



Asamblea General

Distr. general
27 de abril de 2021
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos

47º período de sesiones

21 de junio a 9 de julio de 2021

Tema 5 de la agenda

Órganos y mecanismos de derechos humanos

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

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

Resumen

En el presente informe, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas presenta un panorama general de los principales mensajes y observaciones que se formularon en el noveno período de sesiones del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que se celebró de forma virtual del 16 al 18 de noviembre de 2020. El tema del noveno período de sesiones del Foro fue “Prevención de los abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales: la clave para un futuro sostenible para las personas y el planeta”.



I. Introducción

1. Desde su primer período de sesiones, celebrado en 2012, el Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos se ha convertido en el mayor evento mundial en su ámbito. Fue establecido por el Consejo de Derechos Humanos en su resolución 17/4, en la que el Consejo también hizo suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar” (A/HRC/17/31, anexo). El mandato del Foro es examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores; promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, incluidos los problemas de determinados sectores o ámbitos de operación, o en relación con derechos o grupos específicos; y definir las buenas prácticas.
2. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) organiza el Foro y el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas lo guía y preside. El presente informe ha sido preparado por el Grupo de Trabajo de conformidad con la resolución 44/15 del Consejo de Derechos Humanos, en la que este lo invitó a que le presentara un informe sobre las deliberaciones y las recomendaciones temáticas del Foro para su examen.
3. El programa del Foro incluyó 2 sesiones plenarias y 26 sesiones paralelas organizadas por el Grupo de Trabajo, el ACNUDH y asociados externos¹. En el presente informe, el Grupo de Trabajo ofrece un panorama general del Foro y los principales mensajes que surgieron de los debates que tuvieron lugar durante los tres días. El informe debe leerse junto con el programa, las notas conceptuales de las sesiones, las declaraciones y las grabaciones de las sesiones, que se han publicado en el sitio web del Foro². Debido a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), el Foro se celebró en formato virtual.
4. El tema del Foro fue “Prevención de los abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales: la clave para un futuro sostenible para las personas y el planeta”. Las consecuencias para los derechos humanos y la economía de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19, que se suman a otros graves problemas mundiales, como la crisis climática y la creciente desigualdad económica, aportaron un contexto a los debates. Se hizo hincapié en la identificación de las acciones para que los Estados y los actores empresariales no volvieran a las prácticas habituales, sino que se recuperasen responsablemente de la crisis actual y de las posteriores.
5. El programa incluyó sesiones dedicadas a las tendencias, los retos y las prácticas emergentes en cada una de las regiones de las Naciones Unidas, así como sesiones relacionadas con algunos grupos y sectores específicamente vulnerables, como los trabajadores migrantes, los indígenas y el sector informal. También incluyó una serie de sesiones temáticas dedicadas a cuestiones específicas, como la conexión entre la crisis climática y las empresas y los derechos humanos; el papel fundamental de los defensores de los derechos humanos; la alineación entre la agenda empresarial y de derechos humanos y la agenda de lucha contra la corrupción; las formas de prevenir y abordar mejor los abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales en entornos afectados por

¹ Alianza Global de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, Asia Indigenous Peoples Pact, Asian Forum for Human Rights and Development, Centro de Documentación, Investigación e Información de los Pueblos Indígenas, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, European Coalition for Corporate Justice, Federación Internacional de los Derechos Humanos, Forest Peoples Programme, Front Line Defenders, Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas, Indigenous Peoples Rights International, Laboratorio sobre Empresas y Derechos Humanos en la Universidad Nacional de Derecho Yaroslav Mudryi (Ucrania), Misión Permanente del Ecuador ante la Oficina de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra (Presidenta-Relatora del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos), Migrant Forum in Asia, Migrant-Rights.org, OECD Watch, Organización Internacional del Trabajo, Oxfam, Peace Brigades International, Polish Institute for Human Rights and Business, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Publiken lo que Pagan, Servicio Internacional para los Derechos Humanos, Shift Project, Swedwatch, The B Team.

² www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Forum/Pages/2020ForumBHR.aspx.

conflictos; los retos y el camino a seguir para las empresas en la prevención y la lucha contra la xenofobia y el racismo; y las actuaciones para mejorar el acceso a unas reparaciones efectivas y con perspectiva de género por parte de las víctimas de abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales. Dado que en 2021 también se cumple el décimo aniversario de los Principios Rectores, el Foro contribuyó asimismo al proyecto “Principios Rectores +10”, del Grupo de Trabajo, que pretende identificar los avances y los retos en la aplicación de los Principios Rectores a lo largo de diez años y desarrollar una visión y una hoja de ruta para ampliar su aplicación en el transcurso de la próxima década³.

6. Se inscribieron en el Foro más de 4.000 participantes de 140 países y de muy diversa procedencia (véase el cuadro siguiente). Además, otras personas de todo el mundo siguieron la transmisión en directo de las sesiones del Foro. El formato virtual contribuyó a garantizar que un abanico aún más amplio y diverso de interesados de todas las regiones pudiera seguir las sesiones y participar en ellas.

<i>Categoría de interesados participantes</i>	<i>Porcentaje</i>
Instituciones académicas	13
Organizaciones de la sociedad civil, partes interesadas afectadas, sindicatos y grupos de pueblos indígenas	24
Iniciativas de múltiples interesados	2
Instituciones nacionales de derechos humanos	3
Sector privado (empresas, asociaciones empresariales y sectoriales, consultores, bufetes de abogados, inversores)	30
Estados	8
Sindicatos	1
Entidades de las Naciones Unidas/organizaciones intergubernamentales	9
Otros	10

7. El Foro se inauguró con una sesión plenaria que reunió a dirigentes de alto nivel de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales y Gobiernos de diferentes regiones. Su objetivo era inspirar y ayudar a establecer el tono de un diálogo constructivo y orientado a la búsqueda de soluciones durante los tres días del Foro⁴.

II. Principales mensajes de la sesión plenaria de apertura

8. La sesión plenaria fue inaugurada por la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Presidenta del Consejo de Derechos Humanos y la Presidenta del Grupo de Trabajo. En sus discursos de apertura, reconocieron la situación extraordinaria y difícil provocada por la pandemia, que había afectado a la situación de los derechos humanos en todo el mundo. Al mismo tiempo, acogieron con satisfacción la amplia presencia virtual de participantes en el Foro de todo el mundo.

9. La Alta Comisionada expresó su preocupación por los graves problemas del momento, como la crisis sanitaria provocada por la pandemia, la desigualdad, la discriminación estructural y la desinformación, y la aceleración de la emergencia climática. También expresó su preocupación por el hecho de que los Gobiernos utilizaran las medidas contra la COVID para reprimir la disidencia e introducir medidas restrictivas que restringían los derechos humanos y las libertades fundamentales. Señaló las prácticas empresariales carentes de principios, que siguieron generando un sufrimiento humano evitable e inaceptable durante la época de la COVID-19 y que afectó especialmente a los trabajadores y a los pueblos indígenas. Señaló el impacto desproporcionado de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y el hecho de que, en todas las cadenas de suministro, las personas empleadas

³ Véase www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx.

⁴ Véanse <http://webtv.un.org/search/high-level-plenary-forum-on-business-and-human-rights-2020/6210118752001/?term=&lan=english&cat=Meetings%2FEvents&page=3> y www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2020_BHR_Statements.aspx.

en el sector informal se enfrentaban a dificultades particulares debido, en parte, a la falta de protección social. La Alta Comisionada subrayó la importancia de la colaboración entre múltiples interesados para construir un futuro mejor.

10. La Presidenta del Consejo de Derechos Humanos señaló que la economía mundial era cada vez más interdependiente. Aunque los Estados seguían teniendo fronteras, las empresas, las plataformas y la economía del trabajo esporádico habían aprendido a operar más allá de esas fronteras la mayor parte del tiempo y el gran reto seguía siendo evitar entrar en una competencia a la baja en lo relativo a los derechos humanos. Señaló que el creciente cambio de los mercados físicos a los digitales también había cambiado el mundo del trabajo, lo que requería analizar las normas laborales que necesitaba el nuevo mundo. La Presidenta subrayó que la pandemia de COVID-19 había actuado como una “lupa” al ampliar muchos problemas de derechos humanos ya existentes, como las cuestiones sanitarias y económicas, en particular en el caso de los grupos vulnerables y marginados. Recalcó que el Foro ofrecía una ocasión excelente para hablar de las oportunidades futuras y mostrar las mejores prácticas y soluciones prácticas que podían ayudar a las personas sobre el terreno.

11. La Presidenta del Grupo de Trabajo afirmó que los Principios Rectores eran una herramienta clave para la prevención de las repercusiones negativas en los derechos humanos y, en consecuencia, eran esenciales para una estrategia de recuperación resiliente. Señaló que la crisis de la pandemia había puesto de manifiesto la vulnerabilidad de muchas personas en la fuerza de trabajo y en las cadenas de valor de todo el mundo, y expresó su preocupación por el aumento de la xenofobia y el racismo en las empresas, así como por las actuales crisis climatológicas y medioambientales, la reducción del espacio cívico, el populismo, la corrupción, los conflictos y la fragilidad de las situaciones, y las consecuencias, aún desconocidas, de la disrupción tecnológica en la humanidad.

12. La Presidenta del Grupo de Trabajo también declaró que en 2021 se cumpliría el décimo aniversario de los Principios Rectores, lo que permitiría que el Grupo de Trabajo presentase su informe de balance al Consejo de Derechos Humanos en junio de 2021 y su hoja de ruta para la próxima década.

