

**Consejo de Derechos Humanos****47º período de sesiones**

21 de junio a 9 de julio de 2021

Tema 3 de la agenda

**Promoción y protección de todos los derechos humanos,  
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,  
incluido el derecho al desarrollo****Quinto Foro regional de América Latina y el Caribe sobre  
Empresas y Derechos Humanos\*****Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos  
humanos y las empresas transnacionales y otras empresas***Resumen*

The Fifth Regional Forum for Latin America and the Caribbean on Business and Human Rights – “Realising responsible business conduct in difficult times: turning challenges into opportunities” was held virtually between 7 and 11 September 2021.<sup>1</sup> The Regional Forum was organized by the Regional Office for Central America of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) and the United Nations Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (Working Group), in cooperation with the European Union, the International Organization of Labour (ILO) and the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) in the framework of the EU- funded project on Responsible Business Conduct in Latin America and the Caribbean (RBCLAC)<sup>2</sup>. The multi-stakeholder Forum, which was held virtually due to the COVID-19 pandemic, hosted 43 thematic sessions and attracted the participation of 4450 registered participants from 54 countries. The Forum once again was highly successful in fostering multi-stakeholder dialogue, exchange of practice, and incentivizing further development to promote responsible business conduct practice in the region. In addition, the Regional Forum discussions helped to take stock of the implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, in the context of their 10th anniversary in 2021 and to contribute to a project of the Working

\* Se distribuye como se recibió, en los idiomas de presentación únicamente.

<sup>1</sup> For more information regarding the V Regional Forum, including videos and programme, see here: <https://www.vfororegional.org/?locale=en>.

<sup>2</sup> For more information regarding the RBCLAC project, see here: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/JointProjectResponsibleBusinessConduct.aspx>.



Group aimed at taking stock of the first 10 years of the Guiding Principles and developing a roadmap for the next decade - the UNGPs 10+ project<sup>3</sup>.

Some of the main takeaways of these discussions are briefly highlighted. The Governments represented at the Forum demonstrated significant progress in terms of public policies to strengthen responsible business conduct and respect for human rights, in particular through the development of National Action Plans on Business and Human Rights (NAPs). Nevertheless, more efforts should be made to ensure meaningful multi-stakeholder participation in the development of these policies, as well as to improve the transparency of the processes. Clear and measurable actions should be set out in these NAPs, with sufficient resources, and clear responsibilities identified. There was also a call that these actions should be informed by a national baseline assessment that includes stakeholders' views. Given that micro, small and medium sized enterprises (MSMEs) are the economic engine of the region and that economic informality remains a widespread reality and challenge in the region, the inclusion of specific actions on SMEs and to comprehensively tackle informality was suggested. It was also requested by the Forum participants that gender perspectives be mainstreamed into the NAPs. In relation to the smart mix of voluntary and mandatory measures, there was a call for regulatory development in the area of due diligence. Mandatory due diligence and the ratification of the Escazu agreement were identified as relevant tools to strengthen legal certainty and level the playing field. The importance of strengthening public policy coherence was also stressed, including in relation to other critical national and regional agendas such as the fight against corruption, climate change and efforts to achieve the SDGs. Enhanced collaboration among public institutions was encouraged.

In relation to socio-economic recovery from the pandemic, participants stressed the importance of putting people and the planet at the centre of government responses. They concluded that States should adopt policies to stimulate decent work and to protect workers, in the formal and informal economy, through social protection systems and capacity building; and provide support to enterprises, including MSMEs, which are more likely to create economic, social and environmental value. States should also avoid measures to relax social and environmental safeguards and should reinforce the requirement for free, prior, and informed consultation (FPIC) in the framework of economic development projects, as well as strengthening mechanisms for the protection of human rights defenders. During the Forum's discussions, participants highlighted the deeply concerning situations experienced by certain population groups in the context of business activities in the region: such as rural communities, including indigenous and Afro-descendant peoples; women, LGBTIQ people, children, human rights defenders and workers in vulnerable situations. It was noted that, transition to sustainable energy entails social and environmental impacts for LAC communities that must be considered and mitigated. These situations of vulnerability and the lack of responses to prevent, mitigate and remedy the impacts on their human rights, have fuelled conflicts in the region and exacerbated mistrust among different actors. The most recurrent call from participants was for a continuous and meaningful dialogue between governments, companies, civil society, workers and affected communities. Meaningful dialogue and participation requires transparency, prior information and capacity building. In addition, guarantying the right to free, prior and informed consent, including through meaningfully consulting potentially affected communities before the design and execution of business activities, is still far from being a reality in the region. A call was made to Governments to move from envisaging the right to consultation of indigenous peoples as a mere right to be involved or to have their views heard, to realizing their right for communities to self-determination, giving or withholding their consent to the project in question, or negotiating the conditions under which the project will be designed, implemented, monitored and evaluated.

---

<sup>3</sup> For more information on the Project, see here:  
<https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx>.

The LAC region remains one of the most dangerous region for human rights defenders who work on business and human rights.<sup>4</sup> Measures must be taken by the public sector, including the judiciary to avoid the misuse of criminal law against them, and by the companies themselves to recognize the importance of their work and take necessary measures to respect their rights and protect them.

Access to remedy in the region is still hampered for different reasons - some countries do not recognize the criminal liability of companies, the burden of proof for negative impacts falls on the victims who often do not have access to information; the high cost of the procedures, the lack of knowledge about which mechanisms exist and how to access them, and the discrimination that victims may suffer in the handling of their cases, in addition to other barriers such as language and distances. However, the interest of the judiciary, the Inter-American Court, the Independent Consultation and Investigation Mechanism of the Inter-American Development Bank in participating in the Forum is very encouraging, as are the alliances between national human rights institutions aimed at working together and learning among peers, as well as to strengthen collaboration with OECD national contact points on responsible business conduct.

This year, the participation of the business sector has been record-breaking accounting for 30% of all participants. This says as much about companies' interest in the issue as it does about their willingness to learn and listen. In order to translate the commitment of businesses to respect human rights into real change in the lives of people and for the planet, it was suggested that this commitment should be assumed at the highest level and throughout all the departments and operational structures of companies, to achieve fundamental change in the business model based on respect for human rights and sustainability. It was requested by participants that companies, including investors, advance in the implementation of human rights due diligence processes in all company activities, including business relationships, supply chains, and community relations, based on a contextualized assessment of human rights impacts, with the participation of stakeholders in its development and monitoring. It was also requested to increase transparency on the impacts of business activity on human rights, how companies respond to these impacts and what the results are, including through public reports based on benchmarking frameworks on the subject. This analysis and publication of human rights impacts should take into account the differentiated impacts they may have on various groups, such as women, LGBTI people, indigenous communities, etc. A proactive role for business associations and large companies to support MSMEs in their due diligence exercises and for their regularization was also suggested.

---

<sup>4</sup> See portal of the Business and Human Rights resource center, which records 213 attacks suffered by human rights defenders working on business and human rights in LAC in 2020, out of 667 attacks registered globally: <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/human-rights-defenders-database/>.

## I. Introducción

1. Entre los días 7 y 11 de septiembre del 2020 se celebró de forma digital el V Foro Regional sobre las Empresas y los Derechos Humanos para América Latina y el Caribe (ALC). El Foro es organizado por la Oficina de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Oficina Regional para América Central y el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (Grupo de Trabajo), en colaboración con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con el apoyo de la Unión Europea (UE), en el marco del proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC).<sup>5</sup> El Foro regional es el mayor evento de empresas y derechos humanos de la región donde las partes interesadas relevantes se reúnen para dialogar, sobre los avances y desafíos en materia de la implementación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (Principios Rectores) y así como otros instrumentos internacionales pertinentes sobre Conducta Empresarial Responsable (CER), como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN de la OIT) y las sobre las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (las Líneas Directrices), en los países de la región.

2. En su quinta edición, reflejando las consecuencias económicas y sociales de la primera ola de la pandemia de COVID-19, los debates del Foro Regional se organizaron bajo el tema general "La conducta empresarial responsable en tiempos difíciles: convirtiendo los desafíos en oportunidades."

3. El Foro contó con alrededor de 4.400 participantes, beneficiándose de una representación equilibrada por parte de las principales partes interesadas: aproximadamente el 40% pertenecía a sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales, comunitarias, sindicatos y academia; 25% a instituciones estatales, incluidos los gobiernos, el poder judicial y las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH); 30% al sector empresarial y 5% a organizaciones internacionales. Asimismo, el Foro contó con la participación de 220 ponentes de gobiernos, empresas, sindicatos, sociedad civil y el mundo académico. Doce gobiernos estuvieron representados (incluyendo 6 ministros y 4 viceministros). Además, el evento contó con la plena participación de las principales asociaciones empresariales de la región, como la Organización Internacional de Empleadores (OIE), el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD) y la Cámara de Comercio Internacional (CCI; y sus respectivos socios locales), así como el Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus redes locales. Un importante número de empresas individuales también se unió a los debates, incluidas algunas empresas europeas. Los sindicatos también se implicaron a un nivel sin precedentes, y los representantes de los trabajadores participaron como ponentes en siete sesiones, incluidas dos sesiones plenarias. Además, se contó con una amplia participación de organizaciones internacionales. Además de la UE, la OIT y la OCDE, que coorganizaron el Foro, funcionarios del sistema de Naciones Unidas (ONU), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), ONU Mujeres, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y del sistema interamericano como la Organización de Estados Americanos (OEA), la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), y la Corte Interamericana Derechos Humanos (Corte IDH) tuvieron un rol activo, fortaleciendo sinergias y coordinación en materia de cooperación internacional en ese ámbito.

4. El programa incluyó 43 sesiones entre el 7 y 11 de septiembre, entre las que se encontraban sesiones plenarias<sup>6</sup> sesiones paralelas,<sup>7</sup> sesiones entre pares, instantáneas

<sup>5</sup> Más información sobre el proyecto disponible en:

<https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/JointProjectResponsibleBusinessConduct.aspx>.

<sup>6</sup> **Sesiones plenarias:** apertura, clausura, declaración de pueblos indígenas y declaración de pueblos afrodescendientes, acción de gobierno en América del Sur, acción de gobierno en América Central y México, debida diligencia en materia de conducta empresarial responsable y acceso a reparación.

<sup>7</sup> **Sesiones paralelas:** Planes de Acción Naciones sobre empresas y derechos humanos; adquisiciones públicas; derechos humanos y COVID-19; CER-mujer; el futuro de los Principios Rectores; cambio

(snapshots) y una sesión de formación (ver agenda y videos del Foro).<sup>8</sup> Las discusiones durante el V Foro Regional fueron informadas por discusiones mantenidas anteriormente, incluyendo las sostenidas durante la IV Consulta Regional sobre las empresas y los derechos humanos para América Latina y el Caribe (ALC), celebrada el 3 y 4 de septiembre de 2019 en Santiago de Chile.<sup>9</sup> De las 43 sesiones, 22 sesiones fueron organizadas por organizaciones externas, con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), incluyendo organizaciones de la sociedad civil,<sup>10</sup> asociaciones de empresas,<sup>11</sup> academia,<sup>12</sup> gobiernos<sup>13</sup> e Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH),<sup>14</sup> tanques de pensamiento<sup>15</sup>, así como organizaciones internacionales y regionales.

5. El día 7 de septiembre, se celebraron eventos preparatorios entre pares organizados por las diferentes partes interesadas (pueblos indígenas, afrodescendientes, INDH, Puntos

---

climático; el papel de las organizaciones empresariales en la promoción y fortalecimiento de la agenda de empresas y derechos humanos; invertir en los derechos humanos; el proceso hacia el tratado jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos; “saber y mostrar”; empresas y derechos humanos en los contextos de justicia transicional; energía renovable; justicia energética y derechos humanos; debida diligencia en materia de derechos humanos - un concepto multifacético; prevención de conflictos, empresas y derechos humanos; minería responsable, derechos humanos y sostenibilidad; reunión de INDH y PNC, abordando la informalidad en tiempo del COVID-19 – el papel de las PYMES, la discriminación contra las personas LGBTIQ, corrupción y derechos humanos, derechos del niño en la agenda de empresas y derechos humanos en COVID-19, PYMES y derechos humanos para reconstruir mejor, consulta y consentimiento previo, libre e informado en América Latina, el futuro del trabajo decente -apoyo a las familias en tiempos de COVID-19, estrategias de la sociedad civil para responder a los impactos de las actividades extractivas en los derechos humanos en el contexto de la pandemia, personas defensoras de derechos humanos y las actividades empresariales, la cadena de valor en derechos humanos, la perspectiva de derechos humanos para las respuestas empresariales a la COVID-19, empresas y derechos humanos en el sistema interamericano; presentaciones instantáneas; todos los caminos hacia la reparación: perspectivas regionales, y espacios de discusión sobre reparación con el Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación (MICI) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID); PNC; la Corte Interamericana de Derechos Humanos; el Grupo de Trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos, personas defensoras de derechos humanos y expertos/as.

