



ICAR



THE DANISH
INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS

KIT DE HERRAMIENTAS SOBRE PLANES DE ACCIÓN NACIONALES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

EDICIÓN 2017

KIT DE HERRAMIENTAS SOBRE PLANES DE ACCIÓN NACIONALES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

EDICIÓN 2017

THE DANISH
INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS

EL INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS (DIHR, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) es la Institución Nacional de Derechos Humanos (INDH) de Dinamarca, con un mandato internacional para promover y proteger los derechos humanos y la igualdad de trato en Dinamarca y en el extranjero. El Departamento de Derechos Humanos y Desarrollo se centra en la intersección entre la economía y los derechos humanos y, en particular, en el papel de las empresas en relación con los derechos humanos.



LA MESA REDONDA INTERNACIONAL PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS EMPRESARIAL (ICAR, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) es una organización de la sociedad civil que cree en la necesidad de una economía que respete los derechos de todas las personas, no sólo de las corporaciones poderosas. ICAR aprovecha el poder colectivo de las organizaciones progresistas para presionar a los gobiernos a crear y aplicar reglas sobre las empresas que promuevan los derechos humanos y reduzcan la desigualdad.

AUTORES

El informe *Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos: Un Kit de Herramientas para el Desarrollo, la Implementación y la Revisión de los Compromisos Estatales con los Marcos de Empresas y Derechos Humanos* (junio de 2014) fue escrito por Claire Methven O'Brien y Cathrine Bloch Poulsen-Hansen de DIHR y Amol Mehra y Sara Blackwell de ICAR. Esta Edición de 2017 fue escrita por Paloma Muñoz Quick y Elin Wrzoncki, con contribuciones de Nora Götzmann, Dirk Hoffmann y Daniel Morris, de DIHR, y por Cindy Woods y Sarah McGrath de ICAR.

AGRADECIMIENTOS

DIHR e ICAR quisieran agradecer a todos los individuos y organizaciones que han utilizado y brindado comentarios sobre el Kit de Herramientas, especialmente a los participantes del Taller de Global de PANs celebrado en Washington DC en septiembre de 2016. También quisiéramos agradecer a Marion Cadier, quien brindó su aporte estratégico en el desarrollo de la plantilla para la Evaluación Nacional de Línea de Base.

TRADUCTORA

Soledad Sánchez-Cañamares

ÍNDICE

Acrónimos	5
Diagramas	6
Cuadros	6

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Sobre el Kit de Herramientas	9
1.2 Metas y Público Objetivo	9
1.3 ¿Qué son los Planes de Acción Nacionales?	11
1.4 PANs sobre Empresas y Derechos Humanos: Desarrollo Global	13
1.5 PANs sobre Empresas y Derechos Humanos: Desarrollo Nacional ..	15
1.6 Beneficios y Desafíos de los PANs de Empresas y Derechos Humanos .	16
1.7 Estructura del Kit de Herramientas sobre los PANs.	17

2 EL CICLO DE VIDA DEL PAN: GUÍA SOBRE LAS ETAPAS DEL PROCESO Y CONTENIDO DEL PAN

2.1 Establecer un Marco de Gobernanza	19
2.2 Realizar una Evaluación Nacional de Línea de Base	25
2.3 Elaborar el PAN: Alcance, Contenido y Prioridades.	33
2.4 Implementar, Monitorear y Revisar el PAN	36
2.5 Actualizar el PAN	47

3 UN ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS PARA LOS PANs: PARTICIPACIÓN, NO DISCRIMINACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

3.1 Igualdad y No discriminación	48
3.2 Participación	49
3.3 Transparencia	49
3.4 Rendición de Cuentas	50
3.5 Participación de Titulares de Derechos Específicos en un Proceso de PAN .	50
3.6 Contextos Afectados por Conflicto.	55

ACRÓNIMOS

ASEAN	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático
UA	Unión Africana
CoE	Consejo de Europa
CDPD	Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
DIHR	Instituto Danés de Derechos Humanos
IEDDH	Iniciativa Europea para la Democracia y los Derechos Humanos
UE	Unión Europea
SyR	Seguimiento y Revisión
CLPI	Consentimiento Libre, Previo e Informado
LGBTQI	Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer e intersex
FPAN	Foro Político de Alto Nivel para la revisión voluntaria del progreso de los ODS
EBDH	Enfoque Basado en los Derechos Humanos
DDHs	Defensores de Derechos Humanos
CIADH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
ICAR	Mesa Redonda Internacional para la Rendición De Cuentas Empresarial
ICMM	Consejo Internacional de Minería y Metales
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SIDH	Servicio Internacional de Derechos Humanos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
ENLB	Evaluación Nacional de Línea de Base
INDH	Institución Nacional de Derechos Humanos
OEA	Organización de Estados Americanos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
PYMEs	Pequeñas y Medianas Empresas
ONU	Naciones Unidas
DNUDPI	Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas
PRs	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos
CDH	Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
GT	Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos
EPU	Examen Periódico Universal del CDH
RNV	Revisión Nacional Voluntaria

DIAGRAMAS

Diagrama 1: Estructura del Kit de Herramientas sobre los PANs	17
Diagrama 2: Resumen del Ciclo de Vida de un PAN	18
Diagrama 3: Metodología de una ENLB	32
Diagrama 4: Proceso de la ENLB	37

CUADROS

Cuadro 1: Empresas y Derechos Humanos y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	12
Cuadro 2: Estados que han Adoptado PANs de Empresas y Derechos Humanos (a noviembre de 2017) . .	16
Cuadro 3: Comprometerse Formalmente a Desarrollar un PAN	19
Cuadro 4: Coordinación entre las Instituciones Estatales	20
Cuadro 5: Asegurar la Transparencia a través del Proceso de PAN	21
Cuadro 6: Presupuestar un PAN y el Apoyo de Donantes para PANs	22
Cuadro 7: La Participación de Múltiples Partes Interesadas	24
Cuadro 8: Instalar Capacidades en los Grupos de Interés	25
Cuadro 9: Herramientas para Identificar los Impactos Adversos en los Derechos Humanos.	27
Cuadro 10: Transparencia en el Proceso de la ENLB	28
Cuadro 11: La ENLB al Inicio del Proceso de PAN.	28
Cuadro 12: ENLB Realizada por una INDH	29
Cuadro 13: Participación de los Grupos de Interés en el Desarrollo de la ENLB	30
Cuadro 14: Incorporar las contribuciones de los Grupos de Interés en el Borrador de la ENLB	30
Cuadro 15: Vincular la ENLB y el Contenido del PAN	31
Cuadro 16: Publicación y Difusión de la ENLB.	32
Cuadro 17: Abordar el Alcance Completo de la Jurisdicción del Estado	33
Cuadro 18: Priorizar las Acciones para Abordar los Abusos más Graves de Derechos Humanos por parte de las Empresas.	34
Cuadro 19: Inclusión de Grupos Marginados en un PAN	34
Cuadro 20: Acciones SMART en los PANs	35
Cuadro 21: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los PANs	36
Cuadro 22: Planes de Implementación de los PANs	38
Cuadro 23: Revisión del Progreso por parte del Gobierno	38
Cuadro 24: Mecanismos Multiactor para la Revisión	39
Cuadro 25: Seguimiento y Evaluación por una INDH	40
Cuadro 26: Informar a través del Proceso del EPU.	40