13. La Presidenta del Grupo de Trabajo señaló que, si bien el concepto de debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos ya estaba en el centro de la evolución normativa en Europa, era necesario reconocer que las lagunas en materia de gobernanza que habían creado la necesidad de desarrollar las empresas y los derechos humanos seguían permitiendo demasiados casos de abusos relacionados con la actividad empresarial en todos los sectores y regiones. Entre estos abusos se encontraban el trabajo forzoso en las cadenas de suministro mundiales, los ataques violentos y el hostigamiento jurídico a los defensores de los derechos humanos, incluidos los representantes sindicales, o la muerte de trabajadores a los que no se había proporcionado el equipo adecuado durante la pandemia de COVID-19. También señaló que la prevención de los abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales seguía siendo desigual y el acceso a las reparaciones por daños derivados de la actividad empresarial seguía siendo un reto importante y urgente, y que, a pesar de que las normas clave para las empresas responsables estaban estrechamente alineadas con los Principios Rectores, la coherencia de las políticas seguía siendo un reto formidable. La Presidenta concluyó exponiendo algunos de los principales factores impulsores del cambio que había identificado el Grupo de Trabajo, entre ellos la dimensión obligatoria de la “combinación inteligente” prescrita por los Principios Rectores, la acción gubernamental en relación con las iniciativas sobre la diligencia debida de obligado cumplimiento en materia de derechos humanos y el papel, la responsabilidad y la influencia del sistema financiero para garantizar el respeto de los derechos humanos.

14. La ex Alta Comisionada para los Derechos Humanos y Presidenta de The Elders, Mary Robinson, pronunció un discurso inaugural en el que destacó el reconocimiento emergente de que las empresas tenían un papel vital que desempeñar como fuerza positiva para garantizar la justicia climática, centrada en transiciones justas hacia economías más sostenibles. Al mismo tiempo, señaló que los compromisos de acción en materia de derechos humanos seguían siendo demasiado lentos y, de lejos, aún eran demasiado escasos. Pidió a los líderes empresariales que dieran un paso adelante y estuvieran a la altura de las circunstancias tomando la palabra con más energía, y a las asociaciones industriales, que exigieran a los Gobiernos que miraran más allá de los intereses percibidos a corto plazo y

establecieran entornos reglamentarios que protegieran el planeta y las generaciones futuras, y que reconocieran que el sector empresarial también debía ser responsable de sus acciones. También pidió a los inversores que tomaran más medidas para acelerar el cambio hacia modelos empresariales responsables y sostenibles y que abandonasen las inversiones a largo plazo en combustibles fósiles y otros sectores que no eran sostenibles. También destacó el papel de los defensores de los derechos humanos, recordó a los participantes la reducción del espacio cívico en todo el mundo y recordó la importancia de la libertad de prensa y de los movimientos sindicales, que seguían sufriendo graves amenazas.

A. Coherencia política a nivel internacional

15. A continuación del discurso de apertura, se celebró una sesión plenaria acerca de la gobernanza global y la coherencia de las políticas, que reunió a un grupo de dirigentes de alto nivel de las Naciones Unidas, entre ellos la Administradora Auxiliar y Directora de la Dirección de Gestión de Crisis del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Director de la División de Programas del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Directora General y Directora Ejecutiva del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y dirigentes de otras organizaciones internacionales, entre ellos la Presidenta del Grupo de Trabajo sobre Conducta Empresarial Responsable de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), que trabaja para promover la conducta responsable y la sostenibilidad. El objetivo principal del panel fue reforzar los llamamientos a los Gobiernos y a las empresas para que cumplieran con sus respectivos deberes y responsabilidades en materia de derechos humanos en la crisis actual y en el futuro, y demostrar cómo las organizaciones internacionales los estaban apoyando para avanzar en el contexto actual. Los panelistas reconocieron de forma unánime los efectos devastadores de la crisis de COVID-19 y subrayaron la necesidad de un compromiso conjunto a fin de reconstruir para mejorar.

16. Los oradores señalaron que la crisis de COVID-19 había demostrado que la mayoría de las empresas no habían superado la fase del compromiso político y que existía una brecha entre las aspiraciones de las empresas, sus ambiciones y su actuación real en materia de derechos humanos. En cuanto a los desafíos creados por la crisis de la pandemia, los oradores subrayaron la fragilidad y la inseguridad resultantes, el importante impacto de la crisis en los niños, incluido el aumento del trabajo infantil, y el deterioro de la situación en lo relativo al trabajo forzoso y la discriminación en el lugar de trabajo. Señalaron que la crisis ofrecía a todos los interesados una nueva oportunidad para mejorar, estableciendo asociaciones significativas, garantizando una distribución más justa e inclusiva de los beneficios e invirtiendo en evitar que las sociedades caigan en nuevas crisis.

17. Los oradores también hicieron hincapié en que, para lograr una recuperación responsable y resiliente basada en una aplicación adecuada de los Principios Rectores, era necesario adoptar una combinación inteligente de medidas políticas y reglamentarias voluntarias y obligatorias tanto a nivel nacional como internacional, crear confianza entre las partes interesadas y establecer normas claras, coherentes y creíbles que situasen en un lugar central a las personas y al planeta.

B. Unión Europea y Gobiernos

18. A continuación de la sesión plenaria sobre la coherencia de las políticas a nivel internacional, se celebró una mesa redonda de altos representantes de organizaciones regionales y de Gobiernos de diferentes regiones (Alemania, Costa Rica, Japón, Países Bajos, Qatar, Ucrania y la Unión Europea) con el fin de compartir experiencias y lecciones aprendidas de sus iniciativas por aplicar los Principios Rectores, también en el contexto de la respuesta a la pandemia de COVID-19 y los esfuerzos de recuperación.

19. El Comisario de Justicia de la Unión Europea, Didier Reynders, señaló que las personas que carecían de redes de protección social en el sector informal se habían visto gravemente afectadas por la COVID-19 e hizo hincapié en la necesidad de proteger y respetar los derechos humanos al salir de la crisis para garantizar que las economías fueran más

resistentes. El Comisario afirmó que en 2020 la Unión Europea había aprobado su primera estrategia de dimensión internacional sobre los derechos de las víctimas y que en 2021 aprobaría una propuesta sobre gobernanza empresarial sostenible, que obligaría a las empresas a poner en marcha procesos encaminados a identificar y mitigar los riesgos medioambientales, sociales y de derechos humanos en toda su cadena de suministro e introduciría un sistema de diligencia debida de obligado cumplimiento en toda la Unión Europea⁵. El Comisario subrayó que el mundo necesitaba un nuevo modelo empresarial global que fuese más igualitario, justo, sostenible y resiliente.

20. Entre otras cuestiones tratadas, la representante de Ucrania reconoció que la crisis de la COVID-19 había afectado duramente a los sistemas sanitarios; el representante del Japón, que había tenido un efecto negativo en las condiciones laborales; la representante de Costa Rica, que había agravado la pobreza y la exclusión; y las representantes de los Países Bajos y de Qatar, que las consecuencias de los abusos de derechos humanos derivados de la actividad empresarial habían recaído sobre todo en los grupos más vulnerables, como las mujeres, los ancianos y los trabajadores migrantes. Para la recuperación posterior a la COVID-19, la representante de Alemania subrayó que se necesitaban normas de obligado cumplimiento sobre empresas y derechos humanos. Los representantes gubernamentales reafirmaron su compromiso con la aplicación de los Principios Rectores y coincidieron en que las empresas no podían recurrir a las prácticas habituales (las medidas presentadas por los representantes gubernamentales sobre la legislación nacional y los planes de acción nacionales se resumen en la sección III).

C. Diálogo entre múltiples interesados

21. Tras la sesión plenaria se celebró un debate sobre la capacidad de los esfuerzos conjuntos y de múltiples interesados para contribuir a la prevención de los abusos relacionados con las empresas, en el que participaron la Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional, la Presidenta de la Federación Internacional de los Derechos Humanos, el Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores, el Secretario General de la Cámara de Comercio Internacional y un investigador superior del Centre for Research on Multinational Corporations y de OECD Watch.

22. Durante el debate, los participantes destacaron las consecuencias de la crisis de la COVID-19, especialmente en lo relativo a su impacto en los trabajadores del sector informal, la falta de protección social y el aumento del trabajo forzoso y del trabajo infantil en las cadenas de suministro. En cuanto a la identificación de las vías para una recuperación responsable, los oradores señalaron la importancia de un diálogo efectivo y significativo entre múltiples interesados, que se viera seguido de acciones.

23. Con respecto a las medidas reguladoras, mientras que algunos oradores señalaron el valor del marco regulador existente a nivel internacional y nacional, otros pidieron más esfuerzos colectivos para lograr la debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos, una rendición de cuentas efectiva y el acceso a recursos efectivos mediante una combinación inteligente de instrumentos internacionales y nacionales, tanto voluntarios como jurídicamente vinculantes. Los oradores también señalaron que los Gobiernos y las empresas debían abordar cuestiones como el respeto de la libertad de asociación y la negociación colectiva, que la diligencia debida en materia de derechos humanos debía estar anclada de forma más eficiente en la conducta de las empresas y debía integrarse en toda la cadena de valor, y que las empresas necesitaban un entorno propicio, más incentivos y mecanismos de supervisión más sólidos.

24. En las secciones siguientes se abordan varias cuestiones clave examinadas durante las sesiones y los debates celebrados en el transcurso del Foro⁶.

⁵ Véase [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659299/EPRS_BRI\(2020\)659299_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659299/EPRS_BRI(2020)659299_EN.pdf).