<sup>8</sup> Disponible en: <https://www.vfororegional.org>.

<sup>9</sup> Informe del Grupo de Trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos sobre la Cuarta Consulta Regional sobre empresas y derechos humanos para América Latina en 2019 (A/HRC/44/43/add.4) - <https://undocs.org/es/A/HRC/44/43/add.4>.

<sup>10</sup> Oxfam, Centro de Información sobre Empresas y derechos humanos, Fundación Ideas para la Paz, Plataforma Colombiana Derechos Humanos Democracia y Desarrollo (PCDHDD); Asociación Interamericana para la Defensa del Ambiente (AIDA); Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH); Centro Mexicano de Derecho Ambiental (CEMDA); Fundación Heinrich Boell – México; Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz (Indepaz); Observatorio Ciudadano (Chile); Red de Abogadas Defensoras de Derechos Humanos; PODER; Bienaventurados los Pobres – BePe de Argentina, Justiça nos Trilhos– JnT de Brasil, Pensamiento y Acción Social – PAS de Colombia y CooperAcción de Perú; Unidad de Protección a Defensoras y Defensores de Guatemala -UDEFEQUA-, Plataforma Internacional contra la Impunidad, ERIC-SJ, Plataforma ENI, Derecho, Ambiente y Recursos Naturales -DAR-, Global Witness y Protección Internacional Mesoamérica; Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo (CAJAR).

<sup>11</sup> Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible; Organización Internacional de Empleadores; Redes Locales de América Latina de Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

<sup>12</sup> La Academia Latinoamericana de Derechos Humanos y Empresas (Rama regional de la Global Business and Human Rights Scholars Association), Centro Vincular del Universidad Católica del Valparaíso; Universidad de Greenwich; Universidad de Monterrey.

<sup>13</sup> Gobierno de Ecuador.

<sup>14</sup> La Red de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos del Continente Americano (RINDHCA); la Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO); Instituto Danés para los derechos humanos.

<sup>15</sup> Fundación Ideas para la Paz.

Nacionales de Contacto-PNC de la OCDE y empresas),<sup>16</sup> así como una sesión de capacitación sobre los Principios Rectores.

6. El presente informe considera las diferentes presentaciones e intervenciones realizadas durante el V Foro Regional con el objetivo de proporcionar, de manera consolidada, los principales puntos abordados desde varias perspectivas, así como los principales desafíos y oportunidades identificados en torno a seis ejes de discusión:

- El deber del Estado de proteger, incluyendo en el contexto de la pandemia;
- La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, incluyendo en el contexto de la pandemia;
- El acceso efectivo a los mecanismos de reparación;
- El cambio climático y el medio ambiente en el marco de empresas y derechos humanos;
- Situaciones y cuestiones de interés particular: pueblos indígenas, personas defensoras de derechos humanos, mujeres, personas LGTBI, niñez y adolescencia; y
- Estándares internacionales.

## II. El deber del Estado de proteger

7. 13. En base a lo ya expuesto en la IV Consulta Regional sobre las empresas y los derechos humanos en ALC en 2019,<sup>17</sup> los Estados expusieron los nuevos avances y desafíos en materia de políticas públicas y otras medidas para implementar los Principios Rectores, la Declaración Tripartita EMN de la OIT y las Líneas Directrices de la OCDE, incluyendo en el contexto de la crisis de la COVID-19. Se señaló que la pandemia generó un cierto retraso en cuanto a la implementación y desarrollo de políticas públicas en materia de empresas y derechos humanos. De igual forma, y así como lo expresaron los representantes de todos los sectores, la pandemia ha creado una oportunidad para ajustar las reglas del juego y construir un futuro más inclusivo, sostenible y respetuoso de los derechos humanos. La información compartida por los Estados fue completada por consideraciones compartidas por otros sectores, como la sociedad civil, las INDH, las personas trabajadoras y el sector empresarial, así como la comunidad internacional.

8. Uno de los desafíos transversales que fue destacado en cuanto a la actuación de los Estados en materia de su obligación de proteger los derechos humanos, refiere a las características de la misma administración pública en la región, en relación a la falta una carrera pública formal y de continuidad de políticas de Estado a largo plazo. Por ello, construir una cultura de servicio público con enfoque en derechos humanos es más complejo cuando los equipos técnicos no permanecen en el tiempo.

### A. Planes de Acción Nacionales en materia de Derechos Humanos y Empresas y/u otras políticas públicas relacionadas

9. De forma generalizada, se ha observado un avance notable de los Estados hacia el desarrollo de Planes de Acción Nacionales (PAN). Los que ya tenían PAN, han iniciado procesos de revisión para producir una segunda versión; los que se habían comprometido en su desarrollo, ya han iniciado su elaboración; y finalmente, los que no contaban con tal compromiso, han expresado públicamente su interés. Asimismo, pese al retraso ocasionado por la pandemia en el avance de los mismos, varios estados han aprovechado para poder vincular esos PAN con acciones orientadas a la reactivación y recuperación. Sin embargo,

<sup>16</sup> **Sesiones preparatorias entre pares:** Grupos Afrodescendientes en el contexto empresarial de América Latina y el Caribe; Pueblos indígenas en el contexto empresarial de América Latina y el Caribe; encuentro y diálogo ente jueces de América Latina; liderazgo empresarial para los derechos humanos, el rol de las INDH en la atención de la agenda de empresas y derechos humanos, los PNC y INDH liderado por OCDE.

<sup>17</sup> Ver páginas 5 a 8 del informe <https://undocs.org/es/A/HRC/44/43/add.4>.

los desafíos expresados en la IV consulta regional acerca de los procesos de PAN siguen vigentes en 2020.

10. Junto con el gran número de instrumentos internacionales de derechos humanos que Argentina ha ratificado y que tienen jerarquía constitucional, el Gobierno argentino compartió que se está sentando las bases para un PAN. Asimismo, como adherente a las Líneas Directrices de la OCDE, el país ha constituido un PNC que es muy activo y cuenta con un Consejo Consultivo multisectorial. Se planea aumentar la participación de otras partes interesadas a dicho consejo. Desde 2018, Argentina es también miembro de los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos, dirigidos a la actividad de compañías extractivas.

11. Desde 1990, Brasil ha desarrollado diferentes acciones de protección contra el trabajo forzoso. También ha adoptado normas para fomentar la inclusión económica de las personas con discapacidad. El gobierno adoptó unas directrices nacionales sobre empresas y derechos humanos en 2018, y está delineando la hoja de ruta para la elaboración del PAN.

12. En Chile, el PAN adoptado en 2017 sigue siendo implementado, a pesar de los retrasos debido a la pandemia de la COVID-19. El Gobierno informó acerca de la implementación del 41% del total de las 146 acciones incluidas en el PAN. De forma paralela, se ha avanzado en la elaboración de la segunda versión del PAN, en coordinación con las 17 instituciones que tienen compromisos asumidos en el PAN y con el comité multi actor – comité 360. Los representantes gubernamentales informaron acerca de la aprobación de forma conjunta de una hoja de ruta, y la contratación de una institución externa para hacer la evaluación del primer PAN, que servirán de base para la segunda versión del PAN. El mecanismo de participación para la segunda versión también se ha ido fortaleciendo con apoyo de todos los actores relevantes, y de los organismos internacionales implementadores del Proyecto CERALC.

13. En Colombia, el Presidente y su Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos internacionales decidieron revisar el borrador de la segunda edición del PAN para incluir acciones enfocadas en la recuperación post COVID-19. Para la revisión del borrador, se mantuvieron una serie de diálogos con múltiples partes interesadas. La segunda versión del PAN,<sup>18</sup> que fue presentada el 10 de diciembre de 2020, pretende contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030, contemplando más de 90 acciones a cargo de 28 entidades del Estado y una coordinación interministerial para el seguimiento y la implementación de las mismas.

14. El Gobierno de Costa Rica informó acerca del enfoque transversal a la hora de abordar asuntos relacionados con las empresas y los derechos humanos entre los ministerios del gobierno, incluso desde la presidencia. Pese a no contar con un PAN, se ha constituido un grupo interinstitucional para ese fin y se han realizado consultas con varios sectores en ese sentido.

15. El Gobierno de Guatemala recalcó su interés en retomar los debates con todas las partes interesadas para la creación de un PAN. Para ello, el Gobierno se comprometió a revisar la línea base que la sociedad civil realizó años atrás. Asimismo, representantes del gobierno informaron acerca de la intención de buscar una coordinación inter-institucional para su creación.

16. Honduras se comprometió en 2018 a elaborar un PAN. Junto con la creación de un Ministerio de Derechos Humanos, Honduras invitó al Grupo de Trabajo para realizar una visita al país en 2019 y ayudar a destacar los desafíos, prioridades y oportunidades en esa materia.<sup>19</sup> Conscientes de la importancia de la participación de varios actores en ese proceso, EL Gobierno se ha esforzado en establecer un diálogo genuino con las y los diferentes sectores de la sociedad, consciente de las las dificultades debidas a la polarización y desconfianza de la sociedad. Contribuyendo a crear condiciones habilitantes para el diálogo, Honduras ha instalado un sistema de protección de personas defensoras de derechos humanos

<sup>18</sup> Ver plan - <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2020/Documents/Plan-Nacional-de-Accion-de-Empresa-y-Derechos-Humanos.pdf>.

<sup>19</sup> Informe del Grupo de trabajo sobre su visita al Perú en Julio del 2017 (A/HRC/38/48/Add.2).

para avanzar en la prevención de ataques contra estas, incluso los que se relacionan con actividades empresariales.

17. El compromiso de Ecuador en materia de empresas y derechos humanos se destaca a nivel internacional y nacional. Primero, en la escena internacional, Ecuador está llevando adelante las negociaciones del tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos. A nivel interno, Ecuador se ha comprometido a desarrollar un PAN, con apoyo del proyecto CERALC. El PAN busca vincularse también a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

18. México ha incorporado el espíritu de los Principios Rectores en varias normas. Por ejemplo, en la nueva ley de contrataciones se incluyó una cláusula obligacional de respeto de derechos humanos en los contratos; la incorporación a nivel constitucional de la obligación de las empresas de observar las mejores prácticas internacionales en el sector energético; y la eliminación de la prescripción en las demandas de carácter ambiental. Además, existen reformas ambientales que fortalecen estudios e incluyen consultas libres, previas e informadas a pueblos indígenas. El sector judicial ha reconocido en varios casos las vulneraciones a derechos humanos cometidas por empresas. La sociedad civil mexicana destaca que el primer proceso de PAN fracasó por la falta de participación significativa de todos los sectores interesados y por falencias en términos de transparencia. En su opinión, el borrador del primer PAN no incluyó temas y acciones claves, tales como el acceso a reparación; la implementación efectiva de la debida diligencia; mecanismos de protección de los defensores; mecanismos de participación de las poblaciones potencialmente afectadas en las decisiones, incluso promoviendo el derecho de consulta y el consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas; y ausencia de obligaciones del Estado como actor económico.

19. Basándose en la alianza revitalizada de los ODS, Panamá adoptó el Plan Nacional sobre Responsabilidad Social y Derechos Humanos, considerando los Principios Rectores y los ODS. Su adopción contó con la participación del sector privado, academia y sociedad civil. De forma paralela, Panamá apoya el empoderamiento económico de las mujeres, a través del programa de inversión para mujeres.

20. En 2018, Perú inició un proceso para la elaboración de un PAN, creando un Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo que cuenta con 39 entidades y espacios de participación multi actor con más de 160 instituciones involucradas. La mesa multi actor está revisando los 23 capítulos de la línea base para después elaborar las acciones del PAN. Se han incluido consideraciones y acciones relacionadas con la pandemia y la recuperación.