Cuadro 27: Nueve Instrumentos Básicos de Derechos Humanos con un Órgano de Tratado.....	41
Cuadro 28: El Archivo de PANs del Grupo de Trabajo.....	42
Cuadro 29: Informar a los Mecanismos Internacionales	42
Cuadro 30: Opciones para Revisar los PANs bajo un Instrumento Internacional de Derechos Humanos ..	43
Cuadro 31: Promover la Revisión entre Pares a Nivel de la UE.....	46
Cuadro 32: Actualizar los PANs	47
Cuadro 33: Enfoque Especial en los Niños en los PANs	51
Cuadro 34: Participación de los Pueblos Indígenas en los Procesos de PAN	52
Cuadro 35: Contenido sobre los Defensores de Derechos Humanos en la ENLB de Tailandia	53
Cuadro 36: Abordar los Derechos de las Mujeres en los PANs.....	54
Cuadro 37: Abordar el Papel de las Empresas en Contextos Afectados por Conflictos	55



INTRODUCCIÓN

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDH) en junio de 2011,¹ representan un hito fundamental en la evolución de los criterios normativos sobre la responsabilidad y la rendición de cuentas de los actores corporativos.

Tres años después de la adopción de los Principios Rectores, el CDH hizo un llamado a todos los Estados Miembros para desarrollar sus Planes de Acción Nacionales con el fin de apoyar la implementación de los Principios Rectores (de ahora en adelante PANs sobre empresas y derechos humanos o PANs).² Este llamado se produjo tras similares desarrollos a nivel europeo.³ Además, la Organización de Estados Americanos (OEA) ha alentado a sus Estados miembros a que implementen los Principios Rectores,⁴ mientras que la Unión Africana (UA) está actualmente elaborando un marco político sobre empresas y derechos humanos.⁵ El Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (UNWG, por sus siglas en inglés), establecido en 2011, alienta encarecidamente a todos los Estados a desarrollar, promulgar y actualizar los PANs sobre empresas y derechos humanos.⁶ Los líderes del G20 también han expresado su apoyo a los PANs.⁷

En junio de 2014, el CDH adoptó una resolución para establecer un grupo de trabajo intergubernamental con la misión de explorar las opciones para la elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular, en el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales⁸. Actualmente existe un debate en curso entre los Estados y la sociedad civil mundial, relativo a la relación entre los PANs sobre las empresas y los derechos humanos y el proceso de elaboración de un tratado. En la práctica, el desarrollo de los PANs es complementario al proceso de elaboración del tratado, ya que aquellos ofrecen una herramienta esencial para que los Estados cumplan con su deber de proteger los derechos humanos contra los impactos adversos de las empresas, articulado por los Principios Rectores y, a su vez, ayudan a avanzar en el desarrollo normativo a nivel global.⁹

La adopción en septiembre de 2015 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, reconoce el papel de las empresas como un importante motor de crecimiento económico y de infraestructura, componentes necesarios para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), al mismo tiempo que exhorta explícitamente a las empresas a actuar de acuerdo con los Principios Rectores.¹⁰ La Agenda de Acción de Addis Abeba, que proporciona un marco global para financiar la implementación de la Agenda 2030, al alinear los flujos financieros y las políticas con las prioridades económicas, sociales y ambientales, también se refiere a los Principios Rectores como un marco clave para ayudar a lograr esta visión.¹¹

1.1 SOBRE EL KIT DE HERRAMIENTAS

En agosto de 2013, el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR, por sus siglas en inglés) y la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial (ICAR, por sus siglas en inglés) lanzaron un proyecto conjunto para desarrollar orientación sobre los PANs en forma de un Kit de Herramientas para su uso por gobiernos y otras partes interesadas¹². El DIHR e ICAR emprendieron un programa global de consulta con representantes de los gobiernos, la sociedad civil, las empresas, los inversores, la academia, las INDH y las organizaciones regionales e internacionales,¹³ que nutrió los contenidos de la primera edición de esta Guía práctica, publicada en 2014.

Tras la publicación, los diferentes componentes del Kit de Herramientas han sido utilizados por diversos actores, incluidos gobiernos, las INDH, el mundo académico y organizaciones de la sociedad civil, para informar sobre su trabajo en los PANs sobre empresas y derechos humanos, así como para analizar los PANs publicados, de forma autónoma o con el apoyo de DIHR y/o ICAR. DIHR y/o ICAR también han desarrollado guías temáticas relacionadas con los PANs sobre empresas y derechos humanos en el área de los derechos del niño con UNICEF¹⁴, así como sobre los defensores de los derechos humanos con el Servicio Internacional de Derechos Humanos (SIDH).¹⁵ En noviembre de 2017 se publicó una guía temática sobre los PANs y el sector extractivo, desarrollado por ICAR y la Fundación para el Debido Proceso Legal (FDPL).¹⁶

El Kit de Herramientas también ha sido citado por organizaciones intergubernamentales que han alentado al desarrollo de PANs, incluidos el Consejo de Europa (CoE) y el Grupo de Trabajo.¹⁷

Como parte del proceso de revisión del Kit de Herramientas, en septiembre de 2016, el DIHR e ICAR reunieron a profesionales de empresas y derechos humanos de catorce países que utilizaron el Kit de Herramientas para reunir las experiencias de los usuarios en relación con los materiales de orientación, y recopilar así comentarios y sugerencias para la mejora. La actualización del Kit de Herramientas de 2017 intenta reflejar este trabajo de retroalimentación. También reconoce la orientación del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos sobre los PANs y busca adaptarla y complementarla.

1.2 METAS Y PÚBLICO OBJETIVO

El objetivo general de este Kit de Herramientas es promover la implementación de los Principios Rectores y de otros marcos pertinentes relativos a empresas y derechos humanos por parte de los estados y las empresas.

