



Asamblea General

Distr. general
22 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 3 de la agenda

**Promoción y protección de todos los derechos humanos,
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,
incluido el derecho al desarrollo**

Décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: balance del primer decenio

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 hace un balance de un decenio de aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”, identificando los casos en los que han contribuido a una plataforma conjunta de acción innovadora y los casos en los que el ritmo de aplicación por los Estados, las empresas y otros actores pertinentes debe aumentar urgentemente durante el próximo decenio.



I. Introducción

1. El plan estaba claro: “establecer unos Principios Rectores universalmente aplicables y, sin embargo, viables para la prevención y la reparación efectivas de las vulneraciones de los derechos humanos relacionadas con empresas”, sabiendo muy bien que el respaldo unánime del Consejo de Derechos Humanos a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos¹ no serviría “por sí solo para poner fin a los problemas que plantea la cuestión de las empresas y los derechos humanos”. Por el contrario, el respaldo a los Principios Rectores marcaría el fin del comienzo: la creación de una plataforma conjunta de acción a nivel mundial, como base para seguir avanzando paso a paso, sin excluir ninguna otra posibilidad prometedora a largo plazo². Concebidos como un marco fundacional en apoyo de un mayor progreso evolutivo, los Principios Rectores han llegado a su décimo aniversario. Este hito ofrece la oportunidad de examinar los avances y los desafíos hasta la fecha y, lo que es más importante, de dar un nuevo impulso a la ampliación de la aplicación mundial en el próximo decenio. Ese es el tema principal del presente informe de “balance”.
2. Este ejercicio de balance también se produce en un momento en el que el mundo se enfrenta a una convergencia de crisis, que van desde los costos humanos y financieros actuales de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) hasta la crisis climática existencial, la desigualdad flagrante y creciente, la discriminación de género y racial generalizada, la reducción del espacio cívico y los costos humanos de los avances tecnológicos.
3. Aunque es una crisis de salud pública mundial, la pandemia de COVID-19 es básicamente una emergencia de derechos humanos. Como señaló el Secretario General de las Naciones Unidas, en un contexto de aumento del etnonacionalismo, el populismo, el autoritarismo y el retroceso de los derechos humanos en algunos países, la crisis puede servir de pretexto para adoptar medidas represivas con fines no relacionados con la pandemia. La inestabilidad y el miedo que engendra la pandemia están exacerbando los problemas existentes de derechos humanos, como la discriminación de determinados grupos, la incitación al odio, la xenofobia, los ataques y los retornos forzosos de refugiados y solicitantes de asilo, el maltrato a los migrantes y la violencia sexual y de género, así como el acceso limitado a la salud y los derechos sexuales y reproductivos³.
4. Los Principios Rectores se elaboraron en medio de la crisis económica de 2008 y sus consecuencias. El análisis de la época recuerda los retos actuales: “A menudo los más afectados son los que ya eran vulnerables, tanto particulares como países. Hay que esforzarse a nivel mundial y nacional para limitar los daños y recuperar el impulso de la economía. Los gobiernos han de abstenerse de levantar barreras proteccionistas o suavizar las normas relativas a los derechos humanos para las empresas; los beneficios a corto plazo de estas medidas son ilusorios y, a la larga, ponen en peligro la recuperación. [...] Las empresas han tenido que reconocer que nadie, incluidas las propias empresas, puede seguir actuando como si no hubiera pasado nada, y que deben integrar mejor las preocupaciones sociales en sus metas estratégicas a largo plazo. La sociedad reclama unánimemente una reparación cuando se ha infligido un daño. Los términos transparencia y responsabilización tienen una resonancia mayor que nunca. Y cada vez son más insistentes las exhortaciones a la equidad. Como está estrechamente vinculado con estos cambios, el tema de la empresa y los derechos humanos contribuye a la transición hacia un modelo de crecimiento económico más incluyente y sostenible, y al mismo tiempo se beneficia de ella”⁴.
5. La ambición fundamental de los Principios Rectores de arreglar el desequilibrio entre el Estado, las personas y los mercados, y de reducir y, en última instancia, salvar las diferencias entre las fuerzas económicas y el respeto por las personas, en particular las más expuestas, sigue siendo plenamente válida y urgente durante las crisis actuales.

¹ A/HRC/17/31, párr. 16.

² *Ibid.*, párr. 13.

³ Véase www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief_on_human_rights_and_covid_23_april_2020.pdf.

⁴ A/HRC/11/13, párrs. 9 y 10.

6. Por lo tanto, el décimo aniversario es mucho más que un hito. Es un recordatorio de los retos que aún quedan por delante. Sobre todo, los Principios Rectores proporcionan el marco autorizado y una oportunidad fundamental para que los Estados y las empresas no vuelvan a las andadas, sino que forjen una mejor normalidad en la que se dé prioridad al respeto por las personas y el medio ambiente, con el apoyo de otras partes interesadas y el multilateralismo inclusivo.

A. Mandato y metodología

7. En este contexto y como parte de su mandato, el Grupo de Trabajo puso en marcha un proyecto en julio de 2020 para hacer un balance de la aplicación de los Principios Rectores hasta la fecha y trazar el rumbo para el próximo decenio. Conocido como el proyecto “UNGP 10+”⁵, esta iniciativa ha sido apoyada por Alemania y Suiza y llevada a cabo en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otros asociados⁶.

8. Los diálogos entre múltiples interesados, las consultas con expertos y la investigación colaborativa en todas las regiones fueron una característica definitoria del desarrollo de los Principios Rectores. Ese enfoque también ha estado en el centro de las actividades del Grupo de Trabajo en el desempeño de su mandato y del proyecto UNGPs 10+, que ha proporcionado una plataforma para documentar las evaluaciones de las partes interesadas sobre los avances hasta la fecha y las prioridades para el próximo decenio, en particular compartiendo las respuestas a las encuestas, las aportaciones escritas y los resúmenes de las consultas⁷. El Grupo de Trabajo y los asociados que apoyan el proyecto organizaron más de 30 consultas virtuales, incluso en foros mundiales y regionales de las Naciones Unidas. En esas consultas participaron redes de la sociedad civil de África, Asia, Europa, América Latina y América del Norte; varias organizaciones empresariales y sindicatos mundiales, regionales y nacionales; inversores; Estados; instituciones nacionales de derechos humanos; defensores de los derechos humanos; redes de pueblos indígenas; y el mundo académico⁸.

9. Esas aportaciones y consultas, así como un decenio de labor del Grupo de Trabajo⁹, han contribuido a configurar el proyecto. Sin embargo, debido a las limitaciones de espacio, el presente informe no puede hacer justicia a todas las valiosas aportaciones compartidas.

10. El presente informe ofrece un balance de alto nivel de los avances y los retos hasta la fecha. Sirve de base para la próxima “Hoja de ruta para el próximo decenio”, que establecerá recomendaciones, objetivos y metas más detallados para los Estados, las empresas y otros actores, como las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos, los grupos indígenas, las asociaciones profesionales y las organizaciones internacionales, todos los cuales tienen un papel clave en una aplicación más amplia y extensa de los Principios Rectores durante el próximo decenio y más allá. Reconociendo el papel fundamental de los actores financieros para avanzar en el respeto de los derechos humanos por las empresas, el presente informe va

⁵ Véanse la página web del proyecto en www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPBizHRsnext10.aspx y el portal administrado por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos en www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/un-guiding-principles-the-next-decade. Véase también <https://geneva-academy.ch/research/our-clusters/non-state-actors/detail/76-business-and-human-rights-towards-a-decade-of-global-implementation>.

⁶ Véanse <https://geneva-academy.ch/research/our-clusters/non-state-actors/detail/76-business-and-human-rights-towards-a-decade-of-global-implementation>, <https://geneva-academy.ch/geneva-humanrights-platform/initiatives/detail/81-support-to-un-special-procedures> y www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPBHRnext10/10plus-partners.pdf.

⁷ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPBizHRsnext10-inputs.aspx.

⁸ Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPBHRnext10/UNGP10_events_calendar.pdf.

⁹ Véanse www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPBHRnext10/wg_country_visit_recommendations.pdf y www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPBHRnext10/wg_thematic_recommendations.pdf.

acompañado de una adición sobre la adopción de los Principios Rectores entre los inversores institucionales y sobre las futuras prioridades de una inversión respetuosa de los derechos¹⁰.

II. Una plataforma conjunta de acción a nivel mundial y rendición de cuentas

A. Una norma autorizada para las empresas responsables

11. No cabe duda de que los Principios Rectores han conseguido proporcionar una norma autorizada acordada a nivel mundial sobre lo que deben hacer los Estados y las empresas para proteger y respetar respectivamente todos los derechos humanos en todos los contextos empresariales, algo que no existía antes de 2011.

12. Aunque el llamamiento a declarar muerta la tradicional “responsabilidad social de las empresas” podría haber sido impertinente si se tiene en cuenta el número de premios que se siguen concediendo cada año, los Principios Rectores han articulado claramente los papeles diferentes pero complementarios de los Estados y las empresas. Han recordado a los Estados sus obligaciones en materia de derechos humanos en relación con las empresas y han aclarado la responsabilidad de las propias empresas de respetar los derechos humanos, incluso cuando los Estados tal vez no estén a la altura de sus propias obligaciones. Los Principios Rectores han contribuido satisfactoriamente a poner fin al debate sobre la “distinción confusa entre obligaciones ‘primarias’ de los Estados y obligaciones ‘secundarias’ de las empresas”, que habría provocado “una discusión estratégica interminable sobre el tema de quién es responsable por qué”¹¹. Al establecer la necesidad de un mayor acceso a un recurso efectivo por las víctimas de los daños relacionados con las empresas como un pilar fundamental, los Principios Rectores también han contribuido a desplazar el foco de atención de la filantropía empresarial a la rendición de cuentas como una característica esencial de las empresas responsables.

13. Es fácil ignorar ese desarrollo normativo, pero ha sido un paso fundamental para el progreso. Las normas conforman las leyes, las políticas y las prácticas. Tras años de confusión, el concepto transformador¹² de una responsabilidad empresarial internacionalmente reconocida de respetar los derechos humanos se ha convertido en la norma autorizada que define la empresa responsable.

14. El número cada vez mayor de orientaciones interpretativas y prácticas en apoyo de la aplicación —incluidas las del Grupo de Trabajo¹³— ha demostrado que el régimen establecido por los Principios Rectores se puede aplicar a empresas de todos los tamaños y

¹⁰ A/HRC/47/39/Add.1.

¹¹ A/HRC/8/5, párr. 55.

¹² Véase www.business-humanrights.org/en/blog/un-guiding-principles-on-business-and-human-rights-at-10-a-vision-for-the-future. Véanse también las comunicaciones de la Organización Internacional de Empleadores y los sindicatos mundiales en www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10-inputs.aspx.

¹³ El Grupo de Trabajo ha proporcionado información sobre lo que implica la aplicación de los Principios Rectores en varias áreas temáticas, por ejemplo en relación con la lucha contra la corrupción, los conflictos, el género, los defensores de los derechos humanos, el desarrollo sostenible y el papel del Estado como actor económico; véanse www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx y www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/wg_thematic_recommendations.pdf. Véanse también www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx y www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/guidance-implementation.

sectores¹⁴, a todas las relaciones comerciales, en todos los países¹⁵ y para todos los derechos humanos¹⁶.