⁶ Véase <https://2020unforumbhr.sched.com/grid/>.

III. Actuación del Estado en relación con la crisis de la COVID-19: cómo “reconstruir para mejorar”

A. Evolución de la normativa y de las políticas

1. Legislación y planes de acción nacionales

25. Entre las más recientes novedades normativas y de políticas de los Estados que se pusieron de relieve durante el Foro se mencionaron las siguientes:

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

b) Leyes orientadas a mejorar la transparencia con respecto a la forma en que las empresas abordaban riesgos específicos para los derechos humanos, a saber, legislación destinada a evitar que los bienes y servicios producidos mediante el trabajo forzoso o el trabajo infantil llegasen a los consumidores (por ejemplo, la Ley sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud en Australia, la penalización del trabajo forzoso en Polonia, el proyecto de ley de diligencia debida sobre el trabajo infantil en los Países Bajos y la Ley de Aranceles de los Estados Unidos de América);

c) Planes para introducir una legislación nacional de obligado cumplimiento para la diligencia debida en materia de derechos humanos con procesos de supervisión (especialmente en países como Alemania, Finlandia, Noruega, México, los Países Bajos, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia y Suiza);

d) Nuevos planes de acción nacionales o iniciativas en curso para publicar planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos (en particular, el plan de acción nacional recientemente publicado en el Japón, los procesos de consulta o redacción en curso en Azerbaiyán, el Brasil, Ghana, Letonia, Malawi, México, Mongolia, Mozambique, Namibia, Nigeria, la República Unida de Tanzania y Sudáfrica, y la revisión de planes ya publicados en Alemania, Bélgica, China, Colombia, Lituania y los Países Bajos);

e) Análisis de la aplicación de los planes de acción nacionales (por ejemplo, un análisis de la aplicación en Alemania y la aplicación sometida a revisión en Eslovenia);

f) Inclusión en los planes de acción nacionales sobre derechos humanos de un capítulo dedicado a las empresas y derechos humanos (ya introducido en Marruecos y México, y en desarrollo en Ucrania).

26. En las sesiones y debates del Foro también se trataron temas relacionados con la aplicación de la legislación nacional y los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos.

27. Un análisis de la aplicación de la legislación en materia de diligencia debida en Australia, los Estados Unidos y Francia mostró que las respectivas leyes podrían mejorarse para incluir medidas más sólidas y aplicables sobre la responsabilidad civil de las empresas, los mecanismos de reclamación, los procesos de reparación y las sanciones. Una revisión independiente de la legislación relacionada con las empresas y los derechos humanos en varias jurisdicciones del Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados, realizada por la Universidad de Nottingham (Reino Unido), sugirió que existían diferencias significativas en cuanto al ámbito de aplicación de esas legislaciones, que estas carecían de mecanismos eficaces de reparación y procesos de remediación, y que, si bien se incluía el deber de revelar para las empresas, a menudo el deber de actuar estaba ausente.

28. Como ejemplo de aplicación de un plan de acción nacional, Alemania presentó los resultados de una encuesta realizada entre 2018 y 2020 sobre la aplicación de la diligencia debida de su plan de acción nacional por parte de las empresas de más de 500 empleados con sede en Alemania, que mostró que en 2020 menos del 20 % de las empresas encuestadas habían incorporado los criterios de diligencia debida en materia de derechos humanos. Los

resultados condujeron a que el Gobierno de Alemania decidiera desarrollar medidas legislativas de obligado cumplimiento a nivel nacional y de la Unión Europea.

29. Los participantes señalaron que era necesaria una mejor aplicación de los Principios Rectores y que estaba claro que una “combinación inteligente” eficaz de medidas debía incluir tanto opciones voluntarias como obligatorias, a nivel nacional, regional e internacional. En cuanto a las medidas obligatorias a nivel internacional, el programa del Foro incluyó sesiones dedicadas a debatir la futura legislación de obligado cumplimiento sobre diligencia debida de la Unión Europea y el instrumento jurídicamente vinculante de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos que se estaba elaborando entonces.

2. Diligencia debida de obligado cumplimiento en materia de derechos humanos a nivel regional e internacional

30. Los oradores acogieron con satisfacción la propuesta de la Unión Europea de contar en 2021 con una legislación vinculante sobre diligencia debida en materia de derechos humanos, por su potencial para aportar transparencia y crear unas condiciones más equitativas. Entre las expectativas de los oradores figuraba la opinión de que esa legislación debía abarcar a todas las empresas y a todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, aplicarse a toda la cadena de suministro y a los inversores, exigir a las empresas que contaran con mecanismos de reclamación eficaces a nivel operativo, abordar la responsabilidad civil tanto por no aplicar la diligencia debida como por causar daños, incluida una supervisión por parte de un organismo público competente, e incluir sanciones eficaces y disuasorias para las violaciones. Los oradores hicieron hincapié en que la carga de la prueba debía favorecer a los titulares de los derechos y en la necesidad de abordar estrategias para desplazar la responsabilidad, por ejemplo, a las empresas de la cadena de suministro que no tuvieran su sede en la Unión Europea. En cuanto a los efectos que la diligencia debida de obligado cumplimiento tendría en los interesados de fuera de Europa, los oradores señalaron que aportaría un nuevo elemento a las discusiones con los Estados ajenos a la Unión Europea y proporcionaría una “ventaja de ser el primero en el mercado” a las empresas que ya cumplían las normas en Europa. Seguían existiendo inquietudes relacionadas con el alcance de los riesgos para los derechos humanos que se cubrirían; la manera en que la diligencia debida obligatoria podría combinar la protección de los derechos humanos con la del medio ambiente; las consecuencias imprevistas si no se diseñaba cuidadosamente la responsabilidad legal; la forma más eficaz de incentivar a las empresas; las cuestiones relacionadas con las normas del foro y las demandas colectivas; y si la legislación vinculante de diligencia debida debía aplicarse a las empresas que únicamente tuvieran cadenas de suministro en Europa.

31. En relación con el instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos que estaban elaborando las Naciones Unidas, los participantes comentaron el segundo proyecto revisado preparado por el grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos⁷. En la segunda versión revisada, presentada por el Presidente del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta, el grupo de trabajo trató de ajustar en mayor medida sus disposiciones a los instrumentos y marcos ya existentes. Los participantes en la sesión coincidieron en que el futuro instrumento jurídicamente vinculante y los Principios Rectores debían ser complementarios y reforzarse mutuamente. Entre las sugerencias que se formularon figuran las siguientes: a) las normas relativas a las empresas y los derechos humanos evolucionaban con el tiempo y los nuevos tiempos exigían nuevos regímenes normativos; b) el segundo proyecto revisado se ajustaba mejor al pilar II de los Principios Rectores en el sentido de que abarcaba los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos y todas las empresas, incluidas las empresas estatales; c) dado que los Principios Rectores coincidían con el instrumento jurídicamente vinculante, los interesados que apoyaban los Principios Rectores deberían prestar igualmente su apoyo al instrumento jurídicamente vinculante; y d) para que la asistencia jurídica mutua y la cooperación internacional se tomaran en serio en lo relativo a los abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales, se necesitaba un instrumento jurídicamente

⁷ Véase www.ohchr.org/SP/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgontnc.aspx.

vinculante. Otros oradores sugirieron que el valor añadido del futuro instrumento jurídicamente vinculante sería que podría proporcionar un acceso efectivo a la reparación en un contexto transnacional, cubrir la responsabilidad administrativa, civil y penal de las empresas, abarcar todas las actividades bajo el control efectivo de una empresa, invertir la carga de la prueba y eliminar el régimen de prescripción, incluso para los mecanismos civiles. Al mismo tiempo, otros destacaron las cuestiones pendientes, tanto en lo relativo al alcance como a la viabilidad de un instrumento amplio y jurídicamente vinculante.

32. Durante toda la duración del Foro, los oradores pidieron sistemáticamente una legislación de obligado cumplimiento sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos.

3. Acuerdos internacionales de inversión y obligaciones en materia de derechos humanos

33. En una sesión dedicada a los acuerdos internacionales de inversión, los participantes examinaron cómo dichos acuerdos podrían alinearse con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. Los oradores hicieron hincapié en la necesidad de reformar estos acuerdos asimétricos, recordaron el valor de los mecanismos existentes y señalaron los avances pertinentes, por ejemplo en el contexto de la OCDE. Los participantes señalaron que los Estados debían esforzarse por evitar la búsqueda del tratado más favorable y abordar la incoherencia entre las cláusulas de derechos humanos de los distintos tratados.

34. Si bien los oradores coincidieron en la responsabilidad de los Estados de crear un entorno favorable a los derechos humanos y propicio para la interpretación de los acuerdos internacionales de inversión dotados de cláusulas de derechos humanos, había diferencia de opiniones en cuanto a las opciones concretas que serían más eficaces. Los oradores estuvieron de acuerdo en que la cooperación técnica entre los Estados conduciría a una mayor coherencia de las políticas y también debería estar respaldada por un diálogo entre múltiples interesados. Había cuestiones pendientes, como si se necesitarían cláusulas especiales de derechos humanos en los acuerdos internacionales de inversión o si bastaría con apoyarse en la práctica existente de trato preferencial, y si se debían establecer los derechos humanos y la diligencia debida como condición previa para la protección del tratado. Aunque los participantes estuvieron de acuerdo en que las referencias a los derechos humanos debían ir más allá de la responsabilidad social empresarial, había divergencia de opiniones en cuanto al alcance de los derechos humanos que debían integrarse. Los participantes coincidieron en la necesidad de contar con cláusulas de derechos humanos prácticas y aplicables, así como con el acceso de las víctimas a un recurso efectivo.