El Kit de Herramientas proporciona orientación sobre cómo:

- Desarrollar una Evaluación Nacional de Línea de Base Nacional (ENLB) que identifique cómo los estados y las empresas, como titulares de deberes, cumplen con los requisitos de los Pilares I, II y III (ver el Anexo A);
- Planificar un proceso de elaboración de un PAN inclusivo y participativo (ver más en la Sección 2.3.4);
- Llevar a cabo un análisis basado en los hechos para determinar las prioridades y acciones que se abordarán en un PAN (ver más en la Sección 2.2);
- Establecer medidas efectivas de seguimiento para monitorear, informar y evaluar sobre cómo se está implementando el PAN (ver más en la Sección 2.4.6);

- Mejorar el monitoreo y reportar los PANs a nivel nacional, regional e internacional; y
- Medir el progreso en la implementación de los Principios Rectores (ver más en la Sección 2.4.6).

Son múltiples los actores que pueden encontrar un valor específico en el Kit de Herramientas:

- **Los funcionarios del gobierno y los representantes electos** pueden usar esta herramienta para, por ejemplo, orientar la formulación de políticas nacionales, incluso a nivel local y sub-nacional; informar las posturas tomadas en instituciones internacionales o en los procesos de establecimiento de normas; apoyar la alineación entre los PANs y otros planes nacionales; e informar los esfuerzos realizados para instalar capacidades en todos los niveles del gobierno.
- **Las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH)** pueden usar este Kit de Herramientas para elaborar ENLBs sobre empresas y derechos humanos, por su propia cuenta o a pedido de su gobierno. Asimismo, este Kit de Herramientas también será útil para las INDH, cuando actúen como coordinadores de los procesos de desarrollo del PAN, incluso a través de los comités de grupos de interés del PAN. Los Principios e Indicadores contenidos en este Kit de Herramientas pueden ser utilizados por las INDH para informar las actividades de monitoreo, investigación, educación y presentación de informes relacionadas con los temas de empresas y derechos humanos, en línea con sus mandatos, de acuerdo con los Principios de París de las Naciones Unidas.¹⁸
- **Las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)** pueden usar este Kit de Herramientas para informar sobre el nivel de un proceso de PAN o ayudar en la creación de ENLB “sombra” para monitorear y evaluar los compromisos estatales y el progreso en la implementación de los Principios Rectores, apoyando así la abogacía y el diálogo con los estados y las empresas. También pueden usar esta herramienta para preparar informes y presentaciones ante organismos de supervisión nacionales, regionales o internacionales sobre temas relevantes de empresas y derechos humanos.
- **Las empresas** pueden utilizar este Kit de Herramientas para informarse sobre las medidas que se pueden esperar de los estados en la implementación de los Principios Rectores, preparándose así para participar en los procesos de desarrollo de los PANs. Las empresas también pueden usar la plantilla de la ENLB sobre la responsabilidad de las empresas de respetar, contenida en este Kit de herramientas, para informar y comparar sus propios procesos de implementación.
- **Los organismos de desarrollo multilaterales y bilaterales** pueden considerar esta herramienta útil a la hora de analizar los contextos nacionales y al diseñar y monitorear los programas y proyectos.
- **Los medios de comunicación, los investigadores y la academia** pueden utilizar esta herramienta para ayudar a orientar de manera más amplia las investigaciones, análisis, estudios e informes sobre las respuestas del gobierno con respecto a los Principios Rectores, la responsabilidad de las empresas y el desarrollo sostenible.

1.3 ¿QUÉ SON LOS PLANES DE ACCIÓN NACIONALES?

Los Planes de Acción Nacionales son documentos políticos en los cuales un estado articula las prioridades y las acciones que adoptará para apoyar la implementación de obligaciones y compromisos internacionales, regionales o nacionales con respecto a un área o un tema de política determinado.

Los llamados a elaborar PANs para la implementación de los Principios Rectores se inspiraron en el uso cada vez mayor de planes de acción nacionales para apoyar una gama de otras áreas políticas incluyendo el tráfico de personas, el cambio climático, la eficiencia energética, la educación en salud, la prevención de accidentes infantiles y la calidad del agua. En la Declaración y el Programa de Acción de Viena¹⁹, adoptados en junio de 1993, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos recomendó a los estados que considerasen la elaboración de un plan de acción nacional para la promoción y protección de los derechos humanos²⁰. Asimismo, los planes de acción nacionales están siendo cada vez más usados en relación con la implementación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (ver Cuadro 1 a continuación).

En su estrategia de 2011 para la responsabilidad social empresarial (RSE), la Comisión Europea hizo un llamado a los Estados Miembros de la UE para el desarrollo de PANs con el fin de apoyar en la implementación de los Principios Rectores, así como de planes nacionales sobre RSE²¹. En el momento de la publicación de este Kit de Herramientas, trece de los veintiocho Estados Miembros de la UE han desarrollado PANs sobre empresas y derechos humanos²². Aunque la comunicación de la UE sobre RSE solicitó a los Estados Miembros que elaborasen PANs separados sobre RSE y sobre los Principios Rectores, algunos PANs de RSE abordan la implementación del Pilar 2 de los Principios Rectores.²³

Un desafío para los estados que desarrollan PANs sobre empresas y derechos humanos es abordar cómo estos planes pueden integrarse o alinearse con los planes de acción nacionales sobre otros temas, particularmente en aquellos temas donde pudiera existir una superposición. A través de ejemplos prácticos, este Kit de Herramientas demostrará cómo un PAN sobre empresas y derechos humanos puede construirse y ser incorporado dentro de otros planes de acción, por ejemplo, sobre RSE, desarrollo sostenible o derechos humanos de manera más amplia.

CUADRO 1

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, Y LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

En 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó por unanimidad la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, que estableció diecisiete ODS, que contienen metas e indicadores mundiales, así como mecanismos de seguimiento y revisión. La “Agenda 2030” busca lograr un cambio transformador con respecto a las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas. A diferencia de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, antecesores de los ODS, los ODS requieren que todos los actores de la sociedad asuman la responsabilidad de cumplir con esta agenda. En particular, los ODS llaman a las empresas a actuar como un catalizador y un agente de cambio en la transición hacia un mundo donde el desarrollo sea inclusivo y sostenible para todos.

El DIHR ha desarrollado la Guía de los Derechos Humanos a los ODS para demostrar el anclaje de los ODS en los derechos humanos. Esta Guía destaca que más del noventa por ciento de las 169 metas de la Agenda 2030 están vinculados a las disposiciones establecidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos y las normas laborales. Por lo tanto, cuando se comprometen con los ODS, las empresas deben considerar sus impactos reales y potenciales en los derechos humanos subyacentes. Los Principios Rectores ofrecen un medio para hacerlo, como se señala en el párrafo 67 de la Agenda 2030, la cual hace un llamamiento a las empresas para que actúen de acuerdo con los Principios Rectores. Las empresas y la industria también constituyen uno de los nueve Grupos Principales²⁴, que son los principales interesados en los procesos de las Naciones Unidas relacionados con el desarrollo sostenible.