15. Dentro del sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas, los órganos de tratados¹⁷ y los titulares de mandatos de los procedimientos especiales¹⁸ han aplicado cada vez más los Principios Rectores en su labor, incluso mediante la intervención directa con los Estados y las empresas, por ejemplo con las “comunicaciones” que abordan denuncias de abusos de derechos humanos relacionados con las empresas. Según un estudio realizado para el proyecto UNGPs 10+ de ese tipo de comunicaciones tramitadas por el Grupo de Trabajo y otros mandatos de procedimientos especiales entre 2011 y 2020, se hizo referencia expresa a los Principios Rectores en las respuestas de las empresas y los Estados¹⁹.

16. Los Principios Rectores también se han utilizado como marco normativo autorizado en apoyo de los esfuerzos esenciales de los mecanismos regionales de derechos humanos, en África²⁰ y América Latina²¹, así como de los sindicatos, los pueblos indígenas, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones nacionales de derechos humanos, para supervisar a los Estados y las empresas y exigirles responsabilidades.

17. Por último y no menos importante, los Principios Rectores han contribuido a hacer posible un diálogo entre múltiples interesados basado en una *lingua franca*, un lenguaje común que entienden tanto los actores privados como los estatales²². El número cada vez mayor de partes interesadas que se reúnen desde 2012 para debatir las tendencias y los retos de la aplicación de los Principios Rectores en foros mundiales²³ y regionales²⁴ confirma la existencia de un movimiento que se está uniendo en torno a los Principios Rectores.

B. Diligencia debida en materia de derechos humanos

18. La supervisión y el logro de la rendición de cuentas por los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas sigue siendo una labor en curso. Sin embargo, el decenio de aplicación de los Principios Rectores se ha caracterizado por su innovación normativa más importante —la expectativa de que las empresas ejerzan la debida diligencia en materia de derechos humanos—, que se está transformando en una norma de conducta jurídicamente vinculante, mientras que los Estados y las empresas han comenzado a aplicar el marco para prevenir y abordar los daños a las personas relacionados con las empresas.

19. Introducida por los Principios Rectores, la diligencia debida en materia de derechos humanos requiere que las empresas identifiquen, prevengan y mitiguen sus repercusiones negativas y den cuenta de la manera en que las abordan. Esta aclaración normativa es la piedra angular de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos y es

¹⁴ Por ejemplo, en relación con los bancos, véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/InterpretationGuidingPrinciples.pdf; y, en relación con el sector de la tecnología, www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/B-TechProject.aspx.

¹⁵ Véanse los informes de países del Grupo de Trabajo, disponibles en www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGCountryVisits.aspx y www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/wg_country_visit_recommendations.pdf.

¹⁶ Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Monash_HRT.pdf. Véase también la investigación a título gratuito de DLA Piper para el proyecto UNGPs 10+ en www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/dla_piper.pdf.

¹⁷ Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/treaty_bodies_uptake.pdf.

¹⁸ Véanse www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/special_procedures_uptake.pdf y www.ihrb.org/other/un-working-group-on-business-human-rights/commentary-business-responsibilities-un-human-rights-council-agenda.

¹⁹ Véase la investigación a título gratuito de DLA Piper para el proyecto UNGPs 10+. Se examinaron 174 comunicaciones a empresas y 338 comunicaciones a Estados.

²⁰ Véase www.achpr.org/sessions/sessionsp?id=137.

²¹ Véase www.oas.org/en/iachr/media_center/PReleases/2020/014.asp.

²² Nicola Jägers, “UN Guiding Principles at 10: permeating narratives or yet another silo?”, *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, núm. 2 (2021) (de próxima publicación).

²³ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx.

²⁴ Véanse www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/AboutRegionalForumsBHR.aspx y <https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org/content/bizhumanrights/en/home/our-work.html>.

probablemente la contribución más influyente de los Principios Rectores. Además de estar cada vez más integrada en la legislación, la adopción de la norma de la diligencia debida en materia de derechos humanos por organizaciones que enmarcan las operaciones empresariales y la adopción de decisiones en diferentes regímenes e influyen en ellas ha creado lo que se puede describir como una red consolidada de presión, en la que una serie de actores diferentes están obligando o incentivando a las empresas a respetar los derechos humanos.

20. La adopción institucional de la diligencia debida en materia de derechos humanos por diversas entidades ha contribuido a lograr uno de los objetivos centrales de los Principios Rectores al fomentar la convergencia entre las numerosas instituciones diferentes que configuran la conducta empresarial. Esta red cada vez mayor de instituciones que adoptan la norma ha contribuido a compensar las debilidades respectivas de cada entidad y a reforzar mutuamente sus funciones²⁵.

21. Además del ampliamente conocido reflejo entre los Principios Rectores y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos también se ha incorporado a la norma ISO 26000, relativa a la responsabilidad social²⁶, y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social revisada de la Organización Internacional del Trabajo de 2017²⁷. También es la norma de referencia para el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus participantes sobre las políticas y los procesos que deberían aplicar para asegurarse de que siguen los principios del Pacto Mundial²⁸. Organizaciones como la Fédération Internationale de Football Association (FIFA)²⁹ y el Comité Olímpico Internacional también han adoptado la norma³⁰.

22. Es importante destacar que la diligencia debida en materia de derechos humanos ha empezado a calar en el mundo de las instituciones financieras, aunque de forma desigual y relativamente limitada³¹. El reconocimiento por esas instituciones de su responsabilidad en virtud de los Principios Rectores y su integración de la diligencia debida en materia de derechos humanos en las relaciones comerciales es un paso esencial para fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas, teniendo en cuenta la influencia que ejercen en la prestación de servicios y en los agentes económicos públicos y privados.

23. En el contexto de los prestamistas multilaterales, el Banco Europeo de Inversiones³², el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo³³, la Corporación Financiera Internacional³⁴ y, más recientemente, el Banco Interamericano de Desarrollo³⁵ hacen referencia a la diligencia debida en materia de derechos humanos en sus políticas operacionales o en declaraciones más amplias en materia de políticas para otras instituciones de financiación del desarrollo, como el Banco Mundial y el Banco Africano de Desarrollo³⁶.

²⁵ Véase, por ejemplo, John G. Ruggie, “Global governance and ‘new governance theory’: lessons from business and human rights”, *Global Governance: A Review of Multilateralism and International Organizations*, vol. 20, núm. 1 (2014).

²⁶ Véase <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>.

²⁷ Véase www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm.

²⁸ Véanse www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf, www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/UNGPs/principle-1 y www.unglobalcompact.org/news/4638-11-16-2020.

²⁹ Véase <https://img.fifa.com/image/upload/kr05dqyhwr1uhqy2lh6r.pdf>.

³⁰ Véase www.olympic.org/news/ioc-moves-forward-with-its-human-rights-approach.

³¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), “Benchmarking study of development finance institutions’ safeguards and due diligence frameworks against the UN Guiding Principles on Business and Human Rights” (borrador), disponible en www.ohchr.org/Documents/Issues/Development/DFI/OHCHR_Benchmarking%20Study_HRDD.pdf.

³² Banco Europeo de Inversiones, “Statement of environmental and social principles and standards” (2009).

³³ Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, “Environmental and social policy” (2019).

³⁴ Corporación Financiera Internacional, “Sustainability policy” (2012).

³⁵ Véase <https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-2131049523-16>.

³⁶ Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, Vision for Sustainable Development, párr. 3; y Grupo del Banco Africano de Desarrollo, Integrated Safeguards System: Policy Statement and Integrated Safeguards (2013).

Esos avances han sentado la base para reforzar las salvaguardias de los derechos humanos, pero la integración general de la diligencia debida en materia de derechos humanos en los proyectos financiados por la financiación del desarrollo y las instituciones financieras internacionales sigue siendo escasa, incluso como herramienta para gestionar el riesgo para las personas en los megaproyectos de infraestructura³⁷. Sigue siendo necesario demostrar que esas instituciones llevan a cabo eficazmente la diligencia debida en materia de derechos humanos y que exigen lo mismo a las empresas y los Estados que se benefician de sus servicios.

24. En la práctica, la brecha sigue siendo importante. Por ejemplo, la Cumbre de Finanzas en Común de 2020 —la primera cumbre mundial de todos los bancos públicos de desarrollo— se negó a incluir los derechos humanos en el programa y en la declaración resultante de la Cumbre. Esa falta de aceptación de los Principios Rectores se produjo a pesar de los reiterados llamamientos del Grupo de Trabajo, otros expertos de las Naciones Unidas y la sociedad civil³⁸. Paradójicamente, el enfoque de la Cumbre no se caracterizaría como sostenible según el reglamento de la Unión Europea sobre la taxonomía de las finanzas sostenibles³⁹, vinculante para los organizadores, que exige específicamente la conformidad con los Principios Rectores como uno de los tres criterios para que la inversión se califique como sostenible.

25. Del mismo modo, otras instituciones financieras internacionales clave deben mejorar y mostrar liderazgo. Por ejemplo, la continua incapacidad aparente del Fondo Monetario Internacional para relacionar la protección social con una economía sostenible llevó al Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos a concluir que había relegado “las consecuencias sociales a un segundo plano”⁴⁰.

26. Los escasos avances en el mundo de la financiación del desarrollo, aunque sean parciales, ponen de manifiesto, por el contrario, la falta de compromiso de las Naciones Unidas como organización, más allá de los esfuerzos de entidades concretas como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos⁴¹, la Organización Internacional del Trabajo⁴², el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)⁴³ y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)⁴⁴ para promover los Principios Rectores.

27. A pesar de los reiterados llamamientos del Secretario General para que el sistema de las Naciones Unidas predique con el ejemplo⁴⁵ y algunas iniciativas en diferentes ámbitos y entidades, como la contratación, las asociaciones⁴⁶, el análisis más amplio de riesgos⁴⁷ y la programación⁴⁸, y sobre una base específica⁴⁹, las Naciones Unidas siguen sin integrar la

³⁷ ACNUDH y Fundación Heinrich Böll, *The Other Infrastructure Gap: Sustainability, Human Rights and Environmental Perspectives*, disponible en www.ohchr.org/Documents/Publications/TheOtherInfrastructureGap_FullLength.pdf.

³⁸ Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/20201006_WG_BHR_Submission.pdf.

³⁹ Véase <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32020R0852>.

⁴⁰ A/HRC/38/33, párr. 72.

⁴¹ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx.

⁴² Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

⁴³ Véase <https://sites.unicef.org/csr/theprinciples.html>.

⁴⁴ Véase <https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org>.

⁴⁵ Véanse A/HRC/21/21, A/HRC/26/20 y www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/atoms/files/The_Highest_Aspiration_A_Call_To_Action_For_Human_Right_English.pdf.

⁴⁶ Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, “UNSDG common approach to prospect research and due diligence for business sector partnerships”, disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms_726770.pdf.

⁴⁷ Véase <https://unsdg.un.org/download/82/292>.

⁴⁸ Grupo de Gestión Ambiental de las Naciones Unidas, “Moving towards a common approach to environmental and social standards in UN programming”, 8 de julio de 2019, disponible en https://unemg.org/wp-content/uploads/2019/07/FINAL_Model_Approach_ES-Standards-1.pdf.