21. Durante el debate y las intervenciones, se resaltó la importancia de los siguientes aspectos de los PAN y políticas sobre conducta empresarial responsable:

a) Fortalecer la participación de varios actores y crear un entorno habilitante para el diálogo social. A pesar de los avances en varios países en este sentido, debe fortalecerse la gobernanza inclusiva de los PAN, tanto en su elaboración como en el monitoreo. La región se caracteriza por una fuerte polarización y una desconfianza entre actores, cuya situación se ve exacerbada por los ataques que sufren las personas defensoras de derechos humanos, incluyendo a líderes y lideresas indígenas, por dar a conocer los impactos negativos de la actividad empresarial. Por lo tanto, se pidió a los Gobiernos crear un entorno habilitante para el diálogo multi actor, ofreciendo espacios seguros e igualitarios de diálogo y trabajando de forma paralela para proteger a las personas defensoras de derechos humanos. Además, se pidió que los espacios de diálogo multi actor reflejen la diversidad de las sociedades – tanto de las poblaciones en sí, como de las organizaciones de la sociedad civil, de los grupos comunitarios, sindicales y del sector empresarial. Se abogó por la necesidad de crear incentivos claros para mantener esos espacios de diálogo y para concretar avances por medio de estos.

b) Consolidar la coherencia de políticas públicas y la coordinación interinstitucional. Se reconocieron avances en la creación de grupos interinstitucionales en varios países. Sin embargo, sigue existiendo la percepción de que el Estado actúa de forma disociada en materia de empresas y derechos humanos. Se alentó el fortalecimiento de la colaboración interinstitucional y con los tres ejes del poder. La coherencia entre políticas y normativas que definen la actuación empresarial debe fortalecerse, incluyendo la legislación en materia de comercio exterior. Las líneas de base ayudan a identificar dónde y cómo

mejorar la coherencia, al construir un mapeo del marco regulatorio. En ese sentido, las instituciones de fiscalización y de control como son los PNC y INDH juegan un rol clave para apoyar esos esfuerzos de coherencia de políticas públicas. Su participación activa en la elaboración y seguimiento del PAN es trascendental.

c) Los PAN y políticas deben definir acciones claras, medibles, acompañadas de recursos suficientes, acotadas en el tiempo y con responsabilidades definidas. Asimismo, deben ser acompañadas de indicadores de seguimiento y de implementación. Todas las partes interesadas deben estar incluidas en ese seguimiento.

d) Se destacó la importancia de una mezcla inteligente entre voluntariedad y obligatoriedad. El PAN puede incluir la elaboración y adopción de medidas voluntarias y obligatorias, por lo cual la participación de los tres ejes del poder en la elaboración, implementación y seguimiento de los PAN cobra aún más importancia. Las y los participantes piden medidas obligatorias en materia de debida diligencia, consulta previa, libre e informada y obligaciones extraterritoriales.

e) Continuar incrementando la transparencia de los procesos de elaboración y seguimiento de los PAN.

f) Seguir construyendo los PAN sobre la evidencia. La elaboración de líneas de base es clave para garantizar que los PAN se basen en un análisis de brechas, vacíos en materia de empresas y derechos humanos, y en los tres pilares de los Principios Rectores. La práctica destacada en unos países de incluir a las partes interesadas en la elaboración de la línea de base es muy positiva, en especial, para la eficacia del PAN, la construcción del diálogo social y la legitimidad.

g) Incluir la informalidad como un foco fuerte en los PAN, al tratarse de un desafío estructural en la región, y considerar el rol de las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) como columna vertebral de la economía de la región. Entre otras acciones, se solicitó la inclusión de acciones que busquen facilitar la regularización de las empresas, así como acciones para apoyar a las PYMEs en sus procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.

h) Emplear los PAN, también, como herramientas para combatir la pobreza, las consecuencias de la COVID-19, la corrupción y para cumplir con los ODS.

## **B. Regulación en materia de debida diligencia**

22. Ha habido un incremento de nuevas iniciativas regulatorias en el mundo, incluyendo en la UE – y esos desarrollos impactarán en las empresas en la región. Se recaló en las discusiones que las regulaciones en ese sentido benefician a todas las partes interesadas. Para la sociedad civil, supone una mayor certeza acerca de los procedimientos, su participación en los procesos y los mecanismos de reparación de las empresas. Desde la perspectiva del Estado, la debida diligencia obligatoria haría mucho más sencilla la tarea que tiene el Estado de prevenir, investigar y sancionar abusos o violaciones de derechos humanos. Finalmente, desde la perspectiva de las empresas, supone la aplicación de los mismos estándares para todas las empresas, especialmente en cuestiones sociales y de medio ambiente, creando igualdad de condiciones y mayor seguridad jurídica. Se hizo especial hincapié en la necesidad de que toda regulación en materia de debida diligencia incluya a las comunidades afectadas, teniendo en cuenta la desigualdad de poder y enfatizando el enfoque preventivo. Asimismo, una sesión, organizada por el Gobierno de Ecuador, discutió sobre los avances en la negociación del proyecto del instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos.<sup>20</sup>

23. Se resaltó que los marcos jurídicos de los distintos países de la región contemplan normas que abordan la existencia de un deber de prevención, que se puede considerar como la base jurídica de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Sin embargo, es necesario desarrollar una mayor visibilidad y comprensión sobre la interacción entre los

<sup>20</sup> Mas información sobre el proyecto aquí:  
<https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgontnc.aspx>.

instrumentos internacionales de derechos humanos, por una parte, y las normas de derecho interno, por la otra, para impulsar una interpretación holística y coherente.

24. Se discutió acerca de la exigencia de debida diligencia en materia de derechos humanos como medida de prevención en los mecanismos judiciales. En el marco del derecho civil de los países de América Latina se estipula el deber general de no causar daño a otro y que en caso de que haya un daño a un tercero, existe una obligación jurídica de reparar ese daño. En materia penal, varios países, incluyendo Argentina, Chile y Brasil, abordan la responsabilidad penal de personas jurídicas por delitos económicos, donde se establece la obligación de contar con mecanismos de identificación y prevención de conductas delictivas en el marco de sus operaciones. En materia administrativa, también existen exigencias de conformidad o procedimientos de conformidad que deben tener las empresas que trabajan con el sector público. En los tres casos, se observa la existencia de un deber de adoptar medidas preventivas, mismo que reproduce algunos elementos de la debida diligencia en derechos humanos, y que debería facilitar su utilización en el ámbito jurídico interno. A nivel de precedentes, se resaltaron varios casos en Argentina y Brasil. En Argentina, se reconoció una obligación de diligencia para una empresa petrolera de supervisar la actividad en las estaciones de servicios.<sup>21</sup> En Brasil, se condenó a una empresa por falta de control efectivo sobre su cadena de valor donde se daba situaciones de trabajo forzoso en otro país.<sup>22</sup>

### C. Adquisiciones públicas y derechos humanos

25. Los procesos de adquisiciones públicas sostenibles basadas en derechos humanos forma parte de las obligaciones del Estado, en virtud de los Principios Rectores, del derecho internacional de derechos humanos y de otros marcos regulatorios internacionales clave como los ODS. También, las adquisiciones públicas proporcionan a los Estados oportunidades únicas para promover la concientización y el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que realizan transacciones comerciales.

26. 32. Las y los ponentes de la sesión organizada sobre este tema, destacaron cómo las adquisiciones públicas pueden promover la inclusión económica de sectores y grupos en situación de vulnerabilidad – como son las PYMEs, los pequeños agricultores, las mujeres, las personas con discapacidad, los grupos étnicos, entre otros. En Colombia se adoptó en 2020 una ley de compras públicas locales que busca beneficiar a productores locales y comunitarios en mercados de adquisiciones públicas de alimentos. Para apoyar los esfuerzos de inclusión de derechos humanos en las adquisiciones públicas sostenibles, se desarrolló una metodología universal para medir la forma en que los Estados utilizan las adquisiciones públicas para proteger los derechos humanos y el medio ambiente en virtud del ODS 12.7.1. (ver [aquí](#) para mas información sobre esa sesión).

27. De acuerdo con las discusiones, varias medidas apoyarían la inclusión de la dimensión de derechos humanos en las adquisiciones públicas:

- La exigencia de respeto a los derechos humanos como requisito para participar en adquisiciones públicas.
- Incluir un requisito de llevar a cabo procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos.
- Preferir ventas competitivas e involucrar a pequeños/as productores/as locales para promover el desarrollo.
- Estandarizar los requisitos para participar en adquisiciones públicas y acelerar los procesos de pago por parte del Estado, para que no sea obstáculo para la participación de pequeños/as proveedores/as.
- Capacitar a pequeños/as proveedores/as para participar en las adquisiciones públicas.

<sup>21</sup> A. A. Y. c/ Shell Compañía Argentina de Petróleo S.A. y otros s/ Despido”.

<sup>22</sup> Mas información en: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/odebrecht-lawsuit-re-forced-labour-in-angola/>.

28. Concientizar a las empresas respecto de los derechos humanos y la debida diligencia. Además, las personas integrantes de ese panel discutieron sobre los desafíos adicionales que ha conllevado la pandemia como la urgencia, el aumento de la demanda, la alta volatilidad de los precios y las vulnerabilidades expuestas en las cadenas de suministro sanitario. Uno de los riesgos identificados de la urgencia, es que por falta de protocolo particular para ese tipo de situaciones, se han flexibilizado las reglas de adquisición pública y se realizan adjudicaciones directas, sin procesos competitivos, fomentando de esta manera la corrupción. Los y las ponentes recomendaron la adopción de acuerdos marco basados en los derechos humanos para permitir adquisiciones rápidas y eficaces para artículos que las personas encargadas de las adquisiciones públicas adquieren de forma repetida. En ese sentido, Panamá adoptó una nueva ley de adquisiciones públicas que dispone de un proceso para las adquisiciones de emergencia. Asimismo, en Paraguay, se modificó la ley para reducir las adquisiciones directas e incrementar las adquisiciones competitivas. En Perú, con el afán de reducir el riesgo de corrupción y fomentar la transparencia, *Perú Compras* ha creado un portal COVID-19 con información sobre adquisiciones públicas.

29. A título de conclusión, se sugirieron las siguientes medidas para asegurar adquisiciones públicas sostenibles basadas en derechos humanos en tiempos de emergencia como la pandemia COVID-19:

- Elaborar directrices y hojas de ruta para prestar apoyo a la adquisición pública de emergencia.
- Aumentar el uso de acuerdos marco para permitir adquisiciones rápidas y eficaces de artículos.
- Apoyar a las personas encargadas de adquisiciones públicas mejorando el acceso a los catálogos en línea y a los programas informáticos, así como las tecnologías para automatizar y mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en los procesos de adquisición, incluida la cadena de suministro.

#### **D. Captura del Estado, corrupción y derechos humanos**

30. La corrupción es un fenómeno complejo que afecta particularmente a la región. Puede adoptar muchas formas, entre ellas el soborno, la extorsión, el amiguismo, el nepotismo, el localismo, el favoritismo, el tráfico de influencias, el cohecho, la malversación o peculado y el fraude. La captura del Estado, definida como la influencia indebida de las empresas en la actividad pública, es una forma de corrupción perniciosa y difícil de detectar. La captura del Estado puede ocurrir a nivel federal, local o municipal, y en funciones ejecutivas, legislativas o judiciales.

31. La relación entre los derechos humanos y la corrupción, entre ellas la captura del Estado, se ha reconocido desde hace mucho tiempo. Afectando la disponibilidad, la calidad y la accesibilidad de los bienes y servicios que los Estados deben proporcionar para cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos, la corrupción socava también el funcionamiento y la legitimidad de las instituciones del Estado y debilita el imperio de la ley. Además, la corrupción en la que participan las empresas repercute negativamente en los derechos humanos de las y los trabajadores de las comunidades afectadas. La captura del Estado debilita la capacidad de éste para responder a los intereses colectivos.

32. En la sesión, se destacó que la privatización de los servicios públicos, como la salud y la educación, y la falta de seguridad jurídica sobre la tenencia de la tierra, han creado múltiples espacios donde las empresas pueden influir negativamente sobre la función pública, y por ende sobre los derechos humanos. Otros factores que alimentan la captura del Estado en la región son la falta de transparencia, de acceso a la información y la debilidad de los mecanismos de rendición de cuentas. Adicionalmente, se identificaron conflictos de intereses entre funcionarios públicos en la región, que son a su vez empresarios.

33. Para responder al fenómeno de corrupción en la región, se sugirió que los Estados tomen las siguientes medidas:

- Promover una mayor coherencia entre las políticas públicas relativas a la lucha contra la corrupción y a las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las empresas.
  - Introducir normas que obliguen a las empresas a cumplir con su deber de debida diligencia en materia de derechos humanos.
  - Adoptar una regulación vinculante sobre donaciones de empresas a partidos políticos.
  - Fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas, incluyendo la consolidación de la independencia del poder judicial.
  - Limitar la participación de las y los funcionarias/os en la actividad económica, e incluir la obligación de informar en caso de haber intereses económicos.
  - Fomentar la transparencia, el acceso a la información y la participación ciudadana.
  - Reformar los procesos administrativos, como los relativos a la concesión de títulos de propiedad y la ordenación de tierras, para hacer frente a la corrupción y las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas.
34. Para responder al fenómeno de corrupción en la región, se sugirió que las empresas tomen las siguientes medidas:
- Vincular sus procesos de lucha contra la corrupción con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. En este sentido, las empresas deberían llevar a cabo procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, que incluyan la corrupción.
  - Realizar un proceso reforzado de debida diligencia en materia de derechos humanos cuando operan en países donde el índice de corrupción sea alto.