Además de minimizar los impactos adversos de su actividad principal en los derechos humanos subyacentes a los ODS, las empresas pueden desempeñar roles adicionales en la implementación de los ODS, tales como la provisión de servicios básicos, como salud y educación; participar en asociaciones público-privadas; y pagando impuestos. En todos los casos, la conducta empresarial debe llevarse a cabo respetando los derechos humanos. Finalmente, la Agenda 2030 alienta a las empresas a adoptar medidas específicas para cumplir con los ODS, incluida la meta 12.6, que llama a los estados a alentar a las empresas a adoptar prácticas sostenibles e integrar información sobre sostenibilidad en sus ciclos de presentación de informes.

Los vínculos entre la Agenda 2030, los derechos humanos y el papel de las empresas implican que los estados deben garantizar que sus esfuerzos para implementar la Agenda 2030 se alineen con los estándares establecidos por los Principios Rectores. Esto se puede lograr de varias maneras, incluso a través de PAN sobre empresas y derechos humanos que promuevan el respeto de los derechos humanos en relación con la contribución de las empresas a la implementación de los ODS.

En el Seguimiento y Revisión (SyR)²⁵ de la Agenda 2030, se alienta a los estados a que realicen revisiones periódicas e inclusivas respecto del progreso a nivel nacional, regional e internacional. En este contexto, se alienta a los estados a que aprovechen las contribuciones de los diferentes grupos de interés. A nivel internacional, el marco institucional para el SyR gira en torno al Foro Político de Alto Nivel (FPAN), que comprende tanto debates temáticos como revisiones voluntarias del estado. Estas revisiones nacionales voluntarias (RNV) tienen como objetivo facilitar el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas, agilizar la implementación de la Agenda 2030, fortalecer las políticas e instituciones de gobierno y movilizar el compromiso de las múltiples partes interesadas en la implementación de los ODS. En 2016, veintidós estados se ofrecieron como voluntarios para el proceso de revisión, y en 2017, treinta y un estados lo hicieron. A nivel nacional, los procesos de implementación variarán, pero las obligaciones de derechos humanos de los estados pueden ofrecer el punto de partida para desarrollar un enfoque de implementación nacional basado en los derechos humanos.²⁶ Dado que la implementación tanto de los Principios Rectores, como de los ODS se facilita mediante acciones nacionales, existe sin embargo un amplio margen para que estos planes se refuercen mutuamente o se alineen para enfatizar la contribución que las empresas responsables pueden hacer para apoyar el logro de los ODS.

En una declaración sobre la dimensión empresarial y de derechos humanos de la Agenda 2030²⁷, el Grupo de Trabajo de la ONU pidió a los Estados miembros que desarrollasen planes de implementación de los ODS a nivel nacional para garantizar la “coherencia con los planes de acción nacionales para la implementación de los Principios Rectores. Por el contrario, los planes de acción nacionales centrados en las empresas y los derechos humanos debieran aclarar cómo los Principios Rectores serán integrados en el contexto de la implementación de los ODS”.²⁸

1.4 PANs SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: DESARROLLO GLOBAL

Tras su adopción por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, los Principios Rectores recibieron una amplia y fuerte aceptación. Desde entonces, varias organizaciones regionales e internacionales y otras partes interesadas han solicitado y respaldado el desarrollo de PANs para implementar los Principios Rectores. A continuación se presenta un resumen de los desarrollos globales en este sentido.

1.4.1 Unión Africana

En 2014, la UA y la UE celebraron un seminario conjunto sobre la implementación de los Principios Rectores, donde ambas organizaciones reiteraron su compromiso de promover y aplicar los Principios Rectores.²⁹ Además, en 2017, la UA, con el apoyo de la UE, elaboró un Borrador de Política Marco de empresas y derechos humanos.³⁰

1.4.2 Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN, por sus siglas en inglés)

La Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la ASEAN (CIASEAN) ha llevado a cabo un estudio temático sobre la RSE y los Derechos Humanos, que revisa las medidas nacionales relativas a los Principios Rectores. Se organizaron dos conferencias de la ASEAN, en noviembre de 2016 en Singapur y en junio de 2017 en Bangkok, para avanzar en la implementación de los Principios Rectores y, en particular, en los PANs sobre empresas y derechos humanos de la región.³¹

1.4.3 Unión Europea

En 2011, la Comisión Europea emitió una Comunicación invitando a todos los Estados miembros a desarrollar “planes nacionales para la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas” antes de finales de 2012.³² Este compromiso con los PAN sobre empresas y derechos humanos a nivel de la UE se fortaleció en 2012, cuando el Consejo Europeo también hizo un llamamiento a todos los Estados miembros de la UE para desarrollar PANs sobre la implementación de los Principios Rectores, con un plazo prorrogado hasta finales de 2013.³³ En junio de 2016, el Consejo de la UE adoptó sus Conclusiones sobre empresas y derechos humanos, renovando este compromiso.³⁴ En el momento de redactar este informe, trece Estados miembros de la UE habían publicado sus PANs sobre empresas y derechos humanos.³⁵

La Estrategia 2011 de RSE de la UE contenía un compromiso para desarrollar un plan de implementación de los Principios Rectores a nivel de la UE.³⁶ La Comisión Europea se comprometió además a desarrollar en 2016 un Plan de Acción de la UE sobre Conducta Empresarial Responsable.³⁷ Sin embargo, este compromiso aún no se ha cumplido.³⁸

El Plan de Acción 2015 de la UE sobre Derechos Humanos y Democracia³⁹ se compromete a promover la adopción de los PANs en relación con las empresas y los derechos humanos por parte de los Estados Miembros. El Parlamento Europeo también ha pedido a la Comisión Europea que intensifique sus esfuerzos con respecto a dichos PANs⁴⁰. Un informe publicado en febrero de 2017 por el Subcomité de Derechos Humanos del Parlamento Europeo sobre la aplicación de los Principios Rectores recomendó “establecer un mecanismo de revisión entre pares de PANs, destinado a ayudar e inspirar a los Estados a esforzarse por una mejora continua.”⁴¹ Bajo la Presidencia de los Países Bajos en 2016, se llevó a cabo una reunión de revisión entre pares entre los Estados Miembros para discutir el progreso en esta área. Siguiendo el ejemplo, el gobierno belga organizó una reunión de revisión entre pares en mayo de 2017.

1.4.4 El Consejo de Europa (CoE)

En 2011, el Comité de Ministros del Consejo de Europa solicitó que el Comité Directivo de Derechos Humanos (CDDH) elaborara nuevas normas sobre responsabilidad empresarial y derechos humanos.⁴² A raíz de una Declaración del Comité de Ministros de 2013, que abogó por la adopción por parte de los Estados Miembros del Consejo de Europa de los PANs sobre la implementación de los Principios Rectores, en marzo de 2016, el Comité de Ministros adoptó una recomendación sobre Derechos Humanos y Empresas. La recomendación insta a los Estados miembros a “compartir planes sobre la implementación nacional de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (“Planes de Acción Nacionales”),”⁴³ en un sistema de información compartida establecido por el Consejo de Europa. La recomendación también establece un proceso al interior del Comité de Ministros para examinar la implementación de la recomendación.