⁴⁹ Véase, por ejemplo, “Human rights due diligence policy on United Nations support to non-United Nations security forces: guidance note and text of the policy”, disponible en <https://unsdg.un.org/sites/default/files/Inter-Agency-HRDDP-Guidance-Note-2015.pdf>.

diligencia debida en materia de derechos humanos en sus propias actividades y relaciones comerciales.

28. La consecuencia es una oportunidad perdida para que el sistema de las Naciones Unidas predique con el ejemplo, estimule la adopción a mayor escala y contribuya a una mayor coherencia general en los marcos mundiales de gobernanza. Casi un decenio de inacción a nivel ejecutivo de esas instituciones también refleja el escaso número de solicitudes de los Estados miembros de integrar y promover los Principios Rectores. Hasta la fecha, el sistema de las Naciones Unidas no ha desarrollado estructuras o herramientas suficientes para reforzar aún más el apoyo a la aplicación, incluida la recopilación sistemática de datos, el fomento de una capacidad de gran alcance o un “servicio de ayuda” mundial para las empresas, los Estados, la sociedad civil y otras partes interesadas.

29. Varias plataformas empresariales e industriales han incorporado la diligencia debida en materia de derechos humanos en sus expectativas respectivas respecto de las empresas miembros⁵⁰, como la Cámara de Comercio de Importadores y Exportadores de Metales, Minerales y Productos Químicos de China⁵¹ y el Consejo Internacional de Minería y Metales⁵². En 2020, el Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible hizo que uno de sus cinco requisitos para ser miembro fuera contar con una política de respeto a los derechos humanos y un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos. El potencial de las organizaciones empresariales mundiales aún no se ha aprovechado al máximo. Por ejemplo, la Cámara de Comercio Internacional y la Organización Internacional de Empleadores han respaldado firmemente los Principios Rectores, pero aún no han hecho que la diligencia debida en materia de derechos humanos sea un requisito para los miembros.

III. Proteger

30. Los Principios Rectores establecieron claramente que los Estados no deberían dar por sentado que las empresas prefieren invariablemente la inacción del Estado o se benefician de ella, y que deberían considerar una “combinación inteligente” de medidas —nacionales e internacionales, obligatorias y voluntarias— para fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas.

31. La aclaración aportada por los Principios Rectores sobre el contenido y el alcance de la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos ha permitido progresos en la regulación y la legislación en diversas jurisdicciones y un desplazamiento hacia una combinación más inteligente de medidas por los Estados.

32. El deber del Estado de proteger los derechos humanos se materializa de diversas maneras, desde la regulación hasta la promoción, pero también cuando los Estados persiguen objetivos de política de inversión y actúan como actores económicos o en organizaciones multilaterales, todo lo cual se analiza a continuación.

A. Diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos

33. Uno de los avances más notables de los diez últimos años es la comprensión cada vez mayor de la necesidad de establecer requisitos legales basados en los Principios Rectores. Ese “endurecimiento” es una evolución normal de las normas, que pasan de ser una práctica de unos pocos a una aceptación más amplia, a una norma voluntaria y luego obligatoria. Aunque cabe esperar esa evolución, suele ser muy lenta. El rápido surgimiento de un amplio consenso sobre la necesidad de establecer requisitos legales basados en los Principios Rectores —en la sociedad civil, las organizaciones sindicales y las instituciones nacionales de derechos humanos, a las que se han sumado un número significativo de inversores y de las propias empresas— es, por lo tanto, especialmente digno de mención, puesto que se están desarrollando esfuerzos de diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos a

⁵⁰ Véase https://gbhr.org/images/docs/UNGPs+10_Compendium_of_Insights_from_Business_Organisations_-_UNAF_November_2020.pdf.

⁵¹ Véase www.cccmc.org.cn/docs/2017-08/20170804141709355235.pdf.

⁵² Véase www.icmm.com/en-gb/news/2020/drawing-on-ungp-to-give-local-communities-a-voice.

nivel nacional, regional e internacional⁵³. Aunque los esfuerzos nacionales y regionales han surgido sobre todo en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), constituyen avances prometedores hacia una regulación de la conducta empresarial más exhaustiva y de alcance mundial.

34. Si bien los esfuerzos iniciales se centraron en asuntos de grandes repercusiones y determinados sectores o productos básicos⁵⁴, como las iniciativas de transparencia que exigían a las empresas que explicaran la manera en que llevaban a cabo los aspectos respectivos de la diligencia debida en materia de derechos humanos⁵⁵, las medidas más recientes han pasado a legislar procesos de diligencia debida más completos, ampliando al mismo tiempo el alcance de los sectores y los derechos humanos abarcados. Por ejemplo, la Ley sobre el Deber de Vigilancia de las Empresas Matrices y de Subcontratación, aprobada en Francia en 2017, fue la primera medida nacional que legisló la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos en todos los sectores y asuntos⁵⁶.

35. Otros países, como Alemania⁵⁷, los Países Bajos⁵⁸ y Noruega⁵⁹, están avanzando hacia una legislación similar en 2021 y sus parlamentos respectivos examinarán leyes sobre la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos y medio ambiente en las cadenas de suministro.

36. A nivel regional, la Unión Europea está avanzando hacia una directiva intersectorial obligatoria sobre diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente⁶⁰, y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recomendó en 2019 que sus Estados miembros adoptaran la diligencia debida obligatoria⁶¹. A nivel internacional, el Consejo de Derechos Humanos creó en 2014 un grupo de trabajo intergubernamental con el mandato de elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante que exigiera a los Estados partes la aplicación de medidas obligatorias de diligencia debida en materia de derechos humanos⁶².

37. Aunque la tendencia es clara, muchos Estados se resisten a desarrollar medidas obligatorias por temor a ser los “primeros” y poner a sus empresas nacionales en una supuesta desventaja comparativa. El Consejo Federal suizo, por ejemplo, utilizó ese argumento para justificar su oposición a una iniciativa popular que pedía la obligatoriedad de la diligencia debida⁶³. En ese contexto, aunque la forma exacta de la próxima directiva europea está por determinar, su efecto dominó afectará a jurisdicciones más allá de la Unión Europea.

⁵³ Véase www.business-humanrights.org/en/latest-news/national-regional-movements-for-mandatory-human-rights-environmental-due-diligence-in-europe.

⁵⁴ Véanse, por ejemplo, Estados Unidos de América, Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección de los Consumidores, Ley Pública núm. 111-203 (21 de julio de 2010), secc. 1502 (disposición legal sobre los minerales de zonas en conflicto); Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017; www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted; www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>; www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_713924.pdf; y www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/644/text.

⁵⁵ Véase, por ejemplo, https://icar.ngo/wp-content/uploads/2020/01/ICARFullDisclosureReport_Apr10-WEB.pdf.

⁵⁶ Véase www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626?r=e7rvxfY4rB.

⁵⁷ Véase www.auswaertiges-amt.de/en/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/-/2445576.

⁵⁸ Véase www.mvoplatforn.nl/en/translation-of-the-bill-for-responsible-and-sustainable-international-business-conduct.

⁵⁹ Véase www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-150-l-20202021/id2843171/?ch=1.

⁶⁰ Véase [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2129\(INL\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2129(INL)&l=en).

⁶¹ Véase www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf.

⁶² Véase www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntNC.aspx.

⁶³ La iniciativa logró captar el 50,7 % del voto popular, pero no consiguió la “doble mayoría” necesaria de los 26 cantones. El rechazo de la iniciativa supone la entrada en vigor automática de una contrapropuesta que requiere que las empresas informen sobre el trabajo infantil y el abastecimiento de minerales de zonas de conflicto. Véase www.bk.admin.ch/ch/d/pore/va/20201129/can636.html.

38. Sin embargo, debido a la posibilidad de lograr una mayor seguridad jurídica, una mayor igualdad de condiciones, un mayor apalancamiento dentro de las cadenas de valor y una gestión de riesgos mejor integrada y, en gran medida, a un decenio de experiencia con los Principios Rectores, cada vez son más las voces empresariales que apoyan las medidas obligatorias de diligencia debida en materia de derechos humanos⁶⁴. En definitiva, el foco de atención ya no es la *posibilidad* de hacer efectivos los requisitos obligatorios, sino la *manera* de llevarlo a cabo y las consecuencias de las opciones de regulación.

39. La diligencia debida en materia de derechos humanos se puede materializar de múltiples maneras, desde los requisitos de divulgación hasta el mandato francés más amplio de que las empresas adopten la diligencia debida y desarrollen planes de “vigilancia” similares a los programas de cumplimiento. Sin embargo, en todos los casos, y sobre todo porque las negociaciones para los procesos de regulación suelen ser transaccionales, se debe prestar gran atención a esos avances para asegurar una diligencia debida significativa que esté en conformidad con los Principios Rectores. El Grupo de Trabajo ha subrayado que la naturaleza de las obligaciones legales y los regímenes de responsabilidad para esos tipos de medidas se deberá calibrar cuidadosamente y aclarar más⁶⁵ para evitar interpretaciones divergentes o arbitrarias, y que también será fundamental protegerse de las consecuencias no deseadas, como los enfoques de diligencia debida de “trámite” o las promesas vacías de recursos efectivos por los Estados y las empresas⁶⁶. El Grupo de Trabajo, otros procedimientos especiales y los organismos de las Naciones Unidas también han subrayado la necesidad de que esas medidas aborden los mayores riesgos a los que se enfrentan los niños⁶⁷, las mujeres y las personas LGBTI+⁶⁸, los pueblos indígenas⁶⁹, los defensores de los derechos humanos⁷⁰ y las minorías religiosas y étnicas, así como la discriminación racial⁷¹.

40. En términos más generales, a medida que se avanza en la adopción de medidas obligatorias inspiradas en los Principios Rectores, es fundamental que se desarrollen regímenes de aplicación y sanciones creíbles para que esas normas se tomen en serio. Es fundamental también que los legisladores responsables de la preparación y la puesta en práctica de esos regímenes jurídicos —así como los abogados y los jueces que trabajen en ellos— conozcan el contenido de los Principios Rectores. En particular, la capacidad de esos actores para comprender y reflejar con exactitud lo que implica en la práctica la responsabilidad empresarial de respetar es clave para que los requisitos de la diligencia debida en materia de derechos humanos sean comprensibles y las empresas los apliquen adecuadamente⁷².

B. Planes de acción nacionales

41. El desarrollo de planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos ha sido una de las señales más visibles de la adopción de los Principios Rectores por los Estados. A principios de 2021, había 25 países con planes de ese tipo, 2 con capítulos sobre las empresas y los derechos humanos dentro de su estrategia más amplia de derechos humanos y 18 en proceso de elaboración de planes específicos⁷³.

42. Los procesos de elaboración de los planes de acción nacionales han fomentado en algunos lugares una mayor coherencia en materia de políticas al reunir a entidades estatales que tradicionalmente no podían entablar un diálogo directo. Esos procesos también han

⁶⁴ Véase www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence/companies-investors-in-support-of-mhrdd.

⁶⁵ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/MandatoryHRDD.aspx.

⁶⁶ Véase A/HRC/38/20/Add.2.