B. Asegurar el acceso a mecanismos de reparación eficaces

35. En varias sesiones se abordó el papel de la responsabilidad empresarial efectiva en la prevención de los abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales, especialmente en los casos con dimensiones transnacionales. Los oradores destacaron los retos relacionados con las reclamaciones de *forum non conveniens*, los casos de búsqueda de foros de conveniencia y la necesidad de invertir la carga de la prueba, la tensión entre los acuerdos confidenciales en interés de las víctimas y el interés público de la divulgación, así como la ausencia de una obligación de debida diligencia en materia de derechos humanos. Los ponentes presentaron diferentes vías de responsabilidad empresarial, incluidos casos de litigios en los Estados Unidos, el Reino Unido, Sudáfrica y la Unión Europea, casos de acuerdos en Australia y el Reino Unido, y una combinación de diferentes herramientas de rendición de cuentas que se aplicaban en Australia. Varios oradores hicieron hincapié en que, para garantizar la responsabilidad efectiva de las empresas, se necesitaba una combinación de herramientas, desde estrategias diseñadas en colaboración con las comunidades afectadas hasta la diligencia debida de obligado cumplimiento en materia de derechos humanos.

36. Para la tercera fase del proyecto de rendición de cuentas y reparación, el ACNUDH analizó los retos, las oportunidades, las mejores prácticas y las lecciones aprendidas en

relación con una serie de mecanismos de reclamación no estatales⁸. En julio de 2020, presentó sus conclusiones al Consejo de Derechos Humanos y formuló varias recomendaciones para mejorar la eficacia de los mecanismos, basándose en las lecciones de las buenas prácticas descubiertas durante los dos años de duración del proyecto⁹. Una de las principales conclusiones es que los creadores y los operadores de los mecanismos de reclamación no estatales debían dar mucha más importancia a las necesidades, expectativas y perspectivas de las personas a las que se destinaban esos mecanismos. Parte de ello consistía en asegurarse de que los que buscaban reparación estuviesen protegidos de las represalias y el ACNUDH organizó una sesión en el Foro centrada en la prevención de las represalias a través de mecanismos de reclamación no estatales.

37. Los oradores señalaron que las represalias y la intimidación generalizadas eran los principales factores que disuadían a los titulares de derechos de solicitar reparación por violaciones de derechos humanos relacionadas con la actividad empresarial, y subrayaron que los mecanismos de reclamación no estatales solo serían eficaces si se ajustaban a los derechos humanos reconocidos internacionalmente. El ACNUDH compartió sus conclusiones relativas a las represalias en el contexto de dichos mecanismos y destacó las diferentes formas en que el informe sobre la tercera fase del proyecto de rendición de cuentas y reparación podría ser una herramienta útil para los Estados y para quienes diseñaban y gestionaban mecanismos de reclamación no estatales a fin de abordar mejor los riesgos de represalias¹⁰. Otro ejemplo de los esfuerzos realizados en este contexto fue una guía elaborada por el Banco Interamericano de Desarrollo y presentada por el representante del Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo destinada a los mecanismos independientes de rendición de cuentas sobre las medidas para hacer frente al riesgo de represalias en la gestión de reclamaciones, que incluía ejemplos y herramientas que podían utilizarse para evaluar y hacer frente a las represalias de manera más eficiente y eficaz¹¹.

38. Los oradores señalaron que los mecanismos de reclamación no estatales solían diseñarse sin la suficiente participación de las partes interesadas, lo que dejaba a los titulares de derechos aislados y desinformados antes y durante el proceso de reparación. Por el contrario, si se realizaran consultas más significativas con los trabajadores y las comunidades afectadas y se asumiera un compromiso con los enfoques colectivos, esos mecanismos serían más inclusivos y tendrían más posibilidades de cumplir los criterios de eficacia de los Principios Rectores para los mecanismos no judiciales¹².

IV. El respeto de los derechos humanos por parte de las empresas: hacia una diligencia debida efectiva en materia de derechos humanos durante la COVID-19, más allá de las prácticas habituales

39. Las consecuencias económicas y en materia de derechos humanos de la pandemia de COVID-19 han demostrado la necesidad de que las empresas se aseguren de que toman decisiones que respetan los derechos humanos y de que establecen salvaguardias de derechos humanos sólidas que anticipen y eviten las repercusiones negativas sobre los trabajadores y las comunidades. Durante el Foro, los participantes hicieron hincapié en que, aunque varios “pioneros” estaban creando prácticas positivas en torno a los diversos componentes de la diligencia debida en materia de derechos humanos, todavía se necesitaban esfuerzos considerables para generalizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

40. Como señalaron los oradores de las empresas, de la comunidad de inversores y de la sociedad civil, la COVID-19 había tenido un efecto devastador en grupos que ya corrían un mayor riesgo de sufrir abusos en todo el mundo, especialmente los trabajadores migrantes,

⁸ Consulte la página web del proyecto en www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/ARP_III.aspx.

⁹ A/HRC/44/32 y A/HRC/44/32/Add.1.

¹⁰ Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ARPIII-retaliation.pdf.

¹¹ Banco Interamericano de Desarrollo, *Guide for Independent Accountability Mechanisms on Measures to Address the Risk of Reprisals in Complaint Management: A Practical Toolkit* (enero de 2019).

¹² Principio 31.

los trabajadores temporales, los trabajadores del sector informal, las mujeres y las minorías. Al mismo tiempo, hubo ejemplos positivos que mostraron un mayor uso de la tecnología durante la pandemia, como las evaluaciones a distancia de la diligencia debida en materia de derechos humanos de los asociados en la cadena de suministro, el acceso a distancia a los trabajadores para comprender el impacto de la COVID-19 y las soluciones virtuales de auditoría de la diligencia debida.

41. Los oradores hicieron hincapié en la necesidad de entablar diálogos sociales y con múltiples interesados, así como de establecer asociaciones entre empresas, para abordar los problemas de derechos humanos relacionados con las empresas en el contexto de la COVID-19.

42. Los oradores coincidieron en que, dado que más del 90 % de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible estaban vinculadas a las normas internacionales de derechos humanos, era fundamental que las empresas incorporasen el respeto a los derechos humanos en sus estrategias y actividades para lograr un mundo igualitario y justo. Hubo consenso en que después de la pandemia habría que evitar volver a las prácticas habituales y que era necesario un cambio de mentalidad y que la atención dejase de centrarse en los riesgos para las empresas para centrarse en los riesgos para las personas. También se acordó que las empresas responsables dependían de una fuerza laboral resiliente y que se necesitaban marcos de diligencia debida en materia de derechos humanos que fuesen sólidos y estuviesen integrados en el funcionamiento cotidiano de las empresas en toda la cadena de suministro como medidas preventivas, a fin de estar mejor equipados para hacer frente a los riesgos para las personas en la época de la COVID-19 y de futuras crisis.

V. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos a los diez años: balance y visión para la próxima década

43. A punto de cumplirse el décimo aniversario de los Principios Rectores en 2021, el Foro brindó la oportunidad de informar sobre el proyecto “Principios Rectores +10”, del Grupo de Trabajo. El proyecto está haciendo un balance de los diez primeros años de aplicación de los Principios Rectores y se está elaborando una hoja de ruta para mejorar su aplicación en la próxima década. El Foro sirvió, en general, como un diálogo global entre múltiples interesados para encauzar el proyecto. El orden del día incluía también sesiones diseñadas específicamente para orientar las labores de evaluación del proyecto “Principios Rectores +10”.

44. Los datos recogidos por el Estudio de Referencia sobre los Derechos Humanos de las Empresas en relación con la adopción de los Principios Rectores por parte de las mayores empresas de algunos sectores de alto riesgo (por ejemplo, productos agrícolas, prendas de vestir y los sectores de la automoción, las industrias extractivas y la fabricación de productos electrónicos) mostraron que un número cada vez mayor de empresas tenían compromisos de política de respetar los derechos humanos, pero también que seguía habiendo divergencias entre los compromisos y la diligencia debida en materia de derechos humanos, en particular en las cadenas de suministro. S & P Global presentó datos similares, sobre la base de una evaluación de 3.500 empresas. Los datos indicaban que el número de compromisos políticos iba en aumento, pero que las empresas que podían demostrar que contaban con procesos sólidos de diligencia debida eran relativamente pocas. En las presentaciones, los oradores también hicieron hincapié en que entre los inversores seguía existiendo, en general, una desconexión entre el creciente interés por las finanzas sostenibles, la gobernanza ambiental, social y empresarial y los Principios Rectores, debido a que imperaba una falta de comprensión de que los criterios sociales y muchos indicadores medioambientales y de gobernanza reflejaban cuestiones de derechos humanos.

45. Los representantes de los sindicatos mundiales y nacionales señalaron que, aunque las empresas reconocían cada vez más su responsabilidad de respetar los derechos humanos, los mecanismos de reclamación seguían siendo débiles. La representación sindical era muy baja en casi todas las industrias y había un bajo nivel de respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva en general. La clasificación errónea de los trabajadores,

especialmente de los trabajadores de la economía del trabajo esporádico, se sumaba al reto de la explotación laboral y a los vacíos de la seguridad social. Los oradores insistieron en que, para una mejor aplicación de los Principios Rectores, se necesitaba una diligencia debida de obligado cumplimiento en materia de derechos humanos y unos mecanismos de aplicación sólidos a todos los niveles, así como esfuerzos de colaboración y tripartitos para reforzar el diálogo social y empoderar a los trabajadores en su derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, y que la concesión del estatuto de empleo a los trabajadores era un derecho básico.