## E. COVID-19

35. Desde el prisma de las empresas y los derechos humanos, la pandemia de la COVID-19 ha tenido impactos muy severos en las empresas, sus trabajadores/as, y la sociedad en general. En la región, el impacto ha sido muy fuerte, ya que la economía regional se basa en micro y pequeñas empresas, que operan en más de un 50% de manera informal.<sup>23</sup> También la crisis ha develado los problemas estructurales de fondo, como la desigualdad, la discriminación, la informalidad, la debilidad de los sistemas de protección social, la corrupción y la falta de espacio de diálogo multiactor y de rendición de cuentas. Asimismo, se ha observado un incremento de la persecución de las personas defensoras de derechos humanos, donde el sector empresarial se ha visto involucrado.<sup>24</sup>

36. La crisis ha evidenciado la necesidad de un nuevo contrato social, y la creación de diálogo social reforzado, donde las empresas formen parte de la solución y tengan un rol social. Se identificó la necesidad de reconstruir a partir de un enfoque de derechos humanos en las prácticas empresariales, lo cual requiere el involucramiento del Estado.

37. En la región ya se ha avanzado, de cierto modo, en ese camino. En Perú y Colombia se propone utilizar los PAN para abordar las consecuencias de la pandemia y para responder a los fallos estructurales, incorporando acciones para fortalecer y organizar de forma coherente las acciones del gobierno para reactivar la economía, poniendo al planeta y a las personas en el corazón de las respuestas. También, en varios países, se han adoptado estrategias de formalización y simplificación de trámites de regularización de las empresas, como en el caso de Costa Rica.

<sup>23</sup> Ver OIT, Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Tercera edición, 2018.

<sup>24</sup> Para mayor información sobre el impacto de la COVID-19 en la región desde el punto de vista socio-económico- ver el informe de CEPAL sobre la crisis socio-económico en América Latina y el Caribe- <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46838-revista-cepal-132-edicion-especial-COVID-19-la-crisis-socioeconomica-america>; Panorama laboral 2020 América Latina y el Caribe - <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46838-revista-cepal-132-edicion-especial-COVID-19-la-crisis-socioeconomica-america>.

38. 44. Sin embargo, también se han observado ciertas acciones del Estado que van en contra de poner los derechos humanos en el centro de las respuestas a la pandemia, como son las medidas que buscan exclusivamente y rápidamente fomentar la economía, flexibilizando los resguardos ambientales, el requerimiento de la consulta libre, previa e informada y facilitando el licenciamiento ambiental y social.

39. Para asegurar una recuperación sostenible, resiliente e inclusiva, se sugirieron las medidas siguientes:

- Adoptar políticas para estimular el trabajo decente y para proteger a las y los trabajadores, en la economía formal e informal, a través de sistemas de protección social y el desarrollo de capacidades.
- Prestar apoyo a las empresas, incluyendo las PYMEs, que tienen mayor probabilidad de crear valor económico, social, ambiental.
- Apoyar y exigir a las empresas ejercer debida diligencia en materia de derechos humanos, para garantizar una reactivación resiliente, eficiente y sostenible.
- Mantener y fortalecer los espacios de diálogo y participación social encaminados a encontrar soluciones.
- Evitar medidas de flexibilización de salvaguardias sociales y ambientales; y reforzar el requerimiento de consultas previas, libres e informadas en el marco de los proyectos de desarrollo económico.
- Dado el aumento de vulnerabilidad de comunidades indígenas y de personas defensoras de derechos humanos durante la pandemia, se planteó la necesidad de que los Estados adopten medidas de protección adicionales y aseguren que sus derechos estén respetados en el contexto de actividades empresariales.

### III. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

40. En la región se ha identificado un avance en materia de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. También existe un ejercicio creciente de procesos de debida diligencia para garantizar el respeto de los derechos humanos. Se resaltó en las diferentes discusiones que todavía se debe crear más coherencia entre la intencionalidad y la puesta en práctica de acciones por parte de las empresas. Para conseguir mayor avance en esa materia, se requiere incluir a las y los directores ejecutivos en los debates, empleando su propio idioma y mejorando la comprensión y contextualización de los riesgos e impactos dentro de la misma empresa. Es crucial involucrar también a otros departamentos de la empresa en la discusión para asegurar la transversalización de los derechos humanos en todo el sistema y estrategia de la empresa, y que esa cuestión se refleje en todos los debates, negociaciones, sectores y puntos estratégicos de las relaciones empresariales, incluso en sus relaciones con el Gobierno. Sin embargo, convocar a todos los actores al debate es un desafío. Para abordar esos desafíos, el Consejo Empresarial Mundial sobre Desarrollo Sostenible desarrolló una guía de derechos humanos para Directores Generales,<sup>25</sup> que utiliza el lenguaje empresarial y presenta acciones que pueden o deben tomarse por parte de las personas que ostentan esos puestos.

41. Se resaltó que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos requiere un enfoque colaborativo, incluyendo a la sociedad civil, las comunidades, las y los trabajadores, y sus representantes y la administración pública. Adicionalmente se resaltó que esto requiere aprendizaje, incluso entre pares, para permear los derechos humanos en toda la actividad empresarial, y así generar una cultura organizacional consciente, permanente y transparente en todos los niveles de la organización colaborativa con todos los grupos de interés. Un ejemplo de ese aprendizaje entre pares es la colaboración que se está llevando a cabo en Chile, con el apoyo de Acción Empresas, entre once empresas mineras y energéticas con otros actores, incluyendo entidades públicas locales y académicos. En esos intercambios,

<sup>25</sup> Ver <https://www.wbcsd.org/contentwbc/download/7188/117429/1>.

se comparten experiencia y resuelven dudas con el objetivo de continuar mejorando. Entre los temas abarcados en el programa mencionado se encuentra la prevención, la reparación, la gestión de los grupos de interés y la elaboración de políticas o instrumentos en defensa de los derechos humanos.

42. Para apoyar el respeto de los derechos humanos, incluyendo el proceso de debida diligencia, se destacó la importancia de que las empresas analicen temas críticos y prácticos derivados de la actividad en su sector y construyan sistemas para gestionarlos, a base de diálogos continuos con múltiples partes interesadas. Se expusieron varios ejemplos empresariales en ese sentido, como el de la empresa de construcción ecuatoriana, Holcim, que señala haber transversalizado los derechos humanos en toda su estrategia empresarial y para ello ha realizado una evaluación con todos los grupos de interés sobre los impactos de las actividades de la empresa a través de toda la cadena de valor cada dos años. En la evaluación se analizan las prácticas laborales – salud y seguridad –; la no discriminación y la inclusión; los impactos de la adquisición de tierras, los posibles impactos sobre el medio ambiente, la salud y el acceso al agua.

43. De forma general, se recomendó las siguientes acciones en materia de la responsabilidad de respetar los derechos humanos:

a) Incluir una cultura de derechos humanos en toda la empresa y su estrategia, lo que conlleva la inclusión de los directivos en esas discusiones, así como de otros departamentos de la empresa.

b) Comprometerse a respetar los derechos humanos, incluyendo la protección de las personas defensoras de derechos humanos.

c) Aplicar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos en toda la cadena de valor basado en una evaluación contextualizada de los impactos de derechos humanos, con participación de las partes interesadas en su elaboración y seguimiento.

d) Crear mecanismos de diálogo continuo entre empresas, sociedad civil, personas trabajadoras y comunidades potencialmente afectadas.

e) Definición por parte de del sector financiero de criterios de respeto de derechos humanos para cada una de sus inversiones.

f) Aumentar la transparencia en la forma en que las empresas gestionan sus impactos sobre los derechos humanos, incluyendo los informes públicos basados en marcos de referencia (*benchmarking*) en la materia.

g) Apoyar a las PYMEs en el respeto de los derechos humanos, incluyendo el apoyo por parte de las empresas más grandes, el Estado y las asociaciones empresariales.

h) Potenciar económicamente a las PYMEs que respetan los derechos humanos, incluso a través de las adquisiciones públicas.

i) Abordar los problemas de la informalidad, incluso a través de la simplificación de la regularización y apoyando el desarrollo de capacidades para la diversificación productiva y la competitividad.

## **A. Debida diligencia en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable**

44. Además de la importancia de regular en materia de debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos, en las discusiones las y los participantes destacaron la importancia para las empresas de conducir sus procesos de debida diligencia en materia de conducta empresarial responsable, incluso para responder a las deficiencias estructurales preexistentes que la COVID-19 ha mostrado. Para esos procesos, se resaltó la importancia de trabajar con proveedores (cadena de suministro) así como la necesidad de colaboración entre empresas (empresa-empresa) a lo largo de la cadena de suministro, y también con las comunidades y los gobiernos. Se identificó la integración de acciones bajo un enfoque de macro gestión, englobando toda la cadena, como una oportunidad para las empresas.

Asimismo, se reiteró el potencial preventivo de la debida diligencia concluyendo que el mayor costo hoy en día es no realizar la debida diligencia.

45. Los procesos de debida diligencia se deben de llevar a cabo con el apoyo de organizaciones independientes de derechos humanos, y deben ser contextualizados, en base a una evaluación de impactos sobre los derechos humanos. En la región, aún existen muy pocas evaluaciones de impactos sobre los derechos humanos llevados a cabo por las empresas. Se alentó a las empresas a llevar a cabo esos estudios, basados en los estándares internacionales y con la participación de las y los titulares de derechos humanos. Esto último requiere tomar medidas para que puedan participar de forma significativa e informada. Las organizaciones de la sociedad civil juegan un rol de enlace importante entre las comunidades afectadas y las empresas. Una atención especial debe de ser brindada a las mujeres, personas LGBTI, niños/as y adolescentes, migrantes, pueblos indígenas, personas con discapacidad, etc. Los procesos de evaluación deben ser continuos y los informes deben de ser públicos. Para apoyar la construcción de esas evaluaciones de impactos en los derechos humanos, se ha desarrollado por el Instituto Danés de Derechos Humanos, un guía y una caja de herramientas.<sup>26</sup>

46. Las y los participantes solicitaron la regulación de la evaluación de impactos sobre los derechos humanos. En las legislaciones actuales, se estipula frecuentemente el requerimiento de evaluación de impacto ambiental y social. Sin embargo, la evaluación no incluye un enfoque de derechos humanos. Para responder a ese vacío legal, la empresa petrolera ENI explicó en una de las sesiones cómo ha requerido a nivel interno que se realicen evaluaciones de impactos de derechos humanos en todos sus proyectos, como parte de sus procesos de debida diligencia.

47. Las asociaciones empresariales y de empleadores juegan un rol crucial en el apoyo a las empresas para ejercer la debida diligencia a través de toda la cadena de valor. Se sugirió en las discusiones una mayor sinergia entre asociaciones y alianzas de diferentes instituciones, así como la creación de herramientas que faciliten la incorporación de criterios de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor y la extensión de la debida diligencia a lo largo de esta. En ese contexto, las asociaciones empresariales también juegan un papel importante para desarrollar herramientas, basadas en la experiencia, sobre cómo las PYMES ejercen debida diligencia y cómo las grandes empresas deben apoyarlas y orientarlas en ese ejercicio.

## **B. PYMEs e informalidad**

48. Las PYMES componen el 95% del tejido empresarial y un 40% del PIB en la región. Según la OIT, antes de la pandemia, más de 50% de las PYMES operan en la informalidad, y 60% de las empresas emplean a 10 personas y menos.<sup>27</sup> Las PYMES integran cadenas de suministros de empresas más grandes. La informalidad refuerza los problemas estructurales que arrastra la región – discriminación, corrupción, falta de diversificación productiva en la economía o bajas oportunidades de empleo y una institucionalidad débil con dificultades para hacer cumplir la ley y exigir el cumplimiento de los estándares internacionales. Una parte importante de las empresas operando en la informalidad son constituidas por personas que se auto emplean por necesidad, por lo tanto, hay que apoyarlas a integrar al sector formal. La región tiene una particularidad porque la informalidad no solo existe entre las personas trabajadoras por cuenta propia, pero también entre los asalariados (45,1%). Es decir que hay que reforzar los mecanismos de control para que las empresas formales no tengan personas trabajadoras informales. Además, se destacó durante las discusiones que la informalidad debilita fuertemente la libertad sindical y la capacidad de organización y negociación de las personas trabajadoras.

49. La COVID-19 ha golpeado gravemente al sector empresarial y en mayor medida al sector informal de la economía, lo que ha generado un aumento de la pobreza y la

<sup>26</sup> Para más información, ver <https://www.humanrights.dk/business/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox/guia-de-evaluacion-de-impacto-en-los>.

<sup>27</sup> OIT, Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Tercera edición, 2018.

desigualdad, y consecuente un incremento de la informalidad. Solo en Perú, se estima que la informalidad pasó de ser 72% al 82% de la economía. Por ende, se discutió acerca de la necesidad de abordar la informalidad con una visión progresiva de políticas públicas que comprendan y aborden las múltiples dimensiones de este fenómeno.