⁶⁷ Véase <https://sites.unicef.org/csr/theprinciples.html>.

⁶⁸ Véanse A/HRC/41/43 y www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/Biz4LGBTI.aspx.

⁶⁹ Véanse A/68/279 y, por ejemplo, A/HRC/24/41, A/HRC/33/42 y A/HRC/39/17.

⁷⁰ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/HRDefendersCivicSpace.aspx.

⁷¹ Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RecommendationsLegislativeProposal.pdf.

⁷² Véanse www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/MandatoryHRDD.aspx o www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/MandatoryHR_Due_Diligence_Issues_Paper.pdf.

⁷³ Véanse <https://globalnaps.org/country> y www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx.

proporcionado plataformas nacionales para la concienciación y el fomento de la capacidad entre los Estados y los grupos interesados. En los casos en los que se han llevado a cabo evaluaciones nacionales de referencia, el proceso de elaboración del plan de acción nacional ha proporcionado puntos de referencia que antes no existían con los que se puede evaluar la aplicación de los Principios Rectores por parte del Estado⁷⁴.

43. Sin embargo, el número relativamente bajo de planes de acción nacionales hasta la fecha demuestra que la mayoría de los Estados todavía tienen que dar prioridad a la aplicación de los Principios Rectores. Además, la relativa falta de calidad en el contenido de muchos planes de acción nacionales y en varios procesos pone de manifiesto las deficiencias de esas iniciativas si no están respaldadas por una acción concreta del Estado y una participación inclusiva de las partes interesadas, aunque algunos de los últimos planes de acción nacionales muestran claros signos de mejora⁷⁵.

44. Un reto clave en todas las regiones sigue siendo que los ministerios encargados de la cartera de las empresas y los derechos humanos suelen tener recursos limitados para fomentar la capacidad o aumentar la conciencia entre las entidades estatales, o el poder político y el mandato suficientes del más alto nivel político para convocar a los ministerios fundamentales que regulan e incentivan las empresas o influir en ellos⁷⁶. Tampoco se ha prestado la suficiente atención a la manera de capacitar a agentes positivos del cambio dentro de los Estados.

C. Coherencia de las políticas nacionales

45. Los Principios Rectores subrayaron claramente la necesidad de coherencia en materia de políticas. Aclararon que los Estados no solo deben cumplir sus obligaciones en materia de derechos humanos cuando persiguen objetivos de política de inversión o cuando actúan como agentes económicos, sino que deberían desempeñar ese papel para fomentar el respeto de los derechos humanos.

46. Aunque hay ámbitos en los que los Estados han regulado los flujos de inversión o mercancías asociados a mayores riesgos de abuso, y se han mencionado los derechos humanos en instrumentos económicos, todavía hay margen de mejora. El acuerdo de inversión entre la Unión Europea y China, anunciado en diciembre de 2020, ofrece un ejemplo interesante de práctica estatal. En virtud del acuerdo, cada parte se compromete a promover prácticas empresariales responsables, entre otras cosas, fomentando la adopción voluntaria de las prácticas pertinentes por las empresas y teniendo en cuenta las directrices y los principios pertinentes reconocidos internacionalmente, incluidos expresamente los Principios Rectores⁷⁷.

47. Por un lado, la referencia expresa a las normas y los principios de conducta empresarial responsable es una evolución digna de mención para ese tipo de acuerdos, sobre todo teniendo en cuenta que es la primera vez que China ha acordado ese tipo de disposiciones con un socio comercial. Demuestra los avances en el reconocimiento del deber de los Estados de proteger los derechos humanos en el contexto empresarial. Por otro lado, el carácter voluntario de las expectativas respecto de las empresas no cumple la base de referencia de los Principios Rectores e inevitablemente refuerza la idea obsoleta de que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es opcional.

48. En general, muchos Estados están demostrando una clara tendencia hacia una “combinación inteligente” de políticas, pero todavía dudan en gran medida de aprovechar plenamente las herramientas disponibles, haciendo demasiado hincapié en medidas

⁷⁴ Véanse www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf y, por ejemplo, www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/states-igos/switzerland.pdf.

⁷⁵ Véanse <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/599c543ae9bdfd40b5b6f055/1503417406364/NAP+Assessment+Aug+2017+FINAL.pdf> y los recursos en <https://globalnaps.org/resources>.

⁷⁶ Véase A/74/198.

⁷⁷ Véase <https://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=2237>, en particular la secc. IV, art. 2.

voluntarias como la concienciación, la capacitación, la investigación y la promoción de buenas prácticas.

49. En consecuencia, la incorporación de los Principios Rectores en los acuerdos económicos internacionales o cuando los Estados actúan como agentes económicos —en las empresas estatales, en la contratación pública⁷⁸ y a través de los fondos soberanos y los créditos a la exportación, entre otros— no ha experimentado grandes avances. Como se ha señalado en los informes del Grupo de Trabajo⁷⁹, a pesar de los modelos innovadores que se están aplicando en algunos Estados, hasta la fecha, la promesa de los Principios Rectores en lo que respecta al nexo entre el Estado y las empresas y el potencial de los Estados para predicar con el ejemplo sigue sin cumplirse en gran medida.

D. Coherencia de las políticas multilaterales

50. Los Principios Rectores subrayan el papel clave que desempeña la coherencia de las políticas internacionales en el fomento de las empresas responsables por conducto de las instituciones multilaterales que se ocupan de las cuestiones relacionadas con las empresas.

51. Como se ha mencionado anteriormente, aunque algunas instituciones financieras y de desarrollo internacionales han adoptado la norma de la diligencia debida en materia de derechos humanos, la mayoría sigue estando muy atrasada, tanto en las políticas como en la práctica. Ello pone de manifiesto una clara deficiencia por parte de los Estados como miembros de esas organizaciones.

52. Lo mismo ocurre con las instituciones y los foros multilaterales que no se ocupan principalmente de cuestiones relacionadas con las empresas, en los que existe el mismo enfoque aislado. Por ejemplo, la prevención y el tratamiento de las repercusiones negativas en las personas y el planeta es el núcleo de los Principios Rectores y la contribución más significativa que la mayoría de las empresas pueden hacer al desarrollo sostenible⁸⁰. Sin embargo, a pesar de la referencia expresa a los Principios Rectores en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, las normas clave de los Principios Rectores han estado ausentes en gran medida de la Agenda 2030 dirigida por las Naciones Unidas y los correspondientes Objetivos de Desarrollo Sostenible⁸¹. Del mismo modo, la adopción de los Principios Rectores en el ámbito del cambio climático, incluso en el contexto del Acuerdo de París, también ha sido preocupantemente mínima, sobre todo porque la norma de la diligencia debida y el enfoque de la rendición de cuentas los convierten en un marco valioso para la consecución práctica de una “transición justa” hacia una economía verde⁸².

53. Lo mismo ocurre con muchos otros debates relacionados con el papel de las empresas en la sociedad, como la lucha contra la corrupción, la lucha contra todas las formas de discriminación, el futuro del trabajo, la inteligencia artificial y el capitalismo de las partes interesadas. La convergencia también ha sido lenta en relación con otros puntos de referencia fundamentales para los negocios sostenibles, como las normas de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en el ámbito de la inversión, o diversas iniciativas para la sostenibilidad en sentido más amplio.

54. El valor de los Principios Rectores se ha demostrado reiteradamente⁸³. Sin embargo, las conexiones no se han establecido suficientemente, y la dura realidad es que la coherencia de las políticas mundiales necesaria para la mejora sistémica sigue siendo un reto formidable:

⁷⁸ Véase www.hrprocurementlab.org.

⁷⁹ A/HRC/32/45 y A/HRC/38/48.

⁸⁰ Véanse www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf, www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/responsible_business_conduct_as_a_cornerstone_of_the_2030_agenda_dihf_final.pdf y <https://shiftproject.org/resource/the-human-rights-opportunity-in-collaboration-with-wbcsd/introduction>.

⁸¹ Véase, por ejemplo, Nicola Jägers, “UN Guiding Principles at 10: permeating narratives or yet another silo?”, *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, núm. 2 (2021) (de próxima publicación).

⁸² Véase www.ihrb.org/focus-areas/just-transitions/briefing-connecting-just-transitions-business-human-rights-agendas.

⁸³ Véase, por ejemplo, www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/SustainableDevelopmentGoals.aspx.

persisten los silos, y los procesos y las organizaciones fundamentales que fijan las normas no han hecho explícitamente la conexión con las empresas y los derechos humanos.

55. Ello muestra claramente la necesidad de que en el próximo decenio se articulen y promuevan con mayor claridad las soluciones que los Principios Rectores ofrecen para abordar esos problemas mundiales. Los Estados por supuesto, pero también las empresas y la sociedad civil, deben colmar esa laguna de coherencia e idear estrategias y herramientas más claras para que los responsables de las decisiones en los Estados, las empresas y las instituciones financieras conozcan y utilicen los Principios Rectores.

56. La coherencia a nivel nacional, regional e internacional se verá favorecida en parte por el impulso hacia la diligencia debida obligatoria de las empresas en materia de derechos humanos. Sin embargo, como ha demostrado el primer decenio, esa evolución debe ir acompañada de todas las medidas previstas por los Principios Rectores para los Estados y las empresas a fin de lograr una mayor coherencia de las políticas en general. Del mismo modo, las experiencias de los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones nacionales de derechos humanos durante el primer decenio han demostrado claramente el papel fundamental que desempeñan al promover esos avances y, en última instancia, hacer realidad esa coherencia y aplicar medidas sobre el terreno.

IV. Respetar

57. Los Principios Rectores se aplican a un universo de decenas de miles de empresas transnacionales y afiliadas, y a millones de empresas nacionales que abarcan todos los contextos políticos, económicos, sociales y culturales. Por lo tanto, la tarea fundamental de conseguir que las empresas respeten los derechos humanos es ingente. Incluso para las empresas que están fomentando su capacidad interna, cumplir todas las expectativas establecidas en los Principios Rectores es una tarea compleja y continua, especialmente cuando las actividades o las relaciones comerciales están relacionadas con zonas afectadas por conflictos, corrupción, actividades delictivas, atrocidades u otras situaciones que requieren una diligencia debida “reforzada”⁸⁴.

58. Las prácticas que han ido surgiendo a lo largo del último decenio demuestran que cumplir la responsabilidad empresarial de respetar es posible. Los datos muestran que se ha producido una considerable aceptación por las empresas, aunque haya sido desigual e insuficiente tanto en profundidad como en amplitud. A continuación se analizan las tendencias de las prácticas empresariales hasta la fecha, junto con las lagunas críticas que siguen existiendo.

A. Aceptación por las empresas

59. En el último decenio, un número cada vez mayor de empresas se ha comprometido públicamente con los Principios Rectores. Muchas de esas empresas están desarrollando un aprendizaje y unas prácticas internas continuas para los diferentes aspectos del respeto de los derechos humanos por las empresas, y para abordar las repercusiones negativas en sus operaciones y en toda su cadena de valor⁸⁵.

60. Aunque los datos recopilados hasta ahora muestran que las empresas basadas en la OCDE son más propensas a comprometerse con los Principios Rectores⁸⁶, una evaluación de 2019 de las 50 principales empresas que cotizaban en las bolsas de Filipinas, Indonesia, Malasia, Singapur y Tailandia reveló que el 37,1 % se había comprometido públicamente a respetar los derechos humanos⁸⁷. La misma tendencia parece estar surgiendo en otras

⁸⁴ Véase A/75/212.