1.4.5 G7/G20

En 2015, los estados participantes del G7 se comprometieron efectivamente a desarrollar de forma efectiva PANs sobre empresas y derechos humanos en la Declaración de los Líderes.⁴⁴ En 2017, el G20 hizo lo mismo, acordando “trabajar para establecer marcos de políticas adecuados en nuestros países, tales como planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos”.⁴⁵

1.4.6 Naciones Unidas (ONU)

En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU estableció el Grupo de Trabajo de la ONU y le encomendó, entre otras cosas, que facilitara la difusión e implementación global de los Principios Rectores.⁴⁶ En base a este mandato, el Grupo de Trabajo “alienta firmemente a todos los estados a desarrollar, promulgar [,] y actualizar un plan de acción nacional como parte de la responsabilidad del Estado de difundir e implementar los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.”⁴⁷ Con el fin de facilitar el intercambio entre los estados de experiencias relativas al logro de este objetivo, el Grupo de Trabajo ha establecido una colección de todos los PANs publicados sobre empresas y derechos humanos.⁴⁸ El Grupo de Trabajo también publicó en 2014 una guía sobre los PANs para los estados,⁴⁹ que fue actualizada en noviembre de 2016.⁵⁰

1.4.7 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales son un conjunto de recomendaciones respaldadas por los estados, relacionadas con la conducta empresarial responsable aplicable a las empresas multinacionales que operan en o desde los estados adheridos. Estas Directrices fueron revisadas en 2011 y, como parte de esta actualización, ahora incluyen un capítulo sobre derechos humanos alineado con los Principios Rectores.⁵¹ Desde 2015, la OCDE ha organizado, en colaboración con el Grupo de Trabajo de la ONU, una sesión anual para los responsables de las políticas sobre los PANs sobre empresas y derechos humanos.⁵² Esta sesión se perfeccionó en 2016 en una Mesa Redonda de Alto Nivel, de un día de duración, destinada a los responsables de elaborar las políticas, con el objetivo de facilitar el diálogo y el intercambio de experiencias en el diseño y la implementación de políticas que permitan una conducta empresarial responsable.⁵³

1.4.8 Organización de Estados Americanos

La Asamblea General de la OEA adoptó una resolución en junio de 2014 en apoyo de los Principios Rectores, que dio lugar a un conjunto de medidas para promoverlos e implementarlos, incluyendo el intercambio de información y de las mejores prácticas.⁵⁴ En una resolución de 2016, la OEA llamó a los Estados Miembros a implementar los Principios Rectores y reconoció los “planes de acción nacionales de derechos humanos y empresas como una forma de aplicar los Principios Rectores”.⁵⁵

1.4.9 Asociaciones empresariales

Las asociaciones empresariales e industriales mundiales han expresado su apoyo a los PANs sobre empresas y derechos humanos, incluida la Organización Internacional de Empleadores (OIE).⁵⁶ En noviembre de 2016, las organizaciones empresariales, incluida la OIE, la Cámara de Comercio Internacional (CIC), el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés), el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (CEMDS) y el Consejo de Estados Unidos para los Negocios Internacionales (USCIB, por sus siglas en inglés) emitieron una declaración conjunta de apoyo a los PANs como medio para implementar los Principios Rectores.⁵⁷

1.4.10 Organizaciones de la sociedad civil

Muchas organizaciones de la sociedad civil han expresado su apoyo y defensa en torno a los PANs sobre empresas y derechos humanos. Varios grupos de la sociedad civil han publicado ENLB “sombra”, como una herramienta para abogar por mayores esfuerzos a nivel nacional a la hora de abordar los impactos de las empresas en los derechos humanos, siendo incluso una herramienta para abogar por la creación futura de un PAN; esto incluye a la sociedad civil de Sudáfrica, Tanzania, Mozambique, Guatemala y Birmania/ Myanmar. El apoyo de la sociedad civil a los PANs puede verse también a través de su involucramiento en los procesos de elaboración de PANs, participando en consultas, proporcionando comentarios sobre los borradores y/o evaluando el contenido y la aplicación de los PANs ya publicados. Por ejemplo, más de cuarenta organizaciones de la sociedad civil o individuos presentaron comentarios por escrito al proceso del PAN en los Estados Unidos. En México, un grupo de siete organizaciones de la sociedad civil formó el Grupo Focal Mexicano sobre Empresas y Derechos Humanos para abogar por la creación de un PAN en México. Este grupo fue autor de la ENLB mexicana y formó parte del comité de múltiples partes interesadas que dirige el proceso de elaboración del PAN.

1.5 PANs DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: DESARROLLO NACIONAL

Desde 2011, varios estados de todas las regiones se han embarcado en procesos para elaborar PANs sobre empresas y derechos humanos. Hasta noviembre de 2017, dieciocho estados habían adoptado un PAN, y muchos más países están en proceso de desarrollar, o se han comprometido a desarrollar, un PAN sobre empresas y derechos humanos.

Los estados que han publicado PANs han adoptado varios enfoques. La mayoría de los procesos han incluido a numerosas agencias gubernamentales en la redacción del contenido de los PANs, ya sea mediante la creación de grupos oficiales de trabajo intergubernamental o las consultas ad hoc.⁵⁸ La mayoría de los procesos de elaboración de PANs han posibilitado la participación de una variedad de grupos de interés antes, durante, y/o después del proceso de redacción.⁵⁹ Sin embargo, relativamente pocos procesos de PANs han tratado de facilitar la participación de grupos de interés en riesgo o

marginados.⁶⁰ Cada vez más procesos han llevado a cabo ENLB a cargo de expertos, departamentos gubernamentales, instituciones académicas o una combinación de estos con el fin de informar el contenido de sus PANs; sin embargo, este número aún es limitado.⁶¹

Para obtener más información sobre el desarrollo de PANs en todo el mundo, visite la página web del DIHR⁶², así como el compendio de ICAR, la Coalición Europea para la Justicia Corporativa (CEJC) y Dejusticia sobre las evaluaciones de los PANs existentes.⁶³

1.6 BENEFICIOS Y DESAFÍOS DE LOS PANs DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Existen tanto beneficios como desafíos asociados a la creación e implementación de PANs de empresas y derechos humanos.