50. Las PYMEs pueden tener un impacto adverso sobre los derechos humanos, y existe la expectativa que ellas, al igual que todas las otras empresas, respeten los derechos humanos y lleven a cabo procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Sin embargo, se plantean desafíos en esa tarea, entre otros factores, por la insuficiencia de capacidades.

51. En las discusiones, se sugirieron varias acciones que los Estados podrían llevar a cabo para abordar esos desafíos:

a) Apoyar a las PYMEs para que tengan una estrategia en común para realizar la debida diligencia, respaldadas por instrumentos de política pública.

b) Regularizar las empresas, incluyendo la simplificación de procedimientos de registro e impuestos.

c) Hacer uso de adquisiciones públicas para asegurarse de que las empresas que proveen bienes y servicios apliquen mecanismos de debida diligencia en materia de derechos humanos, y a la vez funcionen como incentivos para que cada vez más micro y pequeñas empresas ubicadas en su cadena de suministro puedan cumplimentar lo requisitos de regularización.

d) Apoyar a las PYMEs a que se comprometan a respetar los derechos humanos mediante apoyos para la reactivación económica.

e) Mejorar e invertir en los sistemas de protección social.

f) Usar los PAN para cambiar la cultura de la informalidad y promover acciones coherentes del Estado para su erradicación, estableciendo de ese modo una alianza estratégica entre el Estado y el sector empresarial formal, los sindicatos y la sociedad civil con el fin de contribuir a disminuir la informalidad a través de medidas de incentivo, promoción, fiscalización y control.

52. En las discusiones, se sugirieron varias acciones a las empresas para abordar esos desafíos:

a) Beneficiar del rol de las grandes empresas para que trabajen conjuntamente con PYMEs, para apoyarlas en ser responsables y respetuosas con los derechos humanos.

b) Construir, por parte de grandes empresas, modelos inclusivos para PYMEs, incluso apoyándoles en su regularización, como es el caso de la empresa mexicana Petstar mencionado durante las discusiones.

### C. Invertir en derechos humanos

53. Los y las panelistas subrayaron el rol crucial de los y las inversionistas para respetar los derechos humanos, incluyendo el ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos. A pesar de una integración creciente de los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus iniciales en inglés) en sus actividades, el Grupo de Trabajo constató que los mayores gestores de activos del mundo aún no han aplicado una política de exclusión o de colaboración con las empresas que se ajusten a los marcos internacionales de derechos humanos.<sup>28</sup>

54. Para avanzar y apoyar a inversionistas, existen instrumentos internacionales para prevenir y mitigar las violaciones de derechos humanos, así como los Principios Rectores, las líneas directrices de la OECD, la declaración tripartita de la OIT sobre EMN; la Guía de

<sup>28</sup> Informe del grupo de trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos sobre debida diligencia en materia de derechos humanos, junio 2018, A/73/163.

OECD para inversores institucionales de 2017 y el del sector financiero;<sup>29</sup> y los materiales desarrollado por el PRI (Principios de Inversión Responsable).<sup>30</sup> Para comprender su exposición y las medidas necesarias, los/as inversores deben solicitar información a toda la cadena de valor: a sus gestores de inversiones, a otros proveedores de servicios y/o a las empresas en las que invierten. En base a eso, los/as inversores fijan las expectativas e influyen en los demás para que sepan, actúen y muestren cómo gestionan los daños a las personas derivados de sus actividades y relaciones empresariales. Se recalcó la importancia de la transparencia y la accesibilidad de la información en relación con proyectos específicos o negociaciones particulares.

55. La sociedad civil tiene un rol primordial para informar a inversores sobre los impactos de sus inversiones y aquellos de las empresas con las cuales trabajan, incluso sobre la situación de personas defensoras de derechos humanos y las comunidades potencialmente afectadas. Este canal de comunicación debe de ser continuo. Se alentó durante el Foro Regional a que las y los inversores se comprometan públicamente a proteger a las personas defensoras de derechos humanos.

56. En las discusiones, se contó con la perspectiva del sector privado. En particular, Pinebridge Investment destacó la existencia de desafíos para evaluar los impactos de sus inversiones, dada la dificultad para evaluar a las empresas *ex ante* y para establecer criterios de inversión adecuados, debido al hecho de que las compañías a menudo adoptan políticas en materia de derechos humanos parcialmente (no de manera íntegra), y consecuentemente el ejercicio de *benchmarking* puede resultar erróneo. Se propuso como opción el desarrollo de indicadores propios para cada inversión.

57. A lo largo de la discusión se formularon las siguientes recomendaciones para las y los inversionistas:

- a) Comprometerse públicamente con respeto de los derechos humanos, incluyendo la protección a las personas defensoras.
- b) Ejercer una debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor.
- c) Asegurar que la información sobre la inversión y el proyecto sea pública, así como los impactos.
- d) Establecer un diálogo continuo con la sociedad civil y las comunidades potencialmente afectadas.
- e) Sensibilizar y abogar sobre la importancia de la participación de todas las partes interesadas en la toma de decisiones y la evaluación de proyectos.
- f) Crear indicadores propios para las inversiones, ajustadas a las realidades locales.

## D. Prevención de conflictos

58. La conflictividad social relacionada con actividades empresariales es extremadamente alta en la región. En la sesión dedicada a esa tema, comunidades, sociedad civil y empresas hablaron acerca de cómo reducir la conflictividad entre las comunidades y las empresas. Se reconoció por algunos de los y las participantes que son las empresas, en situación de poder, quienes deben respetar los derechos de las comunidades, procurar el diálogo con ellas y ganarse con hechos concretos su confianza. Los estudios de impactos de derechos humanos con enfoque étnico son una herramienta muy importante para abordar y evitar los conflictos. A través del diálogo y la participación con comunidades, las empresas construyen un entorno de confianza y respeto.

<sup>29</sup> Para más información ver - <https://mneguidelines.oecd.org/los-inversionistas-institucionales-y-la-conducta-empresarial-responsable.pdf>

<sup>30</sup> Para más información ver - <https://www.unpri.org/human-rights-and-labour-standards/why-and-how-investors-should-act-on-human-rights/6636.article>.

59. Las y los participantes sugirieron medidas para disminuir el conflicto social en el contexto de la actividad empresarial:

- Ejercer diligencia debida en materia de derechos humanos; incluso con estudios de evaluación de impacto de derecho humanos, basado en la participación de todas las partes interesadas.
- Establecer mecanismos de diálogo continuo con las partes interesadas, que pueden formar parte de sus procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.
- Realizar consultas previas, libres e informadas con las comunidades; y respetar sus decisiones.
- Mejorar la distribución de los beneficios fiscales de los negocios extractivos.
- Armonizar la inversión extranjera con el desarrollo de las localidades.

## E. Transparencia – saber y mostrar

60. La transparencia e informes públicos en materia de empresas y derechos humanos en la región sigue siendo un gran desafío. Muchos datos de interés público no están abiertos al público ni disponibles, lo cual afecta la confianza. Se observa una cierta resistencia por parte de las empresas de la región a comunicar las medidas y resultados de la gestión de los impactos de los derechos humanos. Por ello, se discute acerca de la necesidad por parte de las empresas de avanzar en esa trayectoria y comunicar también la metodología en la recolección de información.

61. Para contribuir la transparencia en base a un marco de referencia (o *benchmarking* en inglés), en materia de derecho humanos, se compartieron varias experiencias y materiales. El *Corporate Sustainability Assessment (CSA)* es una herramienta utilizada para puntuar la sostenibilidad de las empresas, que incluye no solo datos objetivos sino también eventos ocurridos en el transcurso de la actividad empresarial. Los estándares GRI son también muy útiles, y están en fase de revisión para incluir el deber de informar sobre su compromiso político, así como la aplicación de los Principios Rectores a cuestiones relacionadas con el medio ambiente o cualquier otro objetivo de desarrollo sostenible.

## IV. Acceso a mecanismos de reparación

62. De forma general, en las discusiones, se expusieron oportunidades y desafíos en materia de acceso a los mecanismos de reparación judiciales, incluyendo la Corte IDH; y extrajudiciales, como por ejemplo el PNC y el MICI del BID. Al respecto, se observó que persisten desafíos en relación a la independencia de los mecanismos, incluido el poder judicial, y oportunidades de mejora en cuanto a sortear los obstáculos que sufren las víctimas (como los altos costos de litigio y/o acceso a mecanismos, las barreras lingüísticas y geográficas, la carga de las pruebas que recaen sobre ellos, etc.). Durante el Foro, se hizo un llamado a la puesta en práctica del derecho a la reparación integral, que incluya medidas preventivas y no únicamente económicas. En ese sentido, los y las participantes reconocieron el rol de la debida diligencia en materia de derechos humanos, que sirve tanto de mecanismo de reparación como de prevención.

63. Asimismo, se discutió acerca del acceso a mecanismos de reparación para casos de violaciones de derechos humanos que involucren a empresas durante los conflictos armados, como por ejemplo en Colombia y en el contexto de la dictadura en Argentina. Las y los ponentes destacaron la importancia de tener mecanismos de justicia transicional holísticos, basados en los pilares de verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición. Se identificó la responsabilidad directa y penal de las empresas por las violaciones de esos derechos como un elemento clave de esos mecanismos. En Colombia, han procurado tener esa aproximación integral en sus mecanismos de justicia transicional. Para Argentina, se mencionó el caso emblemático de Ford, donde los directivos de la empresa fueron declarados cómplices en el secuestro y tortura de 24 trabajadores durante la dictadura militar. Sin embargo, no se pudo determinar la responsabilidad penal de la empresa ni otorgar reparación

a las víctimas ya que la legislación argentina no permite ninguna de esas dos figuras. Como experiencia comparada, se mencionó el caso de Sudáfrica, donde la Comisión de la Verdad demostró varios niveles de complicidad empresarial - la complicidad legalmente relevante y complicidad de facto, cuando las empresas se benefician económicamente del conflicto.

64. A la luz de las recomendaciones de la IV Consulta regional, y los debates durante el V Foro Regional referentes a aspectos clave de los diversos mecanismos en la región, se pueden extraer las siguientes recomendaciones:

- a) Establecer la responsabilidad penal de las empresas.
- b) Fomentar la transparencia de los procesos de rendición de cuentas, pero también de la información que sirve de base para las decisiones finales.
- c) Facilitar el acceso a esos mecanismos, incluso en materia de obstáculos económicos, lingüísticos y geográficos, entre otros, así como nivelar información sobre esos mecanismos y cómo acceder a ellos.
- d) Revisar las reglas de presunción de responsabilidad en casos de impactos en derechos humanos.
- e) Reconocer la centralidad de las víctimas en la reparación. Los y las titulares de derechos deben estar en el centro de la reparación, en tanto las experiencias de los hombres, mujeres, niños y niñas, migrantes, personas LGTBI, con discapacidad, indígenas y más, son todas diversas.
- f) Fortalecer las capacidades de los órganos judiciales y extrajudiciales (incluyendo INDH y PNC) en materia de empresas y derechos humanos, así como la coordinación entre ellos.

## A. Poder Judicial

65. Además de las sesiones plenarias y paralelas del Foro, se celebró un evento cerrado entre jueces y magistrados de la región, junto con la Comisión Internacional de Juristas. Durante las discusiones, se concluyó que los marcos jurídicos nacionales de la región contemplan distintas vías para exigir la responsabilidad de las empresas por abusos a los derechos humanos, incluyendo en materia de responsabilidad civil, extracontractual, penal, administrativa, así como en materia laboral o ambiental. También se destacó el hecho que, en ciertos Estados, los mecanismos de protección constitucional pueden jugar un papel importante en materia de abusos de derechos humanos relacionados con la actividad empresarial. A nivel de responsabilidad penal, ciertos sistemas jurídicos de la región no reconocen la responsabilidad penal de la persona jurídica, en esos casos las empresas.

66. En lo que respecta a las personas defensoras derechos humanos, se constató que el sistema judicial ha sido usado para criminalizar a las personas defensoras y para detener, sin base legal, la manifestación de personas en el contexto de protestas sociales en relación a proyectos productivos.

67. Las y los participantes subrayaron la necesidad de garantizar la independencia judicial como premisa fundamental. Esto requiere, por una parte, que jueces y juezas no estén expuestos a represalias por las decisiones que tomen en el ejercicio de sus potestades jurisdiccionales y, por otra parte, que los procesos de selección de magistrados/as sean participativos y públicos, siendo la transparencia acerca de los/as candidatos/as un elemento clave.

68. La Corte IDH ha sostenido una jurisprudencia constante sobre la obligación de los Estados de proteger contra violaciones de derechos humanos, por parte de empresas. Basándose en la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, económicos y

ambientales, varios de sus fallos y opiniones consultivas se basan en los Principios Rectores y abordan los derechos de los pueblos indígenas.<sup>31</sup>

69. La Corte se distingue por sus reparaciones integrales, el enfoque de género y el respeto de los pueblos indígenas en sus decisiones – sentencias y opiniones. Así como por tener una interpretación amplia de la noción de influencia y control del Estado en abusos cometidos por empresas. Ha considerado que la autorización o contratación, la naturaleza de las actividades y las violaciones, así como los mecanismos supervisión, son indicadores que permiten determinar la existencia de control y las responsabilidades del Estado.