⁸⁵ Véase A/73/163.

⁸⁶ Véase www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb.

⁸⁷ Véase http://asean-csr-network.org/c/images/190506-upload/Human_Rights_Disclosure_in_ASEAN-Full_Report.pdf.

regiones, especialmente en América Latina⁸⁸, y también en África y en los Estados árabes⁸⁹, lo cual demuestra una nueva conciencia en torno a los derechos humanos que no existía un decenio antes.

61. Del mismo modo, aunque el número de empresas comprometidas con los Principios Rectores sigue siendo bajo en comparación con el número de empresas en general, ello debería situarse en el contexto más amplio del alcance potencial de las empresas a través de sus cadenas globales de valor. Por ejemplo, las coaliciones industriales comprometidas con los negocios responsables en las cadenas de suministro, como Amfori⁹⁰ y la Responsible Business Alliance⁹¹, abarcan a millones de proveedores. Incluso una organización relativamente pequeña basada en miembros como la Global Business Initiative on Human Rights, integrada por 22 empresas comprometidas con la aplicación de los Principios Rectores, opera colectivamente en 190 países y tiene un impacto en más de 50 industrias y más de 2 millones de proveedores de primer nivel⁹².

62. Aunque no hay un estudio exhaustivo sobre el respeto de los derechos humanos por las empresas, los estudios, los índices de referencia y las calificaciones que se han desarrollado a lo largo del último decenio apuntan en la misma dirección: avances, pero con margen para seguir avanzando. Por ejemplo, el Corporate Human Rights Benchmark de 2020 evalúa la información pública sobre derechos humanos de 229 empresas mundiales. Sus resultados muestran que un número cada vez mayor de empresas están adoptando los Principios Rectores, con compromisos y procedimientos calificados de sólidos y rigurosos. Sin embargo, todavía son muy pocas las empresas que gestionan sólidamente su responsabilidad. Por ejemplo, el 46,2 % de todas las empresas evaluadas en 2020 no consiguieron ningún punto en los indicadores de diligencia debida del índice de referencia⁹³.

63. En general, además de la necesidad de expandirse geográficamente, una prioridad clave sigue siendo impulsar el respeto de los derechos humanos de forma más amplia en las cadenas de valor, en particular entre las pequeñas y medianas empresas que se enfrentan al reto de contar con recursos limitados⁹⁴ y pocas herramientas prácticas adaptadas⁹⁵. Del mismo modo, es urgente abordar también la economía informal, que representa más de seis de cada diez trabajadores y cuatro de cada cinco empresas en el mundo⁹⁶.

B. Retos de aplicación y coherencia

64. Esa aceptación es alentadora y constituye un punto de partida esencial para avanzar más rápidamente hacia una mayor amplitud y profundidad en la aplicación. Sin embargo, las iniciativas de análisis comparado y las evaluaciones de las partes interesadas también ponen de relieve, en particular, la aparente desconexión entre las mejoras en el plano de las políticas y la diligencia debida en materia de derechos humanos en la práctica, tanto en general como en relación con problemas específicos de derechos humanos⁹⁷.

65. Esa desconexión también subraya el hecho de que, al igual que en el caso de los Estados, la falta de coherencia de las políticas en la práctica empresarial sigue siendo un

⁸⁸ Véase A/HRC/47/39/Add.4.

⁸⁹ Véanse los informes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre los retos y las oportunidades para el próximo decenio en África, Asia y los Estados árabes, disponibles en www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10-inputs.aspx.

⁹⁰ Véase www.amfori.org.

⁹¹ Véase www.responsiblebusiness.org.

⁹² Véase <https://gbihr.org>.

⁹³ Véase www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrh.

⁹⁴ Véanse www.ioe-emp.org/news/details/new-ioe-position-paper-inputs-into-the-business-and-human-rights-roadmap y https://gbihr.org/images/docs/UNGPs+10_Compendium_of_Insights_from_Business_Organisations_-_UNAF_November_2020.pdf.

⁹⁵ Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/smes_gpsguidance.pdf.

⁹⁶ Véase www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--en/index.htm.

⁹⁷ Véanse, por ejemplo, www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/world_benchmarking_alliance_chrh.pdf, www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/Gender_consultation_summary.pdf y www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/iwgia_final.pdf.

desafío clave para lograr la aplicación efectiva de los Principios Rectores. Como punto de partida, la diligencia debida en materia de derechos humanos proporciona a las empresas un medio para integrar el respeto de los derechos humanos en todas las actividades y la gestión de las relaciones comerciales.

66. La diligencia debida en materia de derechos humanos se aplica a todas las actividades de una empresa. Tras un enfoque inicial centrado sobre todo en la *producción* de bienes y servicios, o su *uso*, como demuestra, por ejemplo, el debate sobre las empresas de medios sociales, la atención se ha desplazado de forma más sistemática a un conjunto más amplio de *actividades* empresariales. El ejemplo más notable de ese cambio en el transcurso del decenio fue la mayor atención prestada al efecto de las actividades empresariales en los defensores de los derechos humanos y la necesidad de que las empresas ejerzan la diligencia debida en el espacio cívico, reto del que son ejemplo algunos de los casos más emblemáticos de derechos humanos relacionados con las empresas del decenio⁹⁸.

67. En efecto, es urgente abordar la represión de los defensores de los derechos humanos. Entre 2015 y 2020 se registraron más de 2.883 ataques contra defensores de los derechos humanos, que aumentaron cada año de ese período⁹⁹. Aunque el reto no era nuevo, la norma de la diligencia debida de los Principios Rectores estipula claramente que las empresas deben velar —como mínimo— por que sus actividades, acciones y omisiones no den lugar a represalias, violencia o estigmatización contra los defensores de los derechos humanos¹⁰⁰.

68. Aunque sigue habiendo importantes retos, diversas empresas, iniciativas de múltiples interesados, asociaciones industriales, inversores e instituciones financieras han aclarado su posición sobre los defensores de los derechos humanos, ya sea mediante declaraciones o políticas individuales, o mediante acciones colectivas¹⁰¹.

69. Lo mismo es menos perceptible en relación con otros elementos clave de las actividades empresariales, como el diálogo social, las acciones legales y los grupos de presión empresariales. En medio de la creciente adopción por parte de las empresas de la diligencia debida en materia de derechos humanos, la práctica empresarial en esos ámbitos ha mostrado una persistente falta de coherencia o comprensión adecuada de lo que realmente implica la diligencia debida en materia de derechos humanos. Por ejemplo, los sindicatos mundiales han observado que, cuando las empresas han dado los primeros pasos para cumplir con los requisitos de derechos humanos, a menudo ello va unido a la negativa a colaborar con los representantes de los trabajadores y los sindicatos¹⁰².

70. Mientras que el diálogo social se basa en un siglo de normas internacionales del trabajo, las acciones legales de las empresas y los grupos de presión empresariales están creando retos muy específicos y todavía mal abordados. Ambos son elementos importantes y legítimos de una sociedad que funciona bajo los principios de legalidad y participación democrática. Sin embargo, también se puede abusar de ambos para intimidar a los críticos o desviar las políticas públicas del interés general.

71. En particular, las demandas estratégicas contra la participación pública, destinadas a silenciar a los críticos de las empresas, son ataques a los defensores de los derechos humanos, y parecen ir en aumento, con 339 casos de ese tipo iniciados por aproximadamente 120 empresas (y los bufetes de abogados que presentaron los casos) en diversos sectores en todas las regiones desde 2015¹⁰³.

⁹⁸ Véase, por ejemplo, www.business-humanrights.org/en/latest-news/honduras-5th-anniversary-of-bertha-c%C3%A1ceres-murder-impunity-still-persists.

⁹⁹ Véanse www.business-humanrights.org/en/from-us/human-rights-defenders-database y https://media.business-humanrights.org/media/documents/HRD_2020_Snapshot_EN_v9.pdf.

¹⁰⁰ Desarrollado en A/HRC/47/39/Add.2. Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/HRDefendersCivicSpace.aspx. Véase también www.mindthegap.ngo/harmful-strategies/undermining-defenders-communities.

¹⁰¹ Véase www.business-humanrights.org/en/big-issues/human-rights-defenders-civic-freedoms/how-companies-investors-can-support-hrds.

¹⁰² Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/bwi_itf_ituc_tuac_uni.pdf.

¹⁰³ Aportación del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos.

72. Ello ha llevado, por ejemplo, al Grupo de Trabajo¹⁰⁴ y al Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable¹⁰⁵ a expresar oficialmente su preocupación por las presiones destinadas a silenciar a quienes utilizan mecanismos judiciales y no judiciales.

73. Preocupantemente, muy pocas empresas han reconocido que las demandas estratégicas contra la participación pública no solo son un error por una cuestión de principios, puesto que dichas demandas son incompatibles con la actividad empresarial responsable, sino que también utilizarlas refleja un escaso sentido estratégico, puesto que destruyen cualquier credibilidad del compromiso empresarial de respetar los derechos humanos en general. La diligencia debida en materia de derechos humanos proporciona una herramienta para lograr una mayor coherencia¹⁰⁶ y el equilibrio adecuado, también en relación con las actividades legales o de presión responsables, y para evaluar y asegurar que no tengan repercusiones negativas en los derechos humanos. Es necesario elaborar urgentemente más orientaciones y aclaraciones, en particular en el contexto del surgimiento de la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, que probablemente aumentará la actividad de los grupos de presión.

C. Modelos de negocio

74. Aunque la relación entre los modelos de negocio y la capacidad de las empresas para respetar los derechos humanos se reconoce implícitamente en los Principios Rectores, los riesgos inherentes a los derechos humanos relacionados con los modelos de negocio se han convertido en un tema al que se ha prestado mayor atención en el último decenio. La “moda rápida” fue objeto de atención en la primera mitad del decenio, y más recientemente los modelos de negocio de los medios sociales y las empresas de buscadores han generado un debate por depender de prácticas empresariales que pueden contribuir, aunque sea involuntariamente, a abusos de derechos humanos en línea y fuera de línea¹⁰⁷. Aunque algunos sectores están más expuestos a esos riesgos que otros, los modelos de negocio que pueden tener riesgos inherentes sistemáticos para los derechos humanos existen en todos los sectores e industrias¹⁰⁸.

75. En parte, se está empezando a abordar la cuestión de los modelos de negocio, sobre todo en lo que respecta a las prácticas de compra¹⁰⁹ o a través de iniciativas específicas como el compromiso de Unilever de asegurarse de que todas las personas que proporcionan directamente bienes y servicios a la empresa ganen al menos un salario o ingreso mínimo vital en 2030 a más tardar¹¹⁰. Ello podría tener un efecto transformador al mejorar la vida de millones de personas en todo el mundo. Podría contribuir a desbloquear la cuestión del salario mínimo vital, que lleva años atascada en negociaciones tripartitas en la Organización Internacional del Trabajo¹¹¹. Sirve de ejemplo de la manera en que el apalancamiento se podría incorporar en el modelo de negocio. Los proveedores y la empresa que compre sus productos tendrán que aplicar el compromiso para crear los incentivos adecuados y eliminar los obstáculos al pago de un salario mínimo vital. Por lo tanto, su realización proporcionará interesantes lecciones sobre los tipos de modelos de negocio que fomentan —o impiden— el respeto de los derechos humanos por una empresa y sus socios.