46. Varias organizaciones empresariales mundiales también presentaron sus perspectivas sobre los primeros diez años de los Principios Rectores y los retos para lograr una aplicación más amplia y completa en la próxima década. Los oradores hicieron hincapié en que, para una mejor aplicación, se necesitaban más esfuerzos de colaboración a todos los niveles entre los Gobiernos, las empresas y la sociedad civil, y que debía prestarse más atención a las cadenas de suministro y, en particular, a las pequeñas y medianas empresas. Había llegado el momento de que los Gobiernos, las instituciones internacionales y las empresas integrasen los Principios Rectores en el contexto de la puesta en marcha de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de la salida de la crisis de la COVID-19, ya que los Principios proporcionaban el marco autorizado y práctico para prevenir y abordar los impactos sobre las personas.

VI. Perspectivas regionales

47. El Foro incluyó sesiones dedicadas a debatir las tendencias y los retos en regiones específicas¹³.

48. Los oradores que representaban a diferentes grupos de la región de América Latina y el Caribe destacaron la importancia de la participación de múltiples interesados en las políticas públicas y en las decisiones empresariales relativas a sus actividades. Las vulneraciones relacionadas con las actividades empresariales que sufrían los pueblos indígenas y la creciente incidencia de los ataques a los defensores de los derechos humanos que se ocupaban de los derechos humanos relacionados con las empresas en la región exigían la ratificación del Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe, un instrumento encaminado a promover el acceso a la información, la consulta significativa y la reparación, y a proteger a los defensores de los derechos humanos¹⁴. Seguían existiendo problemas en el contexto de las industrias extractivas, las energías renovables y la agricultura. Las partes interesadas pidieron a los Gobiernos que crearan un entorno propicio para prevenir y abordar los abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales, reforzando el marco del estado de derecho y tomando medidas contra la impunidad.

49. En Europa Central y Oriental, la adopción y aplicación de los Principios Rectores seguía siendo escasa. Entre las principales lagunas y retos que se pusieron de manifiesto se encontraban la falta de transparencia en el contexto de la propiedad y el control del Estado sobre las entidades y los procesos económicos, con la consecuencia de que los Estados no estaban dando ejemplo en su papel de actores económicos; el discurso, a menudo politizado, que surgía cuando se planteaban inquietudes relativas a los derechos humanos y el espacio cada vez más reducido para la sociedad civil; y la escasez de plataformas para el diálogo y la colaboración entre múltiples interesados que podrían tener potencial para avanzar hacia un enfoque inclusivo a fin de identificar y abordar cuestiones relevantes de interés común y reconstruir la confianza con miras a un nuevo contrato social.

50. La sesión dedicada a Asia y el Pacífico puso de manifiesto los notables avances de algunos países, como la India, el Japón y Mongolia, que estaban avanzando en sus planes de acción nacionales. Los principales retos que se destacaron fueron la falta de indicadores y

¹³ La presente sección se centra en los principales retos y tendencias regionales, pero en otras partes del informe se hace mención a otras novedades específicas de cada país.

¹⁴ Véase https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XXVII-18&chapter=27&clang=_en.

mediciones claras de la aplicación de los Principios Rectores, la escasa capacidad de control del Estado y la falta de capacidad o de un entorno propicio para los sindicatos.

51. El debate sobre las tendencias y los retos en África señaló la necesidad de que los Gobiernos intensificaran sus esfuerzos para desarrollar planes de acción nacionales. Entre los principales retos que se destacaron figuraban la corrupción, la amplitud del sector informal, las deficiencias de gobernanza, la capacidad del sistema de justicia en muchos países y la situación de vulnerabilidad de las mujeres, los niños, los indígenas y los defensores de los derechos humanos.

52. En la sesión relativa al Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados se presentaron innovaciones normativas y políticas, como las actuaciones para aplicar la diligencia debida de obligado cumplimiento de las empresas en materia de derechos humanos (la ley sobre el deber de vigilancia en Francia), las lecciones aprendidas del seguimiento de los planes de acción nacionales y las iniciativas para reforzar el acceso a las reparaciones (la Ley de Aranceles en Estados Unidos).

VII. Cuestiones de interés

A. Grupos en situación de riesgo

53. El programa del Foro incluyó sesiones dedicadas a abordar los retos a los que se enfrentaban las personas y los grupos que podrían estar en mayor riesgo de convertirse en vulnerables o marginados.

54. Los participantes mantuvieron un debate dedicado específicamente al impacto de la crisis de la COVID-19 en los trabajadores migrantes. Por ejemplo, en la India, los trabajadores migrantes internos ya estaban gravemente afectados por la pobreza urbana y la falta de acceso a la limitada asistencia pública disponible, y la COVID-19 amplificó aún más los problemas de explotación y pérdidas de empleo. Al parecer, la situación de estas personas empeoró con la reforma del código del trabajo destinada a crear un entorno más favorable a las inversiones. Otro ejemplo puso de manifiesto la difícil situación de cientos de miles de trabajadores migrantes asiáticos y africanos en la región del Consejo de Cooperación del Golfo que habían perdido sus puestos de trabajo o bien se los había obligado a tomar licencia no remunerada, habían visto restringida su movilidad de múltiples maneras y a menudo habían sufrido discriminación racial porque las leyes y los paquetes financieros derivados de la pandemia estaban en su mayoría sesgados en favor de los nacionales de los países del Consejo de Cooperación del Golfo. Los oradores también señalaron que las mujeres migrantes se veían especialmente afectadas durante la pandemia en esa región porque las restricciones a la movilidad empeoraban su entorno de trabajo, ya aislado de por sí. Se señaló que, debido a la falta de representación sindical efectiva de los trabajadores migrantes, a menudo ni siquiera conocían los planes de salud disponibles para ayudarlos. Los oradores subrayaron la necesidad de que las leyes creasen igualdad entre los trabajadores nacionales y los migrantes para evitar la discriminación; una colaboración más estrecha entre los países de origen y los de destino para proteger a los trabajadores migrantes; políticas y procedimientos inclusivos por parte de los sindicatos para apoyar la representación de los trabajadores migrantes; el papel de las instituciones nacionales de derechos humanos para apoyar a los Gobiernos en la aplicación de leyes y políticas que protegieran los derechos de los trabajadores migrantes; y unos medios de comunicación libres, incluidos los medios sociales, y esfuerzos por concienciar sobre los derechos de los trabajadores migrantes.

55. Los representantes de los pueblos indígenas señalaron que la obtención de su consentimiento libre, previo e informado antes de aprobar leyes o emprender proyectos que afectasen a sus derechos a la tierra, el territorio, los medios de vida y los recursos seguía siendo una de las principales preocupaciones, y los oradores destacaron los nuevos acontecimientos, por ejemplo, en Bangladesh, Filipinas, la India y Kenya. El Foro arrojó luz sobre la continua y alarmante tendencia de ataques, asesinatos, criminalización y persecución de líderes indígenas y defensores de los derechos humanos que actuaban en su nombre. Entre los ejemplos se incluían casos en Colombia y se hizo especial referencia a la frecuencia con la que se violaban los derechos de las mujeres y los niños, así como en la industria extractiva

en el Perú, donde se informó de que los derechos colectivos, medioambientales y relacionados con la salud estaban en alto riesgo.

56. Los impactos experimentados por los pueblos indígenas durante la pandemia de COVID-19 habían sido muy variados, como el aumento del acaparamiento de tierras, las restricciones al acceso a sus tierras, territorios y recursos consuetudinarios, y el continuo desprecio a sus derechos de libre determinación y autogobierno. Esto había provocado un aumento de la inseguridad alimentaria, la pérdida de medios de subsistencia y un horrible incremento de la intimidación, la criminalización, la violencia y los asesinatos de defensores de los derechos humanos, incluidos los que trabajaban en cuestiones relacionadas con la tierra y el medio ambiente. Se observó que tanto los Estados como las empresas de todo el mundo habían utilizado de forma oportunista la COVID-19 para eludir las responsabilidades en materia de medio ambiente y derechos humanos en favor del crecimiento económico, incluidos los derechos a la consulta y al consentimiento libre, previo e informado.

57. Los oradores destacaron que, en general, los derechos colectivos de los pueblos indígenas seguían sin respetarse y que era necesaria una aplicación mejor y más amplia de los Principios Rectores, que incluyese una combinación inteligente de medidas voluntarias y obligatorias, así como un mayor diálogo con los pueblos indígenas y una mayor participación de estos en la toma de decisiones. Se hizo hincapié en las recomendaciones de mejorar el respeto de los derechos de los pueblos indígenas en el contexto de las actividades empresariales, incluyendo el establecimiento y mantenimiento de un proceso continuado de diálogo respetuoso entre los pueblos indígenas, los Estados y las empresas. Entre los elementos esenciales de ello figuran el establecimiento de una cartografía de los pueblos indígenas en las áreas donde operaban las empresas, las consultas con los pueblos indígenas sobre su consentimiento libre, previo e informado, y su participación en el proceso de toma de decisiones.

58. Los participantes también abordaron la cuestión culturalmente sensible, interseccional y de múltiples dimensiones de la violencia de género que afectaba a las mujeres, las niñas y las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales en todos los grupos vulnerables, como las personas indígenas, los trabajadores migrantes, las víctimas de la trata, los trabajadores sexuales, las trabajadoras y trabajadores domésticos, las personas con discapacidad y los refugiados. Los participantes destacaron que la pandemia de COVID-19 había agravado la situación de violencia de género a la que se enfrentaban las mujeres, las niñas y las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, ya que se habían visto obligadas a trabajar desde sus domicilios, donde también se encontrarían sus agresores, y que las restricciones a la movilidad limitaban sus posibilidades de presentar una denuncia.