## **B. Mecanismos estatales extrajudiciales**

70. Tal como estipula el comentario al Principio Rector 27, “los mecanismos administrativos y legislativos, al igual que otros mecanismos extrajudiciales, desempeñan un papel esencial para complementar y completar los mecanismos judiciales.” Existen muchos mecanismos diferentes en la región: las INDH, las inspecciones de trabajo, los tribunales laborales, las entidades de protección de los consumidores y de protección de datos, los tribunales para el medio ambiente, los PNC, los organismos de salud pública y seguridad social; entre otros.

71. En el Foro, los PNC discutieron acerca de su función como mecanismos de reclamación extrajudiciales. Existe flexibilidad en cuanto a la conformación de los PNC por parte de los Gobiernos, siendo esta la razón por la cual algunos PNC están compuestos por funcionarios de uno o varios ministerios y otros PNC están integrados por varios actores interesados. En Chile, el PNC cuenta con un equipo de dos funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores (Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales). Además, el PNC tiene dos comités: uno de ellos de partes interesadas -comité espejo- para la difusión y promoción de su labor; y otro comité consultivo de actores públicos que sirve para las instancias específicas y su desarrollo. Se manifestó que el éxito de la intervención del PNC depende de la disponibilidad de las partes para dialogar, ya que el PNC es una instancia que se basa en elementos de negociación colaborativa.

72. Las INDH también tuvieron eventos privados, uno entre pares y otro entre las INDH y los PNC. En las discusiones se destacó que las INDH han aumentado su trabajo relacionado con los derechos humanos y empresas, así como el intercambio de experiencias entre ellas, incluso en el marco de la red de INDH del continente americano. En el seno de la Federación Iberoamericana del Ombudsman, las INDH elaboraron recomendaciones para la incorporación del enfoque de derechos humanos en la evaluación de impacto ambiental de proyectos mineros. Asimismo, varias INDH de la región han participado en los procesos de elaboración de PAN y en debates legislativos relacionados; han realizado investigaciones e informes sobre las temáticas de derechos humanos en cuales están involucradas empresas; y en el marco de conflictos sociales que están atendiendo, relacionados con impactos negativos de empresas.

73. Sin embargo, se dieron a conocer limitaciones acerca de la labor de las INDH, en las que sigue faltando el reconocimiento de su rol como mecanismos de reparación, tal como establece el pilar 3 de los Principios Rectores. También hace falta nivelar el conocimiento de la temática por parte de sus funcionarios y movilizarla más allá de las capitales y grandes ciudades, hacia las regiones. Asimismo, los ataques que sufren las INDH obstaculizan su

<sup>31</sup> En la sentencia *Kaliña y Locono vs. Surinam* de extracción de bauxita, se dictaminó que el Estado debe, de manera conjunta con la empresa, participar de la rehabilitación del terreno. Para eso, se exige que los mecanismos sean efectivos sino también una amplia participación de los pueblos en estos procesos. En su Opinión Consultiva 23, la CIDH señala que el derecho al medioambiente sano es autónomo, es decir, debe ser garantizado en sí mismo, sin relación a la posible afectación a otros derechos, estableciendo que los recursos naturales son intereses jurídicos protegidos en sí mismos. En el caso *Empleados de la Fábrica de Fuegos Artificiales Santo Antonio de Jesús y sus familias vs. Brasil*, 15 julio 2020, la CIDH condenó a Brasil a medidas de no repetición, y ordenó al país a presentar un informe sobre la implementación y aplicación de las Directrices Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos (Dec.9571/2018) especialmente en lo que respecta a la promoción y apoyo de medidas de inclusión y no discriminación.

trabajo e impiden que se logre una buena cooperación y supervisión del deber del Estado de proteger contra las violaciones de derechos humanos relacionados con actividades empresariales.

### C. Mecanismos no estatales

74. El MICI es un mecanismo independiente de rendición de cuentas del BID, que busca ofrecer reparación a comunidades o personas afectadas por proyectos financiados por el BID. El MICI tienen dos alternativas para atender denuncias de comunidades afectadas: un proceso de resolución de disputas y un proceso de investigación, dirigido a verificar el cumplimiento de las salvaguardas ambientales y sociales en relación a un proyecto determinado.<sup>32</sup> Una de las preocupaciones levantadas por la sociedad civil fue la importancia de fortalecer la independencia de los mecanismos de reparación de instituciones financieras internacionales, como el MICI, puesto que, según la sociedad civil, estos podrían estar actuando como juez y parte.

## V. Medio ambiente y cambio climático

75. El medioambiente y el cambio climático constituyen temáticas trascendentales en el contexto de la actividad empresarial y el respeto de los derechos humanos. Los impactos que genera el cambio climático afectan múltiples derechos humanos (como el derecho a la vida y a la salud, la igualdad, el acceso a agua potable y el derecho a la alimentación, sólo por hacer constar algunos). Lo anterior requiere un marco regulatorio sólido y coherente para transitar hacia una energía verde que sea respetuosa de los derechos humanos. A su vez, requiere que las empresas tomen medidas de adaptación y mitigación de impactos del cambio climático sobre los derechos humanos. La debida diligencia basada en estudios de impactos ambientales y de derechos humanos, es la herramienta más poderosa para prevenir y abordar los impactos de las empresas sobre el planeta y las personas. Además, existen medidas complementarias, como es la estrategia ISA 2030 sobre energías no convencionales, la emisión de bonos verdes y la generación de energía fotovoltaica. También se destacó que el respeto del planeta y los derechos humanos requiere que las empresas se abstengan de hacer *lobby* para frenar medidas necesarias contra el cambio climático.

76. La región se ha caracterizado por tener un amplio sector extractivo, generando un importante impacto ambiental y de derechos humanos. En los últimos años, se ha identificado un incremento de la industria de energía renovable, con su consiguiente impacto a nivel ambiental y de derechos humanos.

### A. Minería responsable, derechos humanos y sostenibilidad

77. Se ha experimentado en algunos países de la región una significativa mejora de la regulación de la minería. Esto ha contribuido a implementar un mejor marco normativo en lo que respecta a la evaluación del impacto ambiental en el sector minero y, por otra parte, a la importancia de proveer con recursos a las comunidades vulnerables, incluyendo a los pueblos indígenas; y para su efectiva participación en la toma de decisiones referentes a un proyecto minero en la zona. El Acuerdo de Escazú ha robustecido esos avances y ha promovido una agenda de minería responsable y sostenible.

78. Las INDH de la región adoptaron recomendaciones para la incorporación del enfoque de derechos humanos en la evaluación de impacto ambiental de proyectos mineros,<sup>33</sup> con el fin de detallar y mejorar el desempeño de los Estados en la protección de las personas en relación a la actividad minera, promoviendo una fiscalización adecuada y la realización de evaluaciones de impacto en conjunto entre técnicos especializados y las comunidades que

<sup>32</sup> Ver - <https://www.iadb.org/es/mici/mici-mecanismo-independiente-de-consulta-e-investigacion>.

<sup>33</sup> Ver las recomendaciones para la incorporación del enfoque de derechos humanos en la evaluación de impacto ambiental de proyectos minero aquí: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44955-recomendaciones-la-incorporacion-enfoque-derechos-humanos-la-evaluacion-impacto>.

viven en las áreas de los proyectos. Para ello, se destacó la necesidad de que la población sea informada de forma transparente y de buena fe sobre los impactos. La participación ciudadana tiene que ser real, efectiva, de calidad, lo que requiere tener un plazo razonable y que las comunidades tengan las capacidades necesarias para participar del proceso como contar con asesoría técnica. Asimismo, se recaló nuevamente la vital importancia de que los pueblos indígenas accedan a la consulta previa libre e informada. Para ello, es necesario garantizar previamente una adecuada identificación de los pueblos indígenas, así como el acceso de los pueblos a los mecanismos de reparación (como tener sus propios asesores y participar con sus propias propuestas).

79. Las y los participantes recomendaron a los Estados lo siguiente:

- Incorporar el enfoque de derechos humanos en la evaluación del impacto ambiental.
- Redoblar esfuerzos para que los avances no sólo sean normativos, sino que sean efectivos en su implementación, por lo cual el seguimiento, la fiscalización y el control son clave.
- Evitar la flexibilización de los estándares ambientales y sociales para impulsar el crecimiento económico y la recuperación.
- Firmar y ratificar el Acuerdo de Escazú.

80. Las y los participantes recomendaron a las empresas lo siguiente:

- a) Aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos de forma continua y en cada instrumento de gestión.
- b) Incluir en los informes de sostenibilidad información precisa sobre lo que están haciendo en los territorios y cómo sus actividades pueden potencialmente afectar a las comunidades locales.
- c) Garantizar que los mecanismos de atención de quejas tengan seguimiento.
- d) Adoptar instrumentos adecuados para hacer frente a situaciones de emergencia de protección de los derechos humanos.
- e) Reparar los daños causados, incluso los pasivos ambientales antiguos.

## **B. Energía renovable y transición justa**

81. En las discusiones, se resaltaron los desafíos que conllevan la energía verde y/o energía renovable en términos de impactos sociales y ambientales, alertándose sobre el riesgo del “extractivismo pintado de verde” en la región. Entre los sectores de la energía renovable que tienen impactos importantes sobre derechos humanos se resaltó el sector del litio, de energía solar y eólico, entre otros. La petición más repetida de las y los participantes relacionados con la transición energética justa es la necesidad de involucrar a las comunidades en los proyectos, tanto en los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos como a través del respeto de los derechos a la consulta y consentimiento previa libre e informado de las comunidades afectadas, es decir el poder decir que NO.

82. Se destacó que en el Triángulo del Litio (Argentina, Chile y Bolivia) se ha experimentado un crecimiento exponencial de las industrias del litio que operan en territorio de pueblos indígenas, generando impactos negativos en sus ecosistemas y recursos hidráulicos, afectando entre otros sus derechos a la tierra, el territorio y los recursos naturales, así como sus derechos de autodeterminación y autonomía, ya que no hay procesos de consulta y de haberlos, esos procesos han resultado inadecuados.

83. Otra industria verde que tiene impacto sobre los derechos humanos son los proyectos de energía solar. Participantes del Foro pudieron escuchar el caso de la instalación en México de paneles solares en territorio maya en Yucatán sin consulta y afectando los derechos ambientales y culturales de las comunidades, así como la biodiversidad y el suelo. Asimismo, se destacó que, si bien es necesario avanzar en la transición energética de los combustibles fósiles hacia la energía renovable, esto se debe de hacer mediante el respeto de los derechos humanos. Además, los grandes o megaproyectos energéticos tienen consecuencias sobre el

medio ambiente, como pueden ser el incremento de la temperatura local, lo cual tiene una serie de consecuencias sobre los cultivos, un incremento de huracanes y vulnerabilidad ante el cambio climático debido a la deforestación, etc. Otro proyecto discutido en una sesión del Foro hizo referencia al departamento de la Choluteca, en Honduras, donde los proyectos fotovoltaicos y solares han conllevado a una represión de las comunidades que han manifestado su oposición, con 34 referentes comunitarios criminalizados y el asesinato de un líder comunitario.

## **VI. Situaciones de particular atención**

### **A. Personas defensoras de derechos humanos**

84. En el Foro, se expresó de forma repetida la preocupación sobre la continua situación de vulnerabilidad de las personas defensoras de derechos humanos que trabajan en el área de los derechos humanos relacionados con las actividades empresariales. La región registra el índice más alto de ataques a nivel mundial de personas defensoras y entre los ataques sufridos, se destacan el acoso judicial, la intimidación y amenazas de muerte, asesinatos, las golpizas y otros tipos de violencias. Los y las participantes destacaron que dichas afectaciones tienen su origen en condiciones históricas ligadas al manejo de la industria extractiva y la ausencia de modelos de producción compatibles con el respeto de los derechos humanos. Asimismo, se indicó que los ataques contra las personas defensoras se han intensificado con motivo de la COVID-19.

85. En lo referente a las propuestas de abordaje, los participantes recomendaron lo siguiente:

- Ratificar el Acuerdo de Escazú por el cual se establece el deber de garantizar el acceso a la justicia a las personas defensoras de derechos humanos que sufren ataques, amenazas e intimidaciones.
- Adoptar registros y protocolos para proteger a personas defensoras de derechos humanos.
- Realizar pronunciamientos por parte de las empresas a favor de las personas defensoras, con el fin de contrarrestar las campañas de difamación en contra de estas.