76. Aunque los modelos de negocio son obviamente una cuestión de gobernanza empresarial, la cuestión de si un determinado modelo de negocio es compatible con el respeto

¹⁰⁴ Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf.

¹⁰⁵ Véanse [www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN\(2019\)7%20-%20EN.pdf](http://www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN(2019)7%20-%20EN.pdf) y, por ejemplo, www.oecdwatch.org/oecd-ncps/national-contact-points-ncps/ncp-evaluations-outcomes-and-analysis.

¹⁰⁶ Véase, por ejemplo, www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/mind_the_gap_project_team.pdf.

¹⁰⁷ Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/B-Tech/B_Tech_Foundational_Paper.pdf.

¹⁰⁸ Véase, por ejemplo, <https://shiftproject.org/resource/business-model-red-flags/red-flags-foreword>.

¹⁰⁹ Véase, por ejemplo, <https://betterbuying.org>.

¹¹⁰ Véase www.unilever.com/news/press-releases/2021/unilever-commits-to-help-build-a-more-inclusive-society.html.

¹¹¹ Véase www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm.

de los derechos humanos por las empresas comienza con una pregunta básica que no se han planteado lo suficiente —si es que lo han hecho— los ejecutivos y los consejos de administración de las empresas: ¿qué relación hay entre el modelo de negocio de la empresa, o su forma de operar, y las repercusiones en las personas? Hasta la fecha, esa sencilla pregunta, que contiene la esencia de la responsabilidad empresarial de los Principios Rectores de respetar, y esté estrechamente relacionada con la viabilidad de la empresa a largo plazo, no ha llegado a las primeras líneas de los informes de sostenibilidad de las empresas.

D. Agentes financieros

77. Los actores financieros —como los bancos comerciales del sector privado, los inversores institucionales, las instituciones de financiación del desarrollo y otras fuentes de capital financiero— tienen una capacidad inigualable para influir en las empresas y aumentar los avances en la aplicación de los Principios Rectores. Muchos reconocen cada vez más su propia responsabilidad en virtud de los Principios Rectores y preguntan a las empresas a las que financian o en las que invierten por la manera en que sus modelos de negocio y procesos de adopción de decisiones integran el respeto a los derechos humanos, lo cual se basa en parte en el uso cada vez mayor de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en los procesos de inversión.

78. Por ejemplo, la Alianza de Inversores por los Derechos Humanos, creada en 2018, se fundó con el objetivo de dotar a la comunidad vinculada a la inversión de conocimientos y oportunidades para poner en práctica la responsabilidad de los inversores de respetar los derechos humanos¹¹². Confirmando esa tendencia, los Principios para la Inversión Responsable, la mayor iniciativa de inversores responsables, con 3.000 firmantes y más de 103 billones de dólares en activos, publicó en 2020 recomendaciones y expectativas para sus miembros sobre la integración de los derechos humanos en sus prácticas de inversión, basadas en los Principios Rectores¹¹³.

79. Todavía hay un amplio margen de mejora para alcanzar el potencial de las instituciones de inversión y los proveedores de datos ambientales, sociales y de gobernanza para impulsar una mejor actuación de las empresas en materia de derechos humanos. Por ejemplo, solo 16 de las 56 bolsas encuestadas por la Iniciativa de Bolsas de Valores Sostenibles se refirieron expresamente a los Principios Rectores en sus orientaciones sobre divulgación de datos ambientales, sociales y de gobernanza¹¹⁴. Un desafío clave es que la mayoría de los actores financieros no relacionan las normas y los procesos de derechos humanos con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza y las prácticas de inversión debido a la falta de comprensión que prevalece en el sector de que los criterios sociales, y muchos indicadores ambientales y de gobernanza, son reflejo de cuestiones de derechos humanos¹¹⁵.

80. Ello se ve agravado por la falta de normas comunes e incluso comprensión de lo que son las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza. Aunque eso es claramente un reto, también es una oportunidad para subrayar la utilidad central de los Principios Rectores en ese ámbito. Como se indica en el conjunto de herramientas para inversores de 2020 de la Alianza de Inversores por los Derechos Humanos, los Principios Rectores ofrecen un enfoque de sistema de gestión que puede ayudar a los inversores a evaluar y abordar sistemáticamente numerosos riesgos y efectos ambientales, sociales y de gobernanza. Ese enfoque permite a los inversores centrarse más adecuadamente en procesos y resultados creíbles, en lugar de los enfoques a menudo poco prácticos e ineficaces de “caso por caso” o “sector por sector”¹¹⁶.

81. Eso se está empezando a reconocer, por ejemplo, en el Reglamento (UE) 2020/852, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, más

¹¹² Véase <https://investorsforhumanrights.org>.

¹¹³ Véase www.unpri.org/sustainability-issues/environmental-social-and-governance-issues/social-issues/human-rights-and-labour-standards.

¹¹⁴ Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/unctad_esgmapping.pdf.

¹¹⁵ Véase www.responsible-investor.com/articles/fiona-reynolds-and-john-ruggie-what-institutional-investors-need-to-know-about-the-s-in-esg.

¹¹⁶ Disponible en <https://investorsforhumanrights.org/investor-toolkit-human-rights>.

conocido como reglamento sobre taxonomía¹¹⁷. Ese reglamento, que constituye un paso hacia una mayor coherencia en ese ámbito, permite que las actividades económicas de las empresas se califiquen como ambientalmente sostenibles solo cuando se lleven a cabo de acuerdo con los Principios Rectores¹¹⁸. El correspondiente reglamento de divulgación de información relativa a las finanzas sostenibles exige a determinados agentes financieros que divulguen información sobre su diligencia debida en materia de derechos humanos desde marzo de 2021¹¹⁹.

82. Esa novedad tiene un gran potencial para facilitar la adecuación de la “sostenibilidad” con los Principios Rectores, puesto que los reguladores y las organizaciones de normalización adaptan sus requisitos para adecuarse al reglamento de taxonomía. Sobre todo, esa novedad es una clara señal para que las empresas traten las cuestiones de la sostenibilidad, el cambio climático y los derechos humanos como algo relacionado¹²⁰. Aunque es digno de celebración, es demasiado pronto para evaluar el funcionamiento de esos requisitos en la práctica. Será especialmente importante evitar el riesgo de incoherencia al evaluar las afirmaciones de las empresas de que están en conformidad con los Principios Rectores, así como de reducir el respeto de los derechos humanos a un mero trámite.

83. Sin embargo, el movimiento es lento entre los actores del sector financiero en general. Aunque hay señales de ciertos progresos entre algunos actores, otros apenas se mueven. Según el estudio Human Rights Benchmark de 2019 de BankTrack de 50 de los mayores bancos comerciales del mundo¹²¹, más bancos que nunca tenían políticas de derechos humanos, pero cuatro de cada cinco bancos cumplían menos de la mitad de los requisitos de los Principios Rectores, y la mayoría de esas políticas cubrían los préstamos a proyectos, pero no todas las actividades de los bancos. Aunque no llegan a cumplir las normas de los Principios Rectores, algunos bancos han empezado a abordar su responsabilidad, e iniciativas como los Principios de Banca Responsable ofrecen oportunidades de progresos¹²². Las empresas de capital inversión y capital riesgo están muy rezagadas, sin que se aprecie su aceptación, y requieren más atención en el futuro.

E. Desafío de datos

84. Para los inversores y para las demás partes interesadas, el último decenio ha puesto de manifiesto la necesidad de desarrollar datos más claros para evaluar la situación real de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en dos direcciones diferentes.

85. En primer lugar, es necesario obtener una imagen más detallada de la adopción de los Principios Rectores por las empresas a nivel nacional. Las federaciones nacionales de empresarios y las cámaras de comercio estarían en una posición única para apoyar esa tarea, pero hasta ahora no se ha aprovechado el potencial.

86. En segundo lugar, y más importante, todavía no hay datos claros para evaluar la *actuación* de las empresas en materia de derechos humanos. Por ejemplo, el número de denuncias de repercusiones negativas, que se suele utilizar como indicador de la actuación, es muy insuficiente para evaluarla, sobre todo por los problemas de acceso a los mecanismos de denuncia de los titulares de derechos afectados.

87. Un estudio de ocho importantes clasificaciones, calificaciones e índices ambientales, sociales y de gobernanza, junto con las declaraciones de aproximadamente 400 empresas, confirmó ese reto. Demostró que la gran mayoría de las empresas se centraban en los insumos, los productos y las actividades, más que en los resultados¹²³. Todos esos elementos

¹¹⁷ Véase <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32020R0852>.

¹¹⁸ *Ibid.*, véase el párr. 35.

¹¹⁹ Véase <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2019/2088/oj>.

¹²⁰ Véase <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32020R0852>.

¹²¹ Véase www.banktrack.org/hrbenchmark.

¹²² Véase www.unepfi.org/banking/bankingprinciples.

¹²³ Véase https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/06/VRP_Reserach_ESGRankings_Presentation.pdf.

son importantes. Sin embargo, medir los insumos, los productos y las actividades significa que las empresas dedican tiempo a recopilar datos centrados en lo que están haciendo, en lugar de en lo que están logrando. En otras palabras, las empresas no saben si sus políticas de derechos humanos se están aplicando de manera óptima ni si han respondido eficazmente a las repercusiones detectadas en los derechos humanos¹²⁴.

88. Ese reto se complica aún más por la comprensión errónea que prevalece de la relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el respeto de los derechos humanos por las empresas: que cada empresa contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible cumpliendo su responsabilidad de abordar los efectos negativos potenciales y reales en las personas. Sin embargo, lo contrario, es decir, que al apoyar la realización de uno o varios Objetivos de Desarrollo Sostenible específicos las empresas cumplen automáticamente su responsabilidad de respetar los derechos humanos, no es necesariamente cierto. Por lo tanto, los indicadores relacionados con los Objetivos, como los que está desarrollando la World Benchmarking Alliance¹²⁵, pueden ser una señal de alarma de un posible efecto negativo si la puntuación es baja. Sin embargo, una puntuación alta en términos de contribución a los Objetivos no es necesariamente una medida adecuada de la actuación de las empresas en materia de derechos humanos.

89. Del mismo modo, aunque iniciativas actuales como el Corporate Human Rights Benchmark proporcionan información útil sobre la conciencia o la aceptación de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, sus metodologías y conjuntos de datos no están diseñados para proporcionar información adecuada sobre la actuación real de esas empresas.

90. Pasar de medir lo que se hace a lo que se consigue es, sin duda, un reto. También es muy necesario, puesto que esa falta de datos sobre la actuación afecta a la capacidad de las empresas para asignar recursos donde son más necesarios o eficientes. También afecta a la capacidad de los inversores, las organizaciones de la sociedad civil y los encargados de la formulación de las políticas para identificar y evaluar la aplicación por las empresas que cumplen lo que dicen frente a las que simplemente hablan¹²⁶ y, a su vez, para preparar estrategias y políticas eficaces.