Algunos de los beneficios pueden incluir:

- Estimular el diálogo, la movilización y el progreso nacional en la implementación de los Principios Rectores;
- Aumentar la concienciación y comprensión sobre las cuestiones de empresas y de derechos humanos y los Principios Rectores;
- Movilizar recursos adicionales para promover la implementación de los Principios Rectores a lo largo de toda la sociedad;
- Servir como un mecanismo para responsabilizar a los gobiernos ante las partes interesadas;
- Fortalecer una cultura de respeto de los derechos humanos y de cumplimiento de los compromisos internacionales;
- Apoyar los requerimientos estatales para la presentación de informes a los organismos regionales e internacionales de supervisión de los derechos humanos y otros organismos;
- Contribuir a prevenir y reducir los abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas y mejorar la remediación cuando se produzcan abusos;
- Ofrecer oportunidades para que los grupos de interés se reúnan para entablar un diálogo valioso, generar confianza y mejorar la comunicación entre las partes interesadas en los temas de empresas y derechos humanos;
- Reducir los conflictos sociales relacionados con las empresas;
- Empoderar a los titulares de derechos marginados y proteger a los defensores de los derechos humanos en relación con los impactos empresariales en los derechos humanos;
- Ayudar a alinear y mejorar las sinergias entre las políticas estatales sobre empresas y derechos humanos y otros temas; y
- Promover el desarrollo sostenible basado en los derechos humanos.

CUADRO 2

ESTADOS QUE HAN ADOPTADO PANs DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (a noviembre de 2017)

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1. Alemania | 11. Italia |
| 2. Bélgica | 12. Lituania |
| 3. Chile | 13. Noruega |
| 4. Colombia | 14. Países Bajos |
| 5. Dinamarca | 15. Polonia |
| 6. España | 16. Reino Unido |
| 7. Estados Unidos | 17. República Checa |
| 8. Finlandia | 18. Suecia |
| 9. Francia | 19. Suiza |
| 10. Irlanda | |

Los desafíos relacionados con la creación e implementación de PANs pueden incluir:

- Considerar cómo se pueden integrar o alinear los PANs existentes sobre otros temas y un PAN sobre empresas y derechos humanos, especialmente cuando la superposición en el tema puede causar confusión y sobrecargar los recursos;
- Asegurar que los procesos de PAN sean inclusivos y participativos;
- Asegurar que los PANs reciban un amplio apoyo y una aceptación y participación permanente entre los grupos de interés;
- No exacerbar el conflicto entre las partes interesadas en contextos de alto riesgo y/o afectados por conflictos;
- Asegurar la adopción e implementación de sólidos compromisos de PAN donde la captura corporativa de instituciones estatales pueda inhibir la capacidad o la voluntad política de los actores gubernamentales para hacerlo; y
- Adoptar medidas legislativas o judiciales, dada la separación de poderes entre los poderes ejecutivo, legislativo y judicial del gobierno.

1.7 ESTRUCTURA DEL KIT DE HERRAMIENTAS SOBRE LOS PANs

DIAGRAMA 1: ESTRUCTURA DEL KIT DE HERRAMIENTAS SOBRE LOS PANs



II

EL CICLO DE VIDA DEL PAN: GUÍA SOBRE LAS ETAPAS DEL PROCESO Y CONTENIDO DEL PAN

El ciclo de vida de un PAN consta generalmente de cinco fases, aunque los detalles de cada fase variarán. Esta sección proporciona una descripción general de las fases principales del ciclo de vida de un PAN.

De acuerdo con un Enfoque Basado en los Derechos Humanos (EBDH), como ya se comentó en el Capítulo 3, cada fase del ciclo de vida del PAN, resumido en el Diagrama 2 mostrado a continuación, debe basarse en los principios de igualdad y no discriminación, participación, transparencia y responsabilidad.

DIAGRAMA 2: RESUMEN DEL CICLO DE VIDA DE UN PAN



2.1 GOBERNANZA Y RECURSOS

2.1.1 Comprometerse con el Proceso de PAN y Asignar Responsabilidad

Un primer paso fundamental en un proceso de PAN es que el gobierno establezca un compromiso firme y de largo plazo para el desarrollo y la implementación de un PAN. Este compromiso ayudará a asegurar que el proceso para desarrollar un PAN reciba la prioridad adecuada dentro del gobierno.

Hay varios ejemplos de liderazgo en los procesos de PAN. En varios países, el desarrollo del PAN sobre empresas y derechos humanos ha sido liderado por el Ministerio de Relaciones Exteriores en cooperación con otros ministerios. Esto a menudo se debe a la naturaleza del mandato de los Ministerios de Relaciones Exteriores, que incluye la representación del estado en organismos internacionales de derechos

humanos, la coordinación con otras instituciones estatales para garantizar el cumplimiento de los compromisos internacionales y la presentación de informes a los órganos de derechos humanos sobre el cumplimiento del estado en materia de derechos humanos. A pesar de estos factores, la capacidad de los Ministerios de Relaciones Exteriores para liderar un proceso de PAN sólido es algo limitada en el sentido de que sus mandatos para operar dentro del estado son generalmente mínimos en comparación con instituciones con mandatos internos más fuertes, tal como los Ministerios del Interior, Economía y Finanzas. En algunos casos, los procesos de PAN han sido dirigidos por la oficina de la Presidencia a través de un Asesor Presidencial en Derechos Humanos, como es en el caso de Colombia.

Para cualquier proceso de formulación de políticas, la eficiencia y la responsabilidad requieren que haya un claro liderazgo dentro del gobierno para el desarrollo de un PAN. La responsabilidad del proceso de PAN debe asignarse sin ambigüedades a una entidad o entidades dentro del gobierno (por ejemplo, a un ministerio, oficina o agencia gubernamental específica), y esta asignación de responsabilidad debe comunicarse públicamente a través de un anuncio oficial o una decisión publicada. La entidad responsable debe tener la capacidad organizativa, la autoridad política y los recursos necesarios para desarrollar un PAN.

2.1.2 Garantizar la Coordinación y la Coherencia entre los Actores del Gobierno

Casi todos los departamentos, oficinas y agencias gubernamentales tienen responsabilidades que son relevantes para la implementación de los Principios Rectores. Con el fin de que sea exhaustivo, y en aras de su éxito en el largo plazo, un PAN sobre empresas y derechos humanos debe reflejar los aportes de los departamentos y oficinas de todo el gobierno, y contar con su pleno respaldo. En consecuencia, debe

CUADRO 3

COMPROMETERSE FORMALMENTE A DESARROLLAR UN PAN

En 2015, el Gobierno de Kenia aceptó oficialmente una recomendación emitida durante el proceso del Examen Periódico Universal (EPU) para que desarrollara un PAN sobre empresas y derechos humanos. En febrero de 2016, el Fiscal General hizo una declaración formal de compromiso iniciando de esta forma el proceso. De manera similar, durante su segundo EPU en mayo de 2016, el Gobierno Real de Tailandia recibió una recomendación para desarrollar, promulgar e implementar un PAN sobre empresas y derechos humanos. El gobierno tailandés aceptó esta recomendación, y la agencia gubernamental responsable de la implementación de las recomendaciones del EPU a nivel nacional, esto es el Departamento de Protección de los Derechos y las Libertades del Ministerio de Justicia, lidera actualmente el proceso del PAN.