### **B. Pueblos indígenas y afrodescendientes**

86. Durante las conversaciones en el Foro se abordaron repetidamente los impactos diferenciados que sufren los pueblos indígenas y afrodescendientes como consecuencia de las actividades empresariales. Una de las principales causas identificadas es el hecho que muchos proyectos empresariales se desarrollan en territorios indígenas y afrodescendientes, en los que las poblaciones afectadas no participan en las tomas de decisiones acerca de las operaciones empresariales. Entre las afectaciones ya mencionadas, se resaltaron vulneraciones al derecho a la salud de los pueblos indígenas y afrodescendientes que viven en contextos de actividades de industria extractiva; afectaciones a los derechos a la tierra, recursos naturales; y autodeterminación.

87. La región carece de un marco regulatorio coherente y completo para cumplir con los instrumentos internacionales de protección a pueblos indígenas y afrodescendientes. Existe una tendencia en la región a establecer leyes generales para los procesos de consulta libre, previa, e informada, como ocurre en Perú y Honduras. Es imprescindible que la decisión de hacer una ley sobre consultas forme parte de la voluntad de los propios pueblos indígenas y hagan parte de su elaboración, pues existe el legítimo señalamiento de que dichas leyes pueden servir para disminuir los estándares de los derechos a la consulta y consentimiento libre, previo, y informado. También, se recaló la necesidad de tener en cuenta otros derechos asociados a los procedimientos de consulta, tales como el propio consentimiento (o “auto consultas”) y el derecho de participar en los beneficios de los proyectos de desarrollo. A su vez, se destacó la necesidad de tomar medidas para delimitar y asegurar la propiedad colectiva de los pueblos indígenas sobre sus territorios, de manera que al iniciarse un

procedimiento de consulta se conozca claramente cuáles son los territorios indígenas afectados.

88. En la práctica de la consulta, se denunció repetidamente que los procedimientos de consulta no se dan o son meramente informativos y empleados para legitimar decisiones previamente tomadas por el Estado; y que la consulta se lleva a cabo en etapas avanzadas del proyecto y no de manera previa a su diseño y ejecución. Se destacó la necesidad de que los procedimientos de consulta sean usados como una herramienta para que los pueblos indígenas puedan expresar su libre determinación. También se evidenció el uso de intimidaciones y amenazas en contra de los pueblos indígenas con el fin de acelerar los procedimientos de consulta. Se recalcó la preocupación sobre la entrega de información imprecisa y en ocasiones tergiversada a los pueblos indígenas, así como traducciones imprecisas a las lenguas indígenas.

89. Se discutió también acerca de algunas iniciativas a través de las cuales las empresas se obligan al cumplimiento de los estándares requeridos para los procedimientos de consulta y consentimiento libre, previa e informado. En particular, se mencionó la Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA), que trabaja con un sistema de estándares y auditorías para minería responsable, y que representa una herramienta que puede ser utilizada por los pueblos indígenas para otorgar su consentimiento en proyectos de minería de gran escala.

90. Las y los participantes, incluyendo representantes de pueblos indígenas y afrodescendientes, solicitaron a los Estados lo siguiente:

a) Cumplir con las obligaciones referidas a los derechos de pueblos indígenas, afrodescendientes y las comunidades locales contraídas en los instrumentos internacionales de derechos humanos y, en especial, el Convenio 169 de la OIT, la Declaración de Naciones Unidas y Declaración Americana sobre Derechos de Pueblos Indígenas y la jurisprudencia de la Corte IDH.

b) Suspender de manera inmediata toda actividad que promueva el ingreso de personas ajenas a los territorios indígenas y aplicar una moratoria a toda actividad extractiva en el interior o en las proximidades de los territorios indígenas, como medida preventiva durante la pandemia.

c) Respetar y garantizar el derecho al consentimiento libre, previo e informado, como una expresión del derecho de libre determinación y autonomía.

d) Asegurar que los procedimientos de consulta se hagan a través de las y los representantes legítimos de las comunidades, que se promueva su realización en lenguas indígenas y con la participación plena de las mujeres y otros grupos de la población indígena.

e) Proporcionar asesores independientes a los pueblos indígenas y afrodescendientes en los procedimientos de consulta, y brindar información a los pueblos indígenas y afrodescendientes de forma previa al diseño y la ejecución del procedimiento de consulta.

f) Diseñar protocolos de consulta junto con los pueblos indígenas y afrodescendientes.

g) Monitorear el cumplimiento de los acuerdos establecidos entre los pueblos indígenas, afrodescendientes y las empresas.

h) Proteger a las y los líderes indígenas y afrodescendientes en riesgo por su trabajo de derechos humanos relacionados con las empresas.

i) Ratificar el Acuerdo de Escazú.

91. Las y los participantes, incluyendo representantes indígenas y afrodescendientes solicitaron a las empresas lo siguiente:

- Actuar con debida diligencia en materia de derechos humanos, respetando los territorios de ocupación tradicional, las prioridades de desarrollo y los planes de vida de los pueblos y comunidades, así como respetar las decisiones de los pueblos indígenas a través de sus instituciones propias y legítimas.

## C. Niñez y adolescencia

92. La pandemia ha implicado un grave impacto a la niñez y adolescencia en la región. Durante las sesiones, se discutieron algunas iniciativas para proteger los derechos de la niñez en el sector privado. Una de ellas fue la necesidad de la incorporación de los Principios Rectores y derechos del niño de una forma integral en la gestión de las empresas y no como un proyecto aislado. También se reflexionó sobre la importancia de considerar a la niñez y adolescencia como grupo de interés, ya que permite a las empresas tener una visión transgeneracional de los proyectos y evaluar de mejor manera los proyectos de inversión social en las comunidades donde operan. En particular, se destacó que incluir a las nuevas generaciones en proyectos energéticos contribuye al diálogo sobre los intereses de las distintas generaciones en la transición a las energías renovables. Asimismo, se resaltó el papel de las empresas en la mitigación de los efectos de la COVID-19 en las brechas existentes en el acceso a la educación de la niñez. Bajo ese punto, se mencionó la colaboración llevada a cabo por UNICEF con algunas empresas privadas para capacitar a profesores en habilidades virtuales, y de esa manera facilitar a los niños, niñas y adolescentes el acceso a la enseñanza virtual.

## D. Igualdad de género

93. Durante la sesión, las panelistas abordaron los efectos diferenciados de la pandemia sobre los derechos de las mujeres en la región, así como el retroceso que ello ha implicado en materia de equidad de género en el sector empresarial. En particular, se recalcó la necesidad de integrar la perspectiva de género en los planes de recuperación económica y social para reducir las brechas de género. Al respecto, se reflexionó sobre la prevalencia de las labores de cuidado como responsabilidad primordialmente de las mujeres y del impacto que esto tiene en el comportamiento empresarial, donde en muchos casos persiste la preferencia por contratar hombres debido a la creencia de que la persona trabajadora ideal es aquella con menores responsabilidades de cuidado. Esto afecta las posibilidades de desarrollo personal y profesional de las mujeres, así como su salud física y mental.

94. Dentro de las experiencias regionales, se resaltó el caso de Argentina donde actualmente existe una Dirección de Economía, Igualdad y Género que forma parte del Ministerio de Economía, con el fin de crear políticas con una perspectiva de género. De igual manera, se destacó la importancia de que las políticas públicas y empresariales sean elaboradas con la participación de mujeres, para lo que se requieren procesos de inclusión y empoderamiento. Además, es fundamental que se cuente con un presupuesto asignado para ello, resaltándose que será la primera vez que en Argentina se hará un presupuesto nacional con perspectiva de género. Finalmente, se mencionó que en el país, los salarios de las trabajadoras y trabajadores de las empresas afectadas por la pandemia han sido financiados por el Estado.

95. Por otro lado, se discutió la situación actual de Brasil, donde las mujeres que viven y trabajan en el campo durante la pandemia no han tenido medidas de protección ni de información sobre la COVID-19. Al respecto, se indicó la existencia de iniciativas con grupos de trabajadores y trabajadoras rurales para solicitar a las empresas información sobre las medidas que han adoptado para evitar los contagios de la COVID-19 en sus cadenas de suministro, sobre todo en la producción de alimentos.

96. Las panelistas consideraron importante:

- Adoptar políticas económicas con perspectiva de género, considerando la intersección del género con otros factores como la raza, etnia, condición económica y otras diferencias que inciden sobre las vulnerabilidades a las que están expuestas las mujeres.
- Generar mayor cooperación entre el Estados, las empresas, los gremios, y la sociedad civil para reducir las brechas de género en el contexto de la actividad empresarial, bajo un enfoque de corresponsabilidad.

- Incluir en las respuestas empresariales a la crisis de la COVID-19 acciones específicas para atender las afectaciones que se han dado de manera desproporcional sobre las mujeres.
- Impulsar la pronta recuperación de los sectores económicos más feminizados y garantizar una representación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones, sobretudo alrededor de la crisis. Esto implica empoderar y hacer partícipes a las mujeres en los procesos de toma de decisiones a nivel estatal y empresarial. Igualmente es importante habilitar el acceso a las mujeres a sectores convencionalmente masculinizados, previniendo así la reproducción de estereotipos de género en el mundo del trabajo.
- Considerar los efectos de la pandemia en mujeres y personas LGBTI; incluyendo medir los efectos de la pandemia en las labores de cuidado de las mujeres en la región con la finalidad de crear políticas económicas acordes.

97. Teniendo en cuenta los efectos desproporcionados de la COVID-19 sobre las mujeres y el retroceso en materia de equidad de género, en el Foro se lanzó el proyecto “Mujer y COVID-19: superando los impactos desproporcionados de la pandemia en sectores económicos críticos mediante conductas empresariales responsables” enmarcado en el proyecto de Conducta Empresarial Responsable para América Latina (CERALC). Se trata de una iniciativa liderada por la Fundación Ideas para la Paz (FIP) y la Corporación SISMA Mujer en Colombia, con el fin de visibilizar y generar respuestas a los impactos de la pandemia sobre las mujeres trabajadoras de sectores altamente feminizados como lo son restaurantes, hoteles, comercio minorista y trabajo doméstico.

98. En relación con las personas LGBTI, se reflexionó sobre la importancia de seguir combatiendo la discriminación y promover espacios inclusivos para todas las personas. A nivel regional, existen prácticas y leyes que discriminan y criminalizan a las personas LGBTI. En general, entre las iniciativas positivas en la región, se mencionó el caso de Costa Rica, donde se han adoptado acciones tales como la capacitación y sensibilización en instituciones públicas, y la realización de campañas y talleres de sensibilización para empresas. Asimismo, se mencionó la adopción de la Declaración de San José, que incluye principios en contra de la discriminación por orientación sexual e identidad de género y a favor de los derechos humanos de las personas LGBTI en espacios de trabajo.

99. Los y las asistentes compartieron otras experiencias regionales en torno a la creación de cámaras de comercio LGBTI que funcionan como aliadas de los Estados y de organismos internacionales en la materialización de los derechos de las personas LGBTI. En el caso de Colombia, se destacó el trabajo de la Cámara de Colombia con la campaña de las Naciones Unidas “Libres e Iguales” y su impacto en la sensibilización de ejecutivos, líderes de equipos en empresas. Asimismo, se mencionó la prevalencia de condiciones profundamente masculinas y tradicionales en sectores como el de los hidrocarburos.

100. Durante la sesión, las y los asistentes reflexionaron sobre los retos que implica la participación de empresas de seguridad privada contratadas por los Estados para silenciar a las personas LGBTI en los espacios públicos, y, por otro lado, la existencia de empresas que se constituyen como centros y clínicas para el tratamiento de la farmacodependencia y terapias de conversión de personas LGBTI.

101. Las y los asistentes señalaron algunas recomendaciones sobre la situación de las personas LGBTI relacionadas con las empresas:

- a) El Estado debe servir como puente entre la sociedad civil y las empresas.
- b) Las empresas deben proveer estadísticas que ayuden a entender la situación de la población LGBTI.
- c) Profundizar en el alcance de los Principios Rectores, y su importancia para el respeto de los derechos humanos de todas las personas sin distinción alguna, incluyendo a las personas LGBTI.
- d) Mencionar expresamente a las personas LGBTI como personas en situación de vulnerabilidad en los Principios Rectores y el borrador del Tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos.

- e) Resaltar el rol de las Cámaras de Comercio, de la sociedad civil y del sector sindical como elemento clave en la agenda inclusiva de personas LGBTI.
- f) Capacitar al personal de las empresas para que puedan trabajar a favor de una agenda inclusiva.
- g) Impulsar el tema de empresas y personas LGBTI no únicamente en el ámbito urbano, sino trasladarlo también al contexto rural y a otros sectores.