91. A fin de colmar esas persistentes lagunas de medición es necesario apoyar las innovaciones en la medición de la actuación, como los esfuerzos colectivos de las iniciativas en curso, entre ellas las de la Climate Disclosure Standards Board, la Global Reporting Initiative¹²⁷, el Consejo Internacional de Informes Integrados y el Consejo de Normas de Contabilidad para la Sostenibilidad, y las metodologías actualizadas del Corporate Human Rights Benchmark¹²⁸ y el Proyecto de Valoración del Respeto¹²⁹.

V. Remediar

92. Al hacer hincapié en que un mayor acceso a mecanismos judiciales eficaces es esencial “para garantizar el acceso a la reparación”, con los mecanismos no judiciales como complemento esencial, los Principios Rectores han situado la rendición de cuentas como un elemento central del deber de proteger del Estado y la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

93. Existe la posibilidad de remediar los abusos relacionados con las empresas con la rapidez, los costos reducidos o el alcance transnacional, y el papel complementario de los mecanismos judiciales y no judiciales que requieren los Principios Rectores. Por desgracia, como identificó claramente, por ejemplo, el Proyecto sobre Rendición de Cuentas y Reparación puesto en marcha por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas

¹²⁴ Véase el Principio Rector 20 y su comentario.

¹²⁵ Véase www.worldbenchmarkingalliance.org.

¹²⁶ Véase <https://shiftproject.org/what-we-do/valuing-respect/why-we-need-change>.

¹²⁷ Véase www.globalreporting.org/standards/standards-development/topic-standard-project-for-human-rights.

¹²⁸ Véase www.corporatebenchmark.org/2020-methodology-review.

¹²⁹ Véase <https://shiftproject.org/what-we-do/valuing-respect>.

para los Derechos Humanos en 2014¹³⁰, muchos —si no la mayoría— de los obstáculos para acceder a los mecanismos judiciales y no judiciales identificados en los Principios Rectores siguen existiendo en gran medida, incluso para cuestiones básicas como el acceso a la información.

A. Mecanismos de reclamación no estatales

94. En el último decenio, un número cada vez mayor de empresas ha desarrollado mecanismos de reclamación con el objetivo de atender las quejas y las denuncias de abusos de derechos humanos. Las empresas los han desarrollado individualmente, con el apoyo de asociaciones empresariales¹³¹, o mediante iniciativas colectivas¹³². Esos mecanismos han hecho valiosas contribuciones a la rendición de cuentas y la reparación, aunque sigue habiendo limitaciones¹³³. Por ejemplo, las evaluaciones de las partes interesadas muestran problemas relacionados con la falta de confianza y eficacia en el diseño, en particular en la creación de mecanismos con perspectiva de género y culturalmente apropiados¹³⁴, y con los retos de una transparencia y supervisión eficaces¹³⁵. No obstante, las iniciativas de responsabilidad social impulsadas por los trabajadores¹³⁶, como el Programa de Alimentación Justa de la Coalición de Trabajadores de Immokalee, demuestran las ventajas de desarrollar mecanismos de reclamación *in situ* y que sus habituales carencias se pueden evitar dando a los trabajadores el protagonismo en la configuración y la supervisión de esos mecanismos. Se podría prever lo mismo para los mecanismos impulsados por la comunidad más allá de los centrados en los derechos de los trabajadores.

B. Mecanismos de reclamación extrajudiciales estatales

95. Los mecanismos de reclamación extrajudiciales estatales pueden adoptar muchas formas diferentes¹³⁷. Por ejemplo, las instituciones nacionales de derechos humanos han tratado las quejas relacionadas con empresas realizando investigaciones y pesquisas nacionales¹³⁸. Al mismo tiempo, muchas instituciones nacionales de derechos humanos siguen enfrentándose a importantes retos debido a la insuficiencia de sus mandatos, la falta de recursos y las limitaciones para hacer cumplir sus decisiones o recomendaciones, especialmente en los casos transfronterizos¹³⁹.

96. Los puntos de contacto nacionales en el marco de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales siguen siendo uno de los mecanismos más visibles que se ocupan de las controversias relacionadas con las empresas y los derechos humanos¹⁴⁰. Dentro de las limitaciones que figuran en su mandato o han elegido de ofrecer principalmente conciliación, algunos puntos de contacto nacionales han mejorado su eficacia, a pesar de las importantes diferencias entre países. La sociedad civil y la propia OCDE han subrayado que es necesario un apoyo estatal adecuado para aprovechar todo el potencial de los puntos de

¹³⁰ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx.

¹³¹ Véase, por ejemplo, www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/grievance-mechanism.

¹³² Véase <https://bangladeshaccord.org/updates/effective-remedy>.

¹³³ Véase A/HRC/44/32.

¹³⁴ Véanse www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/Gender_consultation_summary.pdf y www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/iwgia_final.pdf.

¹³⁵ Véase, por ejemplo, el Índice de Minería Responsable de 2020.

¹³⁶ Véase <https://wsr-network.org>.

¹³⁷ Véase A/HRC/38/20.

¹³⁸ Véase www.humanrights.dk/publications/national-human-rights-institutions-access-remedy-business-human-rights.

¹³⁹ Véanse, por ejemplo, las comunicaciones de las instituciones nacionales de derechos humanos en www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10-inputs.aspx. Véase también A/HRC/47/39/Add.3.

¹⁴⁰ Véase <http://mneguidelines.oecd.org/database>.

contacto nacionales¹⁴¹. Lo mismo ocurre con las instituciones nacionales de derechos humanos, lo cual subraya el papel más activo que deberían desempeñar los Estados en el apoyo a esos órganos.

C. Recursos judiciales

97. El número de casos relativos a abusos relacionados con las empresas de los que están conociendo los tribunales podría indicar un mejor acceso de las víctimas a la reparación a nivel judicial¹⁴². Lamentablemente, las víctimas siguen enfrentándose a diversos obstáculos sistémicos o procesales para acceder a recursos judiciales efectivos¹⁴³.

98. En un importante informe encargado por el Grupo de Trabajo se examinó el alcance y el efecto de los Principios Rectores en las decisiones de los mecanismos judiciales y cuasijudiciales regionales y nacionales de más de 50 jurisdicciones¹⁴⁴. Se constató que esas referencias eran limitadas, puesto que los órganos judiciales resuelven las reclamaciones sobre la base de las leyes nacionales y los Principios Rectores no adoptan la forma de legislación nacional. Sin embargo, América Latina ha sido la región más activa en el uso de los Principios Rectores, con varios tribunales nacionales, entre ellos los tribunales constitucionales de Colombia¹⁴⁵ y el Perú¹⁴⁶ y la Corte Interamericana de Derechos Humanos¹⁴⁷, que han hecho referencia expresa a ellos en sentencias u otras resoluciones judiciales. Más interesante aún, en el estudio se constató que la ausencia de referencias por un órgano judicial o cuasijudicial no significa, *per se*, que los propios Principios Rectores no se estén aplicando y respetando. Más bien, cada vez que uno de esos órganos ofrece una vía y un resultado de reparación por el incumplimiento por una empresa de las disposiciones de derechos humanos está respetando los Principios Rectores.

99. Esa actual falta de referencia a los Principios Rectores cambiará probablemente debido al surgimiento de legislación en la que se haga una referencia expresa a ellos, como los próximos reglamentos de la Unión Europea mencionados anteriormente, o la legislación en la que se mencionan expresamente los Principios Rectores como parte de su motivación, como la Ley sobre el Deber de Vigilancia de las Empresas Matrices y de Subcontratación de Francia. En cualquier caso, los Principios Rectores se utilizan como punto de referencia para que los demandantes refuercen los argumentos de que las empresas deberían rendir cuentas por no respetar los derechos humanos. Se encontraron ejemplos de casos en los que las partes o *amicus curiae* habían citado los Principios Rectores en los tribunales ingleses^{148 149}, en los tribunales de los Estados Unidos de América¹⁵⁰ y en los tribunales canadienses^{151 152 153}.

¹⁴¹ Véanse [www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN\(2019\)7%20-%20EN.pdf](http://www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN(2019)7%20-%20EN.pdf) y, por ejemplo, www.oecdwatch.org/oecd-ncps/national-contact-points-ncps/ncp-evaluations-outcomes-and-analysis.

¹⁴² Véase www.business-humanrights.org/en/from-us/lawsuits-database.

¹⁴³ Véase A/HRC/32/19.

¹⁴⁴ Investigación a título gratuito de Debevoise y Plimpton, disponible en www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf.

¹⁴⁵ Acción de tutela instaurada por José Eliecer Díaz Bohórquez contra el Oleoducto Central Andino – Ocesa – y el Consorcio de Tierras Boyaca, sentencia T-732/16, Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional (19 de diciembre de 2016).

¹⁴⁶ Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao (Sutrel).

¹⁴⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos, opinión consultiva OC-23/17, sentencia de 15 de noviembre de 2017, párr. 155.

¹⁴⁸ *Dominic Liswaniso Lungowe and Others v. Vedanta Resources Plc and Konkola Copper Mines Plc* (2016) EWHC 975 (TCC); (2017) EWCA Civ 1528; y (2019) UKSC 20.

¹⁴⁹ *Okpabi and Others v. Royal Dutch Shell Plc and Another* (2017) EWHC 89 (TCC); (2018) EWCA Civ 191; y (2021) UKSC 3.

¹⁵⁰ 2020 WL 4368895 (Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California).

¹⁵¹ *Choc v. HudBay Minerals Inc.* (2013), Tribunal Superior de Justicia de Ontario 1414.

¹⁵² *Das v. George Weston Limited* (2017), Tribunal Superior de Justicia de Ontario 4129.

¹⁵³ Véanse *Nevsun Resources Ltd. v. Araya* (2020), Tribunal Supremo del Canadá 5 (CanLII), en <https://canlii.ca/t/j5k5j>; y *Araya v. Nevsun Resources Ltd.* (2016), Tribunal Supremo de la Columbia Británica 1856 (CanLII), en <https://canlii.ca/t/gv11z>.

100. Desde 2019, una serie de resoluciones potencialmente innovadoras han mostrado la apertura jurisdiccional en algunos Estados para responsabilizar a las empresas matrices de los actos de sus filiales, en particular en el Canadá, los Países Bajos y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte¹⁵⁴. Esas resoluciones podrían ser fundamentales para cambiar la exposición legal de las empresas, aunque los retos esenciales del desequilibrio de poder en términos de recursos financieros y legales o influencia política sigan siendo un serio obstáculo para los recursos efectivos¹⁵⁵.

101. En el fondo, la cuestión refleja un problema más fundamental de respeto de la legalidad, y la tendencia no favorece el optimismo. La mayoría de los países no solo obtienen una mala puntuación en el Índice de Estado de Derecho del World Justice Project, de carácter anual, sino que la edición de 2020 muestra que el estado de derecho se ha debilitado aún más en la mayoría de las jurisdicciones¹⁵⁶.

102. Ello confirma aún más el papel complementario pero esencial de los mecanismos judiciales y no judiciales y, como señaló anteriormente el Grupo de Trabajo, un enfoque de “todos los caminos hacia la reparación” para hacer realidad los recursos efectivos¹⁵⁷. A fin de respaldar la acción política en ese ámbito, el Proyecto sobre Rendición de Cuentas y Reparación del ACNUDH ha presentado recomendaciones viables para una mayor eficacia de los mecanismos de reparación estatales y no estatales¹⁵⁸. El paso siguiente para hacer realidad esa dimensión crítica de los Principios Rectores es ver su adopción por los Estados.