59. El representante de Fiji, como país que recientemente había ratificado el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT, elogió el valor añadido del nuevo tratado por su enfoque holístico e integrado, ya que proporcionaba una definición clara de la violencia de género e incluía específicamente a los trabajadores de los sectores formal e informal. La representante del Canadá presentó un ejemplo de estrategia nacional de prevención y lucha contra la violencia de género y expuso la estrategia federal destinada a abordar las causas profundas y los obstáculos a los que se enfrentaban tanto las víctimas como los supervivientes, con el fin de prevenir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y la explotación sexual de los niños en el contexto digital. Entre las iniciativas de las empresas, Vodafone puso como ejemplo su política mundial de reconocimiento de la violencia doméstica y el abuso en todas sus formas, el control coercitivo, el abuso financiero y económico, y la violencia física y de otro tipo como un problema en el lugar de trabajo, así como una cartera de aplicaciones para conectar a las personas supervivientes con el apoyo.

60. Los oradores coincidieron en que para abordar eficazmente la violencia de género era necesario cambiar las mentalidades y las ideas mediante esfuerzos conjuntos de los Gobiernos, las empresas, la sociedad civil y los sindicatos.

B. El sector informal

61. El programa del Foro incluía un debate sobre los obstáculos actuales y las posibles soluciones para integrar los Principios Rectores en la economía informal, que seguía siendo

una parte importante de la economía mundial, especialmente en los países en desarrollo¹⁵. Los oradores señalaron que los principales retos del sector informal eran la falta de protección social de los trabajadores y la persistencia de la marginación, la estigmatización, el trabajo en régimen de servidumbre, la esclavitud moderna y el trabajo infantil. La situación era especialmente precaria para las mujeres, que se enfrentaban al doble reto del empleo en el sector informal y el trabajo de cuidado de los niños, y que a menudo también estaban expuestas a la violencia doméstica¹⁶. Los oradores concluyeron que el tratamiento del sector informal debía comenzar con la adopción por los Estados de medidas para crear un entorno jurídico propicio mediante la formalización de la economía informal sobre la base de la Recomendación de la OIT de 2015 (núm. 204) sobre la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social y sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal, seguida de la adopción de una combinación de leyes, políticas, estrategias y programas de apoyo y educación, así como de incentivos para los agentes económicos. Como destacó la representante de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando, la transición al sector formal debe significar esencialmente la inclusión social, para empoderar a los trabajadores e involucrar a los sindicatos en el proceso.

C. Lucha contra el racismo y la xenofobia

62. Los participantes en una de las sesiones del Foro examinaron cómo las expectativas establecidas en los Principios Rectores podrían apoyar los esfuerzos para abordar el racismo y la xenofobia en un contexto empresarial, a la luz de, entre otras cosas, el movimiento Black Lives Matter y las protestas contra la discriminación racial y la injusticia.

63. La Presidenta del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes señaló el racismo mundial, a menudo legalizado y sistematizado, y los oradores señalaron, entre otros desafíos, la interseccionalidad de la discriminación. También señalaron que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos debía ir más allá de las meras declaraciones contra el racismo y abordar también la discriminación por motivos de raza a nivel interno. Entre los ejemplos de prácticas empresariales cabía mencionar las políticas internas de contratación.

64. Los oradores coincidieron en que, dado que las empresas habían desempeñado tradicionalmente un papel en la construcción de la raza y en la explotación de las personas con fines lucrativos, deberían desempeñar un papel importante a la hora de abordar el legado de la esclavitud y sus orígenes, así como en el desmantelamiento del racismo, colaborando con la sociedad civil y los grupos que representaban a las partes interesadas afectadas, de modo que las empresas “se parezcan al mundo al que pertenecen”.

D. Cambio climático y retos medioambientales

65. La sesión sobre el cambio climático contó con la intervención del Relator Especial sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación ambientalmente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos, quien destacó que el cambio climático representaba un riesgo grave, inminente y existencial para los derechos humanos al que los Estados tenían el deber de responder. También señaló el impacto negativo del cambio climático en la vida de las comunidades y que el ciclo de vida de los combustibles fósiles ya estaba muy afectado. El Relator Especial pidió que se tomaran decisiones fundamentadas y se entablase un diálogo inclusivo para evitar que se produjeran más daños en el medio ambiente.

66. El representante de la Comisión de Derechos Humanos de Filipinas ofreció un ejemplo de los esfuerzos realizados a nivel nacional al pedir al Gobierno que introdujera

¹⁵ Según las estimaciones de la OIT, 2.000 millones de mujeres y hombres (mayores de 15 años) trabajan de manera informal, lo que representa más del 60 % de la población ocupada del mundo, y alrededor del 81 % de las unidades económicas del mundo son informales.

¹⁶ El representante de Oxfam recordó a la reunión que más del 90 % de la población activa en la India pertenecía al sector informal, de la cual el 95 % eran mujeres.

medidas de transparencia para las empresas, así como la diligencia debida de obligado cumplimiento en materia de derechos humanos y medio ambiente.

67. Varios oradores destacaron que la legislación introducida en muchos países como parte de las respuestas gubernamentales a la COVID-19 había tenido un grave impacto en el medio ambiente, incluyendo nuevos proyectos de ley o modificaciones de las leyes que flexibilizaban las normas ambientales y medidas que reducían la aplicación de las leyes ambientales y el acceso a la información relacionada con la protección del medio ambiente, o que permitían que las empresas contribuyeran a la desregulación ambiental mediante la concesión de rescates financieros a industrias altamente contaminantes. Los participantes coincidieron en que los Estados debían reestructurar sus economías de manera más sostenible desde el punto de vista medioambiental y regular mejor para crear un entorno propicio y adoptar la economía verde. Se hizo un llamamiento a la recuperación responsable y a un nuevo contrato social, basado en enfoques basados en la participación de múltiples interesados, una protección social universal y una transición justa y equitativa que no dejase a nadie atrás.

E. Empresas y derechos humanos en contextos afectados por conflictos

68. El Grupo de Trabajo puso en marcha un proyecto en 2018 para aclarar las medidas prácticas que los Estados y las empresas debían tomar para aplicar los Principios Rectores en contextos de conflicto y posconflicto a fin de prevenir y abordar los abusos de derechos humanos derivados de la actividad empresarial. Las conclusiones se presentaron en un informe a la Asamblea General en octubre de 2020¹⁷ y el Foro ofreció un espacio para un mayor diálogo entre las partes interesadas.

69. La Presidenta del Grupo de Trabajo presentó las principales conclusiones del informe, en el que se identificó y aclaró una serie de políticas y herramientas que los Estados, por sí solos o como miembros de organizaciones multilaterales, y las empresas podrían emplear en las regiones propensas a los conflictos para ayudar a garantizar que la actividad empresarial no condujera a abusos de los derechos humanos y, a su vez, estimulara o exacerbara los conflictos o tuviera un impacto negativo en la consolidación de la paz. Los aspectos clave que se abordaron fueron:

- a) La evolución del entorno normativo del derecho humanitario y de los derechos humanos;
- b) Los factores desencadenantes e indicadores que deberían conducir a un aumento de las medidas por parte de los Estados, las empresas (en forma de una mejor diligencia debida en materia de derechos humanos en el ámbito empresarial) y el sistema de las Naciones Unidas;
- c) Los retos específicos de las situaciones de posconflicto (reconstrucción y consolidación de la paz), incluidas las cuestiones clave del acceso a las reparaciones y la justicia transicional;
- d) Los retos de la era cibernética.

70. El Grupo de Trabajo observó que estaba claro lo que se esperaba de las empresas y de los Estados en las zonas afectadas por los conflictos, pero que era necesaria una acción más decisiva para integrar las empresas y los derechos humanos en los marcos de paz y seguridad.

71. Los representantes de los Gobiernos destacaron los retos prácticos que se planteaban sobre el terreno. La Consejera Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales de Colombia señaló la presencia generalizada de empresas ilegales, la utilización ilegal de los recursos naturales, las cadenas de exportación ilegales, la presión violenta sobre las comunidades indígenas locales, la falta de acceso a los actores no estatales y la magnitud del sector informal. La representante del Gobierno de Sierra Leona destacó los problemas relacionados con las violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales.

¹⁷ A/75/212.

72. Los oradores estuvieron de acuerdo en que era esencial un enfoque global, sistemático, de múltiples interesados y adaptado al contexto, así como un diálogo colectivo y extenso, que debería estar respaldado por incentivos eficaces para atraer a los actores pertinentes. Los oradores también señalaron la importancia de establecer vínculos entre los Principios Rectores y las iniciativas de gobernanza de múltiples interesados y entre otras actuaciones de las Naciones Unidas para promover la prevención de conflictos y el desarrollo sostenible, como el trabajo dirigido por el PNUD, así como reforzar la capacidad de las instituciones nacionales de derechos humanos y la sociedad civil para apoyar a los interesados afectados y promover la responsabilidad.

F. Corrupción

73. Después de la presentación del informe del Grupo de Trabajo al 44º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos¹⁸, los participantes en una de las sesiones del Foro debatieron sobre la alineación entre la agenda en materia de empresas y derechos humanos y la agenda de lucha contra la corrupción.

