principales partes interesadas. Sin embargo, eran muy pocos los gobiernos que participaban activamente, por lo que en el Foro de 2019 se trataría de subsanar esa deficiencia.