El PAN suizo de empresas y derechos humanos se desarrolló en respuesta a una solicitud del Parlamento (postulado 12.3503 “Una estrategia de Ruggie para Suiza”) al Consejo Federal Suizo para desarrollar una estrategia nacional para implementar los Principios Rectores.

establecerse un mecanismo de coordinación, como un grupo asesor o un comité directivo interdepartamental, que se reúna periódicamente a lo largo de un proceso de PAN. Los ministerios responsables del comercio, la economía, la energía y las empresas estatales, entre otros, debieran participar desde el comienzo del proceso del PAN para garantizar en su totalidad el compromiso del gobierno y la coherencia de las políticas. Un PAN sobre empresas y derechos humanos también debiera basarse y articularse en otros planes de acción nacionales, como los planes de acción nacionales sobre derechos humanos y/o desarrollo sostenible. Los gobiernos estatales y/o locales también debieran ser invitados a participar en el proceso.

CUADRO 4

COORDINACIÓN ENTRE LAS INSTITUCIONES ESTATALES

El PAN chileno sobre empresas y derechos humanos nace del Plan Nacional de Responsabilidad Social 2015-2018 desarrollado por el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible del Ministerio de Economía. La coordinación para desarrollar el PAN fue asignada a la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

El PAN fue desarrollado por la Dirección, junto con un Comité Interministerial integrado por los Ministerios de Economía, Energía, Medio Ambiente, Justicia, Trabajo, Minería, Presidencia, Desarrollo Social y de la Mujer, así como por el Punto Nacional de Contacto de las Directrices de la OCDE. Otras instituciones públicas varias participaron con regularidad en el proceso, incluido el Ministerio de Finanzas, el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto Nacional de Derechos Humanos, así como empresas estatales. Además, el PAN fue lanzado por la Presidenta de Chile, Michelle Bachelet. Si bien el Ministerio del Interior no participó en el proceso de coordinación, las reuniones periódicas del Comité y el compromiso bilateral entre los ministerios durante dos años dieron como resultado un PAN con 158 acciones que implicaron a numerosas instituciones estatales.

El proceso del PAN de Kenia se ha esforzado por incorporar ministerios y agencias gubernamentales clave, incluidos los gobiernos locales. El principal organismo gubernamental responsable del desarrollo del PAN es el Ministerio de Justicia. Además, se ha establecido un comité directivo que incluye a la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Kenia (INDH de Kenia) y a la Comisión de Derechos Humanos de Kenia.

2.1.3 Garantizar la Transparencia en Todas las Etapas del Ciclo de Vida del PAN

Para lograr la legitimidad de un proceso de PAN, y en línea con un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH), resulta fundamental que se garantice la transparencia en todas las etapas del proceso de PAN; esto incluye el lanzamiento del proceso, el período de consulta, la redacción, y la implementación.

Al comienzo de un proceso, es esencial que se publiquen los términos de referencia, los objetivos, un plan de trabajo, así como un cronograma para permitir que todos los interesados, tanto gubernamentales como externos, planifiquen y gestionen su participación en un proceso de PAN. En consecuencia, estos materiales deben ser publicados y difundidos a través de los medios apropiados de manera oportuna, a fin de avisar adecuadamente a todas las partes interesadas.

Para facilitar la participación efectiva de todas las partes interesadas en el desarrollo de un PAN, los estados deben garantizar la transparencia durante todo el proceso de planificación. Esto requiere que las partes interesadas estén adecuadamente informadas, con la debida notificación, sobre los hitos clave en el proceso del PAN y sobre las oportunidades de participación, tales como diálogos, talleres, eventos para la consulta y períodos para emitir comentarios. En este sentido, puede resultar de ayuda la elaboración de un plan y un cronograma para la consulta, que se vaya actualizando periódicamente a lo largo del

proceso y se difunda a través de los canales apropiados. También es importante que los plazos para emitir declaraciones y comentarios sean realistas, dados los recursos y las capacidades de todas las partes interesadas.

Los estados también deben garantizar que los resúmenes de los diálogos, talleres y eventos para la consulta, así como las declaraciones escritas proporcionadas por las partes interesadas en el proceso, sean puestos a disposición del público en la medida de lo posible. Los Estados también deben tener cuidado de no divulgar aquella información sensible que pueda poner en riesgo a las partes interesadas involucradas en el proceso.

Asimismo, resulta esencial que los estados traten de publicar y consultar una versión preliminar del PAN antes de la publicación del documento final. Las consultas sobre el borrador de un PAN permiten que las partes interesadas proporcionen información adicional y también planteen inquietudes acerca del contenido del plan, incluyendo las aclaraciones sobre cómo se incorporaron o se reflejaron los aportes de las partes interesadas en el borrador del texto. Los borradores de las consultas también le permiten al estado tener oportunidades adicionales para reflexionar sobre los aportes de las partes interesadas y adoptar los cambios necesarios antes de que se presente la versión final. Al publicar una versión en borrador de un PAN, el estado brinda transparencia adicional al desarrollo del plan final.

2.1.4 Asignar los Recursos Financieros Pertinentes para el Proceso PAN

Los estados deben asignar a los actores responsables del desarrollo del PAN los recursos humanos y financieros oportunos durante el ciclo de vida del PAN, incluyendo la fase de desarrollo y finalización de una ENLB, así como el monitoreo y la revisión de la implementación del PAN.

CUADRO 5

GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA EN TODO EL PROCESO DE PAN

El Grupo Directivo alemán para el proceso del PAN sobre empresas y derechos humanos, desarrolló y publicó un documento describiendo el proceso del PAN, el cual incluía un cronograma. Además, en la página web del Ministerio de Relaciones Exteriores de Alemania, entidad gubernamental que lidera el proceso del PAN alemán, se adjuntó un enlace a una página web sobre el PAN con información actualizada sobre el proceso.

Del mismo modo, el gobierno de EE.UU. publicó una página web sobre su proceso de PAN, que incluía los términos de referencia y un cronograma inicial para las consultas con las partes interesadas.

Como parte del proceso PAN de Irlanda, el Departamento de Asuntos Exteriores y Comercio de Irlanda invitó a las partes interesadas a presentar sus propuestas sobre el desarrollo del PAN sobre empresas y derechos humanos, y recibió más de treinta declaraciones de la sociedad civil y la comunidad empresarial. Todas las contribuciones se pusieron a disposición del público en la página web del Departamento.