74. Los participantes en la sesión se centraron en los mecanismos de rendición de cuentas que podrían responder a los casos en los que se daban abusos de los derechos humanos y corrupción, como las sanciones selectivas, la congelación de activos y la denegación de visados. Como ejemplo de ello, se mencionó el programa de sanciones de la Ley General Magnitsky de los Estados Unidos¹⁹. Los participantes también señalaron la importancia de crear expedientes probatorios conexos, de realizar campañas activas, de litigar estratégicamente y de participar a nivel político y legislativo, así como de establecer sanciones y mecanismos de aplicación amplios y específicos.

75. La sesión también se centró en la reparación de las víctimas de abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales y causados por la corrupción o relacionados con ella. Los representantes de la sociedad civil señalaron la necesidad de una definición de las víctimas de la corrupción que reconociera el alcance del impacto que tenía la corrupción en su disfrute de los derechos humanos, y que esto ayudaría a garantizar el acceso a la reparación. Además, se planteó como un reto importante la implicación directa o indirecta de los Estados en actividades empresariales corruptas, que daban lugar a abusos de los derechos humanos, especialmente en lo relativo a la industria mundial del comercio de armas. En relación con esta industria, los participantes debatieron sobre la forma en que las empresas comerciales y los Estados estaban estrechamente interrelacionados, lo que a menudo se traducía en impunidad jurídica.

G. El papel de las instituciones nacionales de derechos humanos en la prevención de los abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales

76. El Foro también mostró las formas en que las instituciones nacionales de derechos humanos han estado trabajando para involucrar a los Gobiernos, a las empresas y a las organizaciones de la sociedad civil en la prevención de los abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales y examinó las herramientas que las instituciones han empleado para superar los desafíos que se enfrentan en este proceso. Por ejemplo, se planteó la cuestión de las limitaciones en las competencias de las instituciones nacionales de derechos humanos de la India y la República de Corea, así como la necesidad de capacitar a la institución nacional de derechos humanos de la República Democrática del Congo para que se ocupase de los casos relacionados con las empresas.

77. Las instituciones nacionales de derechos humanos presentaron ejemplos de cómo habían abordado los abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales, entre ellos, los servicios públicos prestados por empresas privadas bajo la supervisión de la Oficina del Defensor Público (Ombudsman) en Georgia; las investigaciones

¹⁸ A/HRC/44/43.

¹⁹ Véase www.state.gov/global-magnitsky-act/.

realizadas por la institución nacional de derechos humanos de la República Democrática del Congo sobre presuntos abusos de los derechos laborales en los que están implicadas empresas mineras; la labor de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelandia en el seguimiento de las políticas laborales y la esclavitud moderna en las empresas privadas; el papel de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Nigeria en el empoderamiento de las comunidades locales en relación con el derrame de petróleo de una empresa internacional que estaba afectando a los medios de vida locales; y los esfuerzos de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de la India en relación con los derechos de los mineros respecto a la exposición a la silicosis en Rajastán. La Comisión Nacional de Derechos Humanos de la República de Corea presentó las lecciones de su trabajo sobre las empresas estatales, en el que había recomendado que 988 empresas estatales y organizaciones públicas adoptaran planes de aplicación de los derechos humanos y empresariales para generar un efecto de filtración en las empresas privadas. Una iniciativa regional de América Latina mostró la cooperación entre las instituciones nacionales de derechos humanos de la Argentina, el Estado Plurinacional de Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, el Ecuador, México, el Paraguay y el Perú en el seguimiento del impacto que tenían en los derechos humanos los proyectos mineros en la región.

78. Tras una consulta mundial organizada en colaboración con la Alianza Global de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en 2019, el Grupo de Trabajo está actualmente redactando un informe que se presentará al Consejo de Derechos Humanos en junio de 2021 sobre el papel de las instituciones nacionales de derechos humanos en la promoción de la aplicación de los Principios Rectores y la facilitación del acceso a la reparación por abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales.

H. El papel de los defensores de los derechos humanos durante la pandemia de COVID-19

79. El Foro también abordó la sombría situación a la que se enfrentaban los defensores de los derechos humanos, su papel durante la pandemia de COVID-19 y las formas en que debían formar parte del proceso de recuperación. La Relatora Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos recordó en su discurso de apertura que muchos de los ataques, asesinatos, amenazas y otros tipos de intimidación estaban relacionados con actividades empresariales en todo el mundo, y que seguía habiendo una ausencia considerable de compromiso real por parte de las empresas con las comunidades de defensores potencialmente afectadas. Pidió a los Estados y a las empresas que diesen prioridad a los derechos humanos y a los defensores de los derechos humanos en el proceso de “reconstruir para mejorar”, ya que los defensores de los derechos humanos podían ayudar a las empresas a mejorar su entendimiento de la situación local.

80. Las intervenciones de los defensores de los derechos humanos durante la sesión revelaron que en muchos países, durante la pandemia de COVID-19, los Gobiernos habían introducido políticas que aumentaban las restricciones a las actividades de las organizaciones de la sociedad civil, incluyendo ejemplos de Camboya e India y casos alarmantes de ataques a defensores de los derechos humanos denunciados en el Brasil, Camboya y Sudáfrica, entre otros lugares²⁰.

81. El Gobierno de Noruega describió su propuesta legislativa centrada en la transparencia con respecto a los derechos humanos fundamentales y el trabajo decente en las empresas y las cadenas de suministro, que también podría permitir que la sociedad civil solicitase información a las empresas sobre los riesgos para los defensores de los derechos humanos. Otros ejemplos de protección de los defensores de los derechos humanos fueron la posición pública adoptada por la Corporación Financiera Internacional sobre las represalias, y la puesta en marcha en 2016 por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional del

²⁰ Se dispone de más material de referencia y presentaciones al Foro sobre el papel de los defensores de los derechos humanos durante la pandemia de COVID-19, en https://static.sched.com/hosted_files/2020unforumbhr/64/HRDs%20session%20-%20background%20documents.pdf.

Protocolo Esperanza, que ofrecía directrices a los Estados sobre cómo llevar a cabo las investigaciones de las agresiones contra los defensores de los derechos humanos²¹.

82. El Foro también contó con una presentación de la Fundación del Premio de Derechos Humanos y Empresas en la que se reconocía la labor de los defensores de los derechos humanos del Sur Global y se entregó el premio de 2020 a Migrant Workers Rights Network de Tailandia²². En la ceremonia de entrega del premio se puso de relieve el valor de las organizaciones de la sociedad civil y los defensores que desempeñaban su actividad en situación de gran riesgo para apoyar a las comunidades afectadas.

83. En sus observaciones finales, el representante del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos hizo hincapié en que, para mejorar la protección de los defensores de los derechos humanos, se requería una diligencia debida de obligado cumplimiento en materia de derechos humanos y se necesitaba un nuevo contrato social, basado en una mayor prosperidad compartida, igualdad y seguridad. Como señaló Greenfood, una empresa sueca que presentó su propio relato de apoyo a un defensor de los derechos humanos en el Ecuador, “la acción conjunta entre las empresas y la sociedad civil, así como la presión internacional, desempeñan un papel esencial y poderoso en el apoyo a la labor de los defensores de los derechos humanos en contextos en los que el respeto de los derechos humanos no puede darse por sentado”.

I. Tecnología

84. El proyecto B-Tech del ACNUDH proporciona orientación y recursos autorizados para avanzar en la aplicación de los Principios Rectores en el espacio tecnológico²³. Bajo los auspicios del proyecto, las partes interesadas debatieron una “combinación inteligente de medidas” en consonancia con el deber de los Estados de proteger los derechos humanos en el contexto de las tecnologías digitales. La pandemia había demostrado que la tecnología podía desempeñar un papel fundamental en la gestión de la salud pública, pero las soluciones tecnológicas también planteaban retos que debían gestionarse de forma responsable. Los oradores señalaron la necesidad de armonizar las responsabilidades de las empresas tecnológicas con el deber del Estado de proteger frente a los abusos contra los derechos humanos, especialmente en países con un estado de derecho limitado y/o regímenes de protección de datos débiles.

85. Entre los ejemplos que se debatieron se encuentran los desafíos en torno a la protección de los derechos humanos en relación con la tecnología en el sector de las telecomunicaciones en el África Subsahariana, la creciente importancia de las instituciones nacionales de derechos humanos en el trabajo sobre los derechos humanos en las industrias tecnológicas y la manera en que los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos podrían fomentar la adopción de los Principios Rectores en relación con el desarrollo, el despliegue y la utilización de las tecnologías digitales²⁴.

86. Los participantes coincidieron en que los responsables políticos deberían dar más importancia a la protección de los derechos humanos en el espacio tecnológico, por ejemplo, creando una combinación equilibrada de medidas voluntarias y obligatorias para promover la diligencia debida en materia de derechos humanos y reforzando el papel de las instituciones nacionales de derechos humanos en la supervisión de las repercusiones sobre los derechos humanos y en la garantía de acceso a la reparación por daños causados a los derechos humanos.

²¹ Según el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, en 2020, de las 604 agresiones contra defensores de los derechos humanos que trabajaban en el ámbito de los derechos humanos relacionados con las empresas, 194 fueron contra defensores de los derechos humanos de la región de América Latina y el Caribe. Véase www.business-humanrights.org/en/from-us/human-rights-defenders-database/.

²² Véase www.humanrightsandbusinessaward.org/award-recipient/migrant-workers-rights-network/.

²³ Véase www.ohchr.org/sp/Issues/Business/Pages/B-TechProject.aspx.

²⁴ Véase Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca y Global Partners Digital, *The Tech Sector and National Action Plans on Business and Human Rights. A Thematic Supplement to the National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit 2017 Edition* (Copenhague y Londres, julio de 2020).