## VII. Estándares internacionales

### A. Tratado vinculante

102. En virtud de la resolución A/HRC/RES/26/9 del Consejo de Derechos Humanos, se estableció el grupo de trabajo intergubernamental liderado por Ecuador, con el mandato de elaborar el instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. El borrador cero del tratado se consultó con diferentes organizaciones de la sociedad civil con el propósito de iniciar una negociación objetiva y balanceada. Los comentarios de todas las partes interesadas fueron incluidos en la segunda versión del borrador con un enfoque importante en prevenir abusos y garantizar el acceso a justicia y fortalecer la asistencia legal, incluso a través de la inversión de la carga de la prueba. La discusión de la segunda versión del borrador, según se mencionó, se encontraba prevista para octubre de 2020, a posteriori de la celebración del V Foro Regional. Se destacó la importancia del espacio de discusión y negociación que permite el intercambio de lecciones aprendidas y experiencias entre gobiernos, representantes de empresas y la sociedad civil.

103. Se destacó la importancia de desarrollar el concepto de abusos de derechos humanos, dado que este precisa la posibilidad de que una empresa infrinja y sea determinada como responsable en el ámbito interno, mientras que una violación resultaría del incumplimiento de los términos del tratado por parte del Estado. También se resaltó la importancia de la mención de la responsabilidad a una empresa por los abusos de sus filiales, subsidiarias o empresas conexas. Adicionalmente, se recomendó resaltar en el borrador la importancia de fortalecer el derecho al acceso a la información por las víctimas.

### B. Sistema Interamericano

104. En noviembre de 2019, la CIDH aprobó un segundo informe temático elaborado por su Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) denominado “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos<sup>34</sup>” donde, mediante un abordaje general, se sistematizan y reúnen diversos pronunciamientos que se han emitido dentro del sistema interamericano en relación a empresas y derechos humanos. Mediante un análisis sistemático y evolutivo, el informe busca clarificar, organizar y desarrollar el contenido de las obligaciones de los Estados en este ámbito y los efectos que a nivel general se pueden producir sobre las empresas teniendo como base central los principales instrumentos jurídicos interamericanos.

105. Los y las panelistas mencionaron una serie de novedades entre las que se encuentra la posibilidad de recurrir a una tramitación más expedita del control de convencionalidad en cuestión de la primacía de las obligaciones de derechos humanos frente a las obligaciones de los tratados de libre comercio e inversión.

<sup>34</sup> Ver informe aquí: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

## **VIII. Principales conclusiones, desafíos y oportunidades discutidas en el V foro**

106. Todos los Gobiernos representados en el Foro han demostrado avances significativos en materia de políticas públicas para fortalecer la conducta empresarial responsable y el respeto de los derechos humanos, en particular, a través de desarrollo de PAN. Asimismo, se recalcó sobre la importancia de fortalecer la coherencia de políticas públicas, incluso en relación a otras agendas como la lucha contra la corrupción y los ODS. También se destacó la importancia de transversalizar la perspectiva de género en esos esfuerzos e incluir la dimensión de derechos humanos en las compras públicas. Se resaltó la urgencia de formular acciones específicas para PYMEs y la regularización del sector económico informal, para proteger contra los abusos de derechos humanos relacionados con la actividad económica. De las discusiones con las y los participantes representantes de varios sectores interesados, se formularon las siguientes recomendaciones a los Estados de la región, con el fin de fortalecer su acción para proteger a las personas contra violaciones de derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial:

a) Fortalecer la participación significativa multiactor en la elaboración, implementación y seguimiento de esas políticas y medidas, creando un entorno habilitante para el diálogo social en base al principio de transparencia e información. La participación requiere el fortalecimiento de capacidades de las partes interesadas.

b) Definir en los PAN acciones claras, medibles, acompañadas de recursos suficientes, acotadas en el tiempo y con responsabilidades definidas, acompañadas de indicadores de seguimiento y de implementación. Esas acciones deberían ser basadas sobre la evidencia - en base a líneas de base.

c) Crear una mezcla inteligente entre voluntariedad y obligatoriedad, incluso en relación a normas obligatorias de debida diligencia en materia de derechos humanos, acordes a las realidades de la región latinoamericana.

d) Garantizar la transversalización de la perspectiva de género en los PAN, políticas de conducta empresarial responsable y políticas económicas, considerando la interacción entre el género, la raza y otras categorías de diferencias en la vida de las mujeres y personas LGBTI. Recursos deben de ser previstos para tal efecto.

e) Fortalecer la coherencia de políticas públicas y la coordinación interinstitucional, y usar la agenda de empresas y derechos humanos para hacer frente a agendas muy relacionadas como la agenda de desarrollo sostenible, la recuperación post COVID-19, la lucha contra la corrupción y la cuestión de memoria, verdad y justicia.

f) Fortalecer medidas para luchar contra la corrupción, incluso adoptando una regulación vinculante sobre donaciones de empresas a partidos políticos; limitando y regularizando la participación de las y los funcionarias/os en la actividad económica; y reformando los procesos administrativos, como los relativos a la concesión de títulos de propiedad y la ordenación de tierras, para hacer frente a la corrupción y las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas.

g) Brindar un apoyo particular a las PYMEs para que respetan los derechos humanos, incluso para que tengan una estrategia en común para realizar la debida diligencia, respaldadas por instrumentos de política pública.

h) Potenciar económicamente a las PYMEs para que respeten los derechos humanos, incluso a través de las adquisiciones públicas.

i) Incluir acciones en los PAN que respondan a la informalidad y a las necesidades de las PYMEs.

j) Fortalecer los esfuerzos de formalización de las empresas, incluyendo la simplificación de procedimientos de registro, la reducción de los costos para la formalización y apoyando el desarrollo de capacidades para la diversificación productiva y la competitividad.

k) En materia de compras públicas, para lograr incluir la dimensión de derechos humanos en las adquisiciones públicas sostenibles, se recomendó incluir el respeto a los derechos humanos y la debida diligencia en materia de derechos humanos como requisito para obtener licitaciones públicas.

l) Estandarizar los requisitos para participar en adquisiciones públicas, acelerar los procesos de pago por parte del Estado, e involucrar a las y los pequeños/as productores/as locales fomentando sus capacidades para acceder a esas ventas.

m) En materia de respeto de los derechos de pueblos indígenas y afrodescendientes, incluso en el marco de la transición energética justa y como el fin de consolidar la paz, se recomendó cumplir con las obligaciones referidas a los derechos de pueblos indígenas, afrodescendientes y las comunidades locales contraídas en los instrumentos internacionales de derechos humanos y, en especial, el Convenio 169 de la OIT, la Declaración de Naciones Unidas y Declaración Americana sobre Derechos de Pueblos Indígenas y la jurisprudencia del sistema interamericano, incluso en materia de consulta y consentimiento libre, previo e informado.

n) Asegurar que los procedimientos de consulta se realicen a través de las y los representantes legítimos de las comunidades, con la participación plena de las mujeres y otros grupos de la población indígena de forma transparente. Los pueblos indígenas deberían haber recibido la información en relación a lo que se consulta en su idioma y deberían poder ser asesores por expertos independiente si lo desean.

o) Diseñar protocolos de consulta junto con los pueblos indígenas y monitorear el cumplimiento de los acuerdos establecidos entre los pueblos indígenas y las empresas.

p) Incorporar el enfoque de derechos humanos en la evaluación del impacto ambiental.

q) Ratificar el Acuerdo de Escazú.

r) Fortalecer los mecanismos de protección de las personas defensoras de derecho humanos, incluidas los líderes indígenas y defensores ambientales; adoptar registros de ataques y protocolos de actuación para proteger las personas; e investigar los ataques que sufren.

s) Facilitar el acceso efectivo a los mecanismos de reparación, incluyendo estableciendo la responsabilidad penal de las empresas en los marcos normativos; revisando las reglas de presunción de responsabilidad en casos de impactos en derechos humanos y asegurando que los mecanismos de reparación pongan a las víctimas en el centro

t) Hacer frente a los obstáculos para acceder a los mecanismos de reparación – como la falta de información sobre esos mecanismos y como acceder a ello, la opacidad de los procesos, la falta de asistencia legal gratuita, la falta de traducción para las víctimas que hablan otros idiomas y las largas distancias físicas.

u) Fortalecer la capacitación de los órganos judiciales y extrajudiciales de reparación en materia de empresas y derechos humanos y fortalecer la coordinación entre los mecanismos judiciales y extrajudicial de reparación, incluyo al poder con las INDH y los PNC.

107. En relación a la recuperación socio-económica de la pandemia, las y los participantes recalcaron la importancia de poner las personas y el planeta en el centro de las respuestas de los Gobiernos. Se han concluido que los Estados deberían:

a) Adoptar políticas para estimular el empleo en condiciones dignas y para proteger a las y los trabajadores, en la economía formal e informal, a través de sistemas de protección social y el desarrollo de capacidades.

b) Prestar apoyo a las empresas, incluyendo las PYMES, que tienen mayor probabilidad de crear valor económico, social, ambiental.

c) Evitar medidas de flexibilización de salvaguardas sociales y ambientales; reforzar el requerimiento de consulta libre, previa e informada en el marco de los proyectos de desarrollo económico; y fortalecer los mecanismos de protección de las personas defensoras de derechos humanos.

d) Apoyar y exigir a las empresas ejercer debida diligencia en materia de derechos humanos, incluso como herramienta para garantizar una reactivación resiliente, eficiente y sostenible.

108. Durante las conversaciones del Foro Regional, se compartieron ejemplos de prácticas y de compromisos de las empresas –micro, pequeñas, medianas, grandes empresas, asociaciones de empresas y empresas públicas - para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Con el fin de consolidar esos compromisos y que se traduzcan en un cambio en la vida de las y los titulares de derechos humanos y en el planeta, las y los participantes representando diferentes sectores de la sociedad, han recomendado al sector empresarial lo siguiente:

a) Garantizar que el compromiso de respetar los derechos humanos sea parte de la cultura empresarial, incluyendo a las y los directivos, y a todos los departamentos de la empresa, para un real cambio del modelo de negocio basado en los derechos humanos y la sostenibilidad.

b) Comprometerse a proteger a las personas defensoras de derechos humanos, con el fin de contrarrestar las campañas de difamación en contra de estas.

c) Avanzar en la ejecución de procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en todas las actividades de las empresas, incluyendo sus relaciones comerciales, cadenas de suministros y relacionamiento comunitario, basado en una evaluación contextualizada de los impactos de derechos humanos, con participación de las partes interesadas en su elaboración y seguimiento.

d) Crear mecanismos de diálogo continuo entre empresas, sociedad civil, trabajadores y comunidades potencialmente afectadas.

e) Aumentar la transparencia sobre los impactos de la actividad empresarial sobre los derechos humanos, como las empresas responden a esos impactos y cuáles son los resultados, inclusive a través informes públicos basados en marcos de referencia/benchmarking en la materia. Esos informes deberían incluir información sobre las operaciones en territorios de poblaciones locales y sobre el impacto diferencial de derechos humanos sobre grupos de la población, como las mujeres, LGBTI, las comunidades rurales, incluyendo pueblos indígenas, las personas migrantes, niños, niñas y adolescentes; así como las acciones para prevenir, mitigar y remediar esos impactos, y sus resultados.

f) Vincular los procesos de lucha contra la corrupción de las empresas con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. En este sentido, las empresas deberían llevar a cabo procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, que incluyan la corrupción, y realizar un proceso reforzado de debida diligencia en materia de derechos humanos cuando operan en países donde el índice de corrupción sea alto.

g) En relación al apoyo a las PYMEs para respetar los derechos humanos, se recomendó que las grandes empresas trabajen conjuntamente con PYMEs para lograr el respeto de los derechos humanos, que diseñen modelos inclusivos para PYMEs y les apoyen en su formalización.

h) Que las asociaciones empresariales apoyen a las empresas para ejercer la debida diligencia, incluidas las PYMEs, mediante la creación de herramientas que faciliten la incorporación de criterios de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor y la extensión de la debida diligencia a lo largo de esta.

i) Para las y los inversionistas, se recomendó que se comprometieran públicamente a respetar los derechos humanos, incluyendo la protección a las personas defensoras; que ejerzcan la debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor; que aseguren que la información sobre sus inversiones y los

**impactos de esos proyectos sean públicos; y que creen indicadores propios para las inversiones, ajustados a las realidades locales.**

**j) Reparar los daños causados sobre los derechos humanos y el planeta, incluso los pasivos ambientales antiguos, incluyendo el establecimiento de mecanismos de reclamación y garantizando que esos sean transparentes, basados en los derechos humanos y con un seguimiento debido.**

**k) Transversalizar la perspectiva de género en las operaciones empresariales, en especial en las acciones para la recuperación de la crisis ocasionada por la COVID-19. Impulsar el tema de empresas y personas LGBTI; capacitar al personal de las empresas para que puedan trabajar a favor de una agenda inclusiva no únicamente en el ámbito urbano, sino también en el contexto rural y otros sectores.**

---