D. Arbitraje

103. El Acuerdo sobre Prevención de Incendios y Seguridad de Edificios de Bangladesh, creado tras el derrumbe del edificio Rana Plaza en 2013, ha sido una medida innovadora para reducir los obstáculos al acceso a la reparación. El Acuerdo incluye a más de 200 marcas mundiales, minoristas e importadores de 20 países, ocho sindicatos de Bangladesh, dos sindicatos mundiales y cuatro organizaciones no gubernamentales. Estableció no solo un proceso y un mecanismo de reclamación para los trabajadores, sino también un mecanismo de arbitraje en el que las partes en el Acuerdo, los sindicatos y las empresas pueden someter cualquier controversia a un mecanismo de arbitraje¹⁵⁹.

104. Esas iniciativas pueden parecer sorprendentes, ya que el arbitraje sobre *inversiones* se ha considerado durante mucho tiempo casi antitético a los derechos humanos. Sin embargo, el arbitraje *internacional* puede ser indudablemente un mecanismo de reclamación efectivo de conformidad con los Principios Rectores, que proporcione tanto un mecanismo para las empresas como la posibilidad de un recurso para los afectados por las actividades empresariales si se cumplen determinados criterios: es decir, si se prepara teniendo en cuenta cuestiones clave relacionadas con las controversias relacionadas con las empresas y los derechos humanos, como el posible desequilibrio de poder entre las partes, el interés general en la resolución de esas controversias y la necesidad de árbitros expertos en derechos humanos.

105. Con ese espíritu, las Reglas de La Haya sobre Arbitraje en materia de Empresas y Derechos Humanos, establecidas en 2019, proporcionan un conjunto de procedimientos para el arbitraje de controversias relativas a las repercusiones de las actividades de las empresas

¹⁵⁴ Véanse *Kiobel v. Royal Dutch* (2019) en <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBDHA:2019:6670>; *Vedanta Resources PLC and another v. Lungowe and others* (2019) en www.supremecourt.uk/cases/uksc-2017-0185.html; *Okpabi and others v. Royal Dutch Shell PLC and another* (2021) en www.supremecourt.uk/cases/uksc-2018-0068.html; y *Nevsun Resources Ltd. v. Araya* (2020) en <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/18169/index.do>. Tanto *Vedanta* como *Nevsun* se han resuelto extrajudicialmente.

¹⁵⁵ Véase, por ejemplo, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-business-human-rights_en.pdf.

¹⁵⁶ Véase https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP-ROLI-2020-Online_0.pdf.

¹⁵⁷ Véase A/72/162.

¹⁵⁸ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx.

¹⁵⁹ Véase <https://bangladeshaccord.org>.

en los derechos humanos¹⁶⁰. Las Reglas de La Haya se basan en el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional, modificadas para el contexto de las controversias relacionadas con las empresas y los derechos humanos. En las Reglas se especifica que el arbitraje no sustituye a los mecanismos judiciales o extrajudiciales estatales y está concebido como un mecanismo de reclamación en el marco de los Principios Rectores. Los ejemplos en los que se podrían aplicar las Reglas son numerosos¹⁶¹, por ejemplo, en el caso de una empresa que pretenda hacer cumplir los compromisos contractuales en materia de derechos humanos contra un socio comercial, en el caso de una empresa que incluya el arbitraje en virtud de las Reglas de La Haya como último recurso de su mecanismo de reclamación, en el caso de unas partes que incorporen el arbitraje en la documentación de un proyecto o de la financiación de un proyecto, o de manera similar al acuerdo del Rana Plaza o los nuevos contratos de la ciudad anfitriona de los Juegos Olímpicos, en los códigos de conducta sectoriales, o acuerdos.

106. La contribución exacta de las Reglas de La Haya para ayudar a colmar las lagunas en el acceso a la reparación vendrá determinada por su uso a lo largo del tiempo, en particular en lo que se refiere a retos clave como el consentimiento de las partes y la ejecución de los laudos¹⁶². Sin embargo, teniendo en cuenta los orígenes del arbitraje internacional y su papel en la resolución de litigios entre partes que tienen poca confianza entre sí, y que proceden de países diferentes, tradiciones jurídicas opuestas, culturas de creencias diferentes y a menudo sistemas judiciales deficientes, parecería lógico, si se incluyen las salvaguardias necesarias, que el arbitraje internacional se considere como una opción posible en el abanico de soluciones para mejorar el acceso a la reparación.

107. En general, las organizaciones africanas de la sociedad civil que han señalado acertadamente que hay numerosas opciones de reparación, pero ninguna reparación efectiva suficiente, resumen bien la situación¹⁶³.

VI. Regionalización

108. El movimiento de las empresas y los derechos humanos reconoció desde el principio que un enfoque mundial por sí solo no daría lugar a una adopción amplia y completa de los Principios Rectores y tendría que ser complementado por plataformas regionales, incluidos los diferentes foros regionales que se han organizado a lo largo de los años¹⁶⁴.

109. En el futuro, habrá que prestar atención tanto al mantenimiento del impulso en las regiones que han registrado niveles relativamente más altos de actividad en el primer decenio, como Europa, América Latina y partes de Asia, como a las de África, Oriente Medio y Asia Central, con niveles mucho más bajos. Las iniciativas existentes han demostrado que, cuando se respaldan con recursos financieros más importantes, se aprecia un aumento de los esfuerzos de aplicación y del aprendizaje entre iguales¹⁶⁵.

VII. Apoyo a la aplicación

110. Muchos de los retos para el próximo decenio de los Principios Rectores muestran en última instancia que el movimiento de las empresas y los derechos humanos ha ganado en velocidad y alcance, pero no ha conseguido abordar suficientemente las necesidades masivas

¹⁶⁰ Véase www.cilc.nl/cms/wp-content/uploads/2019/12/The-Hague-Rules-on-Business-and-Human-Rights-Arbitration_CILC-digital-version.pdf.

¹⁶¹ Véase, por ejemplo, www.allens.com.au/insights-news/insights/2020/02/the-new-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration-effective-remedy-or-strange-chimera.

¹⁶² Véase, por ejemplo, <https://www.ejiltalk.org/public-consultation-period-until-august-25-for-the-draft-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration>.

¹⁶³ Véase www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/acca.pdf.

¹⁶⁴ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/AboutRegionalForumsBHR.aspx.

¹⁶⁵ Véanse el proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (del ACNUDH, la OIT y la OCDE), en www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/JointProjectResponsibleBusinessConduct.aspx; y B+HR del PNUD, en <https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org>.

de fomento de la capacidad. No es nuevo. Ese reto se señaló como cuestión estratégica en 2011 en las recomendaciones del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas sobre la manera de avanzar entonces.

111. Como el desafío persiste, podría ser el momento de reconsiderar la validez de un fondo en apoyo de los esfuerzos de aplicación. Como se propuso en 2011 y se explicó en 2014¹⁶⁶, el fondo proporcionaría un mecanismo de apoyo a los proyectos desarrollados a nivel local y nacional que aumentaría la capacidad de los Estados para cumplir sus obligaciones en ese ámbito y reforzarían los esfuerzos de las asociaciones empresariales, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil, entre otros, para avanzar en la aplicación de los Principios Rectores. Podría ser un medio de apoyo a las pequeñas y medianas empresas para que cumplan sus responsabilidades y a las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con las partes interesadas afectadas en los esfuerzos de supervisión.

112. El fomento de la capacidad efectivo y el apoyo a la aplicación en general significa saber lo que funciona y lo que no. Por lo tanto, de cara al futuro, es necesario reforzar el seguimiento de los progresos de las empresas y los Estados. El examen periódico universal ha sido la plataforma para examinar la aplicación de los Principios Rectores por los Estados¹⁶⁷. Ello se debe sistematizar en el contexto tanto del examen periódico universal como del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en el marco de la estructura más amplia para promover la protección y el respeto de los derechos humanos.

VIII. Conclusión

113. **Cuantificar el “éxito” de los Principios Rectores es básicamente un ejercicio inútil: no solo diez años son un abrir y cerrar de ojos en el “tiempo internacional”, sino que un ejecutivo de empresa se centrará en los muchos avances positivos que han tenido lugar durante el decenio, mientras que las víctimas que sufren abusos relacionados con las empresas verán los muchos desafíos a los que todavía se enfrentan.**

114. **La persistencia de los abusos relacionados con las empresas es una gran preocupación y una fuente de profunda frustración, y debería ser una cuestión de atención prioritaria urgente para los Estados y las empresas. El último decenio ha puesto de manifiesto lo que se dice en los Principios Rectores: los enfoques voluntarios no son suficientes por sí solos. El aumento de las medidas obligatorias acelerará sin duda tanto la aceptación como los progresos. Al mismo tiempo, la experiencia de muchos decenios ha demostrado que las medidas legales son fundamentales pero no suficientes para asegurar el respeto de los derechos humanos por las empresas.**

115. **Los Principios Rectores y la diligencia debida en materia de derechos humanos centrada en primer lugar en las personas más expuestas al riesgo ofrecen un marco a los Estados y las empresas para una recuperación responsable de la crisis de la COVID-19. Más allá de la pandemia, si se tienen en cuenta otros grandes desafíos mundiales, para que haya progresos significativos todas las partes interesadas deberán seguir aplicando un enfoque sistémico y desplegando esfuerzos persistentes para aprovechar las aportaciones de los múltiples actores más allá de los Estados que enmarcan las políticas, las prácticas e incluso las normas que dan forma a los comportamientos empresariales en una combinación inteligente de medidas que, en conjunto, marcarán la diferencia que necesitamos, sin esperar una solución milagrosa.**

116. **Lograr que las empresas respeten los derechos humanos no es en absoluto una tarea fácil. Los esfuerzos realizados hasta la fecha para promover la aplicación de los Principios Rectores han permitido ampliar los niveles de participación de un mayor número de partes interesadas, desafiándolas pero también reuniéndolas para aprender entre ellas y generar la diversidad de respuestas que requiere la compleja naturaleza**

¹⁶⁶ Véase A/HRC/26/20/Add.1.

¹⁶⁷ Véanse, por ejemplo, www.humanrights.dk/publications/kenya-national-action-plan-business-human-rights-case-study-process-lessons-learned y www.business-humanrights.org/en/latest-news/china-commits-to-un-human-rights-council-to-respect-human-rights-in-its-foreign-investments.

de las empresas y los derechos humanos. La próxima “hoja de ruta” se basa en la plataforma común que se estableció en 2011 y marcará el rumbo de la acción de los Estados y las empresas, entre otros.

117. A partir de los esfuerzos del último decenio, tanto de los éxitos como de los fracasos, hemos empezado a subir la cuesta, sabiendo mejor lo que funciona y lo que no, quién va por delante y quién se queda atrás. En el próximo decenio habrá que aumentar el ritmo, esforzándose siempre por “obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas”¹⁶⁸.

¹⁶⁸ A/HRC/17/31, anexo.