VIII. Sesión plenaria de clausura: mensajes clave

87. La sesión plenaria de clausura del Foro se inició con una “charla virtual junto al fuego” entre Anand Giridharadas, autor de *Winners Take All: the Elite Charade of Changing the World*, y Caroline Rees, de Shift, en la que se debatió sobre lo que haría falta para reformar de forma significativa el capitalismo de forma que funcionase en beneficio de las personas. Los ponentes sugirieron que “necesitamos una era en la que el extraordinario privilegio de ser una corporación tiene muchos condicionantes” consistentes en políticas de obligado cumplimiento, así como normas y reglamentos sobre el sector empresarial porque “la era de la voluntariedad en la buena conducta empresarial ha terminado”.

88. El Foro concluyó con las reflexiones de ponentes de diferentes ámbitos, que compartieron sus principales impresiones del Foro para el proceso de elaboración de un balance y una hoja de ruta en el proyecto “Principios Rectores +10”. Los participantes hicieron hincapié en dos mensajes comunes: a) que el impacto de la pandemia de COVID-19 debía aprovecharse como una oportunidad para redoblar los esfuerzos de todos los interesados y “reconstruir para mejorar” y b) que se necesitaba urgentemente un progreso más rápido y más amplio en la construcción de la dimensión obligatoria de la combinación inteligente de los Principios Rectores para prevenir los daños a las personas y al planeta relacionados con la actividad empresarial y para la rendición de cuentas cuando se produjeran los daños.

89. La representante del Indigenous Peoples’ Caucus recordó que la clave de un futuro sostenible para las personas y el planeta estaba intrínsecamente relacionada con el respeto de los derechos de los pueblos indígenas. Se hizo un llamamiento para la creación o la mejora de mecanismos de seguimiento y presentación de informes de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos de los pueblos indígenas, y se señaló que debían hacerse esfuerzos adicionales para apoyar a los pueblos indígenas, que habían sufrido de forma desproporcionada las repercusiones de la pandemia.

90. El representante de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte subrayó que la pandemia había puesto de manifiesto los fallos generalizados de las empresas y los Estados a la hora de proporcionar a los trabajadores lugares de trabajo seguros y equipos de protección adecuados, había restringido la libertad de asociación de los trabajadores y había tenido un impacto desproporcionado en las mujeres, los trabajadores jóvenes, los trabajadores migrantes y las personas de color. Las empresas debían mejorar urgentemente su diligencia debida y sus recursos, entre otros medios ejerciendo su influencia en las relaciones comerciales cuando estaban vinculadas con repercusiones negativas.

91. La representante de la African Coalition for Corporate Accountability hizo hincapié en que debería prestarse más atención a las empresas y los derechos humanos en situaciones de conflicto y posconflicto, a la protección de los defensores de los derechos humanos, a la situación de las economías informales y al desarrollo de medidas jurídicamente vinculantes. Se observó que África tenía retraso en el desarrollo de planes de acción nacionales.

92. La representante de la Federación Internacional de los Derechos Humanos señaló que la actuación de los Estados en materia de empresas y derechos humanos en la última década no había sido eficaz y que había que seguir trabajando. Se pidió al Grupo de Trabajo que proporcionara una mayor interpretación de las implicaciones de los Principios Rectores.

93. La representante de la Global Business Initiative on Human Rights subrayó la importancia de fomentar la resiliencia humana en todas las partes de las cadenas de valor mundiales mediante la creación de nuevos modelos empresariales. Se señaló la necesidad de una normativa mejor y más inteligente que motivase a las empresas a pasar de un enfoque reactivo a uno proactivo.

94. Un representante de una empresa tailandesa señaló que los incentivos y la creación de capacidades para las empresas y el compromiso del sector empresarial eran fundamentales para la aplicación de los Principios Rectores, así como la utilización de mediciones e indicadores adecuados y la complementariedad de la coherencia política entre las agendas globales.

95. La representante de una empresa de gestión de activos señaló que, para garantizar una mejor diligencia debida en materia de derechos humanos, los inversores debían preguntar a las empresas sobre la aplicación de los Principios Rectores y mirar más allá de las empresas en las que invertían para buscar socios en todos los grupos de interesados que apoyaran las peticiones de legislación sobre diligencia debida en materia de derechos humanos, lo que contribuiría a crear unas condiciones más equitativas para las empresas y a promover un impulso adicional para las mejoras.

96. El representante de la Alianza Global de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos hizo hincapié en la necesidad de reforzar la capacidad de las instituciones nacionales de derechos humanos para que pudieran desempeñar más ampliamente el papel que los Principios Rectores preveían para ellas en la promoción y protección de los derechos humanos en el contexto empresarial. Se señaló que también estarían en una situación favorable para apoyar los procesos de desarrollo de estrategias a fin de integrar los Principios Rectores en el contexto de la respuesta a los principales retos actuales, como el cambio climático, la protección de los derechos humanos en el ámbito digital y la lucha contra el racismo sistémico en la economía.

97. La representante del PNUD afirmó que el reto de recuperarse de la crisis de la COVID-19 ofrecía la oportunidad de revisar las capacidades de todas las instituciones y sociedades para abordar las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, que estaban estrechamente relacionadas con las desigualdades y vulnerabilidades sociales y económicas más amplias.

98. De los debates del Foro, resumidos por la Presidenta del Grupo de Trabajo, surgieron los siguientes mensajes y observaciones principales:

a) El mundo se enfrentaba a múltiples crisis —desde el cambio climático hasta el colapso económico, pasando por las sobrecogedoras repercusiones de una pandemia mundial o la lacra del racismo— y ya era hora de actuar y avanzar en lo que respecta a la forma en que las empresas se comprometen a respetar los derechos humanos;

b) Los Principios Rectores eran un punto de referencia en tiempos de crisis. Múltiples crisis, como la de COVID-19, la crisis climática y la crisis del racismo continuado en todo el mundo, habían demostrado la fragilidad de los sistemas que no otorgaban un papel central al bienestar y la dignidad fundamentales de las personas. Si se quería que el mundo estuviese realmente “preparado para el futuro”, debía mantener la atención en los derechos humanos a medida que se recuperaba de esas crisis y combatía los abusos en el futuro;

c) El futuro pertenecía a las medidas de obligado cumplimiento. Ya existían pruebas fehacientes de que las medidas voluntarias no estaban llevando al mundo adonde debía llegar. Los sindicatos, los grupos de la sociedad civil y otros habían abogado incansablemente por medidas vinculantes a nivel nacional, regional e internacional. Las empresas y los inversores estaban cada vez más de acuerdo con ello y reclamaban enfoques unificados que aplicasen a todos las mismas reglas y situasen la diligencia debida en materia de derechos humanos como una ventaja competitiva. Hubo un amplio acuerdo en el sentido de que las medidas obligatorias debían basarse en los Principios Rectores y que debía invitarse a los titulares de derechos a participar en la elaboración de las medidas. En cuanto a los Estados, el mundo no podía esperar eternamente a que se aplicasen reglas de juego equitativas;

d) Las repercusiones en el planeta afectaban a las personas. Con demasiada frecuencia, las actuaciones en materia de medio ambiente y de derechos humanos estaban aisladas unas de otras y eso tenía que cambiar. Era indispensable integrar esas cuestiones para lograr un futuro sostenible. En ese aspecto, los defensores de los derechos humanos desempeñaban un papel fundamental, ya que entendían el vínculo entre el medio ambiente, el desarrollo y los derechos;

e) El futuro tenía un componente financiero. En estos momentos se hacía más hincapié en la responsabilidad y la rendición de cuentas de los inversores, las instituciones financieras de desarrollo y los bancos comerciales en el marco de los Principios Rectores. Los Principios aclaraban la responsabilidad que tenían los agentes financieros de respetar los derechos humanos en todas sus actividades básicas;

f) El futuro estaba impulsado por los datos. Los últimos resultados del Estudio de Referencia sobre los Derechos Humanos de las Empresas desafiaban a todos a mejorar. De las 230 empresas evaluadas, 79 habían obtenido una puntuación de 0 puntos en cuanto a la diligencia debida en materia de derechos humanos. El Foro también había escuchado que era necesario contar con datos mejores y más coherentes para impulsar prácticas significativas en materia de derechos humanos y hacer que los resultados para las personas ocupen un puesto central;

g) La gobernanza y los modelos de negocio eran clave. Los derechos humanos debían estar integrados en el ADN de cada empresa. Una empresa responsable era una empresa con resiliencia, y no era posible lograr un verdadero progreso a no ser que los derechos humanos se integrasen en el modelo de propiedad y crecimiento de las empresas;

h) La reparación era una de las herramientas más importantes para la prevención. Esta no solo era reactiva, sino que ayudaba a evitar que se produjesen nuevos perjuicios, influía en la mejora de las prácticas empresariales y tenía el potencial de mejorar las relaciones al reconocer lo que no había funcionado correctamente y corregirlo. El mundo debía recordar siempre el pilar 3 de los Principios Rectores y hacer que el recurso efectivo ocupase un lugar central en sus esfuerzos;

i) Por último, los Estados debían actuar en todas las dimensiones de la “combinación inteligente” propuesta por los Principios Rectores. En ese sentido era alentadora la tendencia actual, en algunas jurisdicciones, de que la diligencia debida fuese de obligado cumplimiento.

99. La Presidenta concluyó diciendo que todos y cada uno de los temas que había mencionado habían sido aportaciones decisivas al proyecto “Principios Rectores +10” del Grupo de Trabajo, que haría un balance de los primeros diez años de los Principios Rectores y desarrollaría una hoja de ruta con base empírica para la próxima década. Se presentaría en junio de 2021.