Si bien el Gobierno del Reino Unido no publicó las contribuciones de las partes interesadas que recibió como parte del proceso de actualización de su PAN, sí invitó a todas las partes interesadas que quisieran hacer públicos sus comentarios respecto del proceso de actualización a que los presentaran al Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH), que mantuvo una página web dedicada a albergar estas contribuciones.

CUADRO 6

PRESUPUESTAR UN PAN Y EL APOYO DE DONANTES PARA LOS PANs

En el momento de escribir este documento, no existe ningún gobierno que haya desarrollado un PAN sobre empresas y derechos humanos que haya publicado el presupuesto asignado para el desarrollo y/o implementación del PAN.

En algunos países, la sociedad civil y/o el INDH han contribuido con sus propios recursos al proceso de PAN, principalmente a través de la elaboración de ENLB y la organización de consultas con las partes interesadas. Por ejemplo, las OSC y/o los INDH, lideraron el desarrollo de ENLB en Kenia, México y Tailandia como parte de los procesos de PAN apoyados por el estado. En México, UNICEF elaboró una evaluación de línea de base sobre los derechos de los niños en el contexto de las actividades empresariales para nutrir el desarrollo del PAN. ICAR y DIHR han participado otorgando experiencia y recursos financieros relevantes en muchos de estos proyectos.

Algunos estados, incluidos Suecia y el Reino Unido, se han comprometido en su propio PAN sobre empresas y derechos humanos a fomentar el desarrollo de PANs similares en otros estados, y han puesto a disposición fondos a través de sus agencias de cooperación para el desarrollo o su representación regional. Las agencias de cooperación al desarrollo de España, el Reino Unido y Suecia brindaron apoyo financiero y estratégico para el desarrollo del PAN de Colombia. Del mismo modo, el Gobierno de Noruega está brindando apoyo financiero para el proceso de PAN de Kenia.

Además, en su Plan de Acción sobre Democracia y Derechos Humanos 2015, la Comisión Europea se comprometió a promover los PANs sobre empresas y derechos humanos en los países socios. Desde entonces, la Iniciativa Europea para la Democracia y los Derechos Humanos (IEDDH) ha publicado convocatorias para la recepción de propuestas para apoyar al desarrollo de PANs sobre empresas y derechos humanos más allá de la región de la UE.

2.1.5 Identificar a los Grupos de Interés

Todos los grupos de interés debieran tener la oportunidad de participar en pie de igualdad durante el proceso de creación de un PAN y su implementación. Puede que los departamentos gubernamentales conozcan bien a muchos grupos de interés nacionales; sin embargo, otros grupos pueden no ser tan conocidos. Por lo tanto, es aconsejable que un estado realice un mapeo de los grupos de interés en una etapa temprana del proceso del PAN. Se deben considerar las siguientes categorías de grupos de interés:

- El gobierno ejecutivo, incluidos todos los departamentos gubernamentales, agencias, oficinas y empresas estatales pertinentes, así como la policía y otras agencias encargadas de hacer cumplir la ley;
- El poder judicial y los tribunales administrativos, los mecanismos alternativos de resolución de conflictos y los actores informales de justicia;
- El parlamento, incluidos las comisiones pertinentes;
- Las empresas, incluidos los sectores industriales importantes, las asociaciones empresariales, las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), los autónomos, los comerciantes individuales, las cooperativas, las organizaciones sin ánimo de lucro y los agentes del sector informal;
- Los sindicatos y otras asociaciones de representantes de los trabajadores;

- Los representantes de grupos o comunidades de titulares de derechos y defensores de los derechos humanos, localizados dentro y fuera de la jurisdicción territorial del estado, que pueden verse potencialmente afectados por la conducta de empresas basadas en o controladas por el estado;
- Las INDHs, las instituciones del defensor del pueblo, los órganos estatutarios de igualdad y otros mecanismos nacionales de rendición de cuentas con un mandato de derechos humanos;
- Las OSC con mandatos que abordan cuestiones relevantes;
- Los medios, incluidas las fuentes de noticias generales y especializadas;
- La academia, incluyendo los institutos de investigación, los expertos individuales y las instituciones educativas relevantes, tales como las escuelas de negocios; y
- Los actores internacionales y regionales, incluidos los organismos pertinentes de las Naciones Unidas y los equipos de cada país, el Banco Mundial, los bancos regionales de desarrollo y la OCDE.

2.1.6 Considerar la Creación de un Grupo de Trabajo o Comité Asesor integrado por Múltiples Partes Interesadas

Dado que el número de partes interesadas relevantes para el proceso del PAN es a menudo bastante considerable, se aconseja establecer un grupo de trabajo conformado por múltiples partes interesadas o un comité asesor compuesto por representantes de todas las categorías de partes interesadas. La participación de dichas partes interesadas es una forma efectiva de garantizar un enfoque participativo y la representación de los puntos de vista de todas las partes. Para que sean legítimos, los grupos de múltiples partes interesadas deben incluir, como mínimo, a las organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, empresas y, donde existan, un INDH. Otorgar un rol formal dentro de un proceso de PAN a un grupo de múltiples partes interesadas puede legitimar aún más el proceso. Los grupos de múltiples partes interesadas pueden ayudar a guiar en el desarrollo de un proceso de PAN y en las cuestiones fundamentales que deben abordarse. Dichos grupos también pueden desempeñar un papel importante en el proceso de seguimiento y revisión de un PAN, ya que pueden formar una plataforma de múltiples partes interesadas familiarizada con asuntos de empresas y derechos humanos con el rol de revisar periódicamente la implementación del PAN. Existen riesgos asociados a una insuficiente participación de las partes interesadas. Las empresas pueden ser reticentes a apoyar acciones del estado que puedan afectarles, sin haber participado. La falta de participación de la sociedad civil y de los titulares de los derechos puede socavar la legitimidad tanto del proceso como del contenido de los PANs. Por lo tanto, se recomienda un enfoque participativo “ascendente” para asegurar que un PAN de empresas y derechos humanos alcance el objetivo más amplio de generar un amplio apoyo entre los actores públicos, privados y de la sociedad civil, para un desarrollo sostenible que sea compatible con los derechos del país. Para obtener más información sobre el compromiso con los titulares de derechos, consulte el Capítulo 3: Un Enfoque Basado en los Derechos Humanos para los PANs.

2.1.7 Facilitar la Participación de Grupos Marginados o en Riesgo

Los titulares de derechos de los grupos y las comunidades afectadas, especialmente los de grupos marginados, los defensores de los derechos humanos, los periodistas y los miembros de la sociedad civil tendrán a menudo información y experiencias relevantes para contribuir a un proceso de PAN. Sin embargo, estos grupos de interés pueden rendirse o estar impedidos para participar debido a factores como la falta de recursos y capacidad, la vigilancia gubernamental, la intimidación, el temor a represalias, las jerarquías sociales, la estigmatización o los tabúes que impiden la igualdad de acceso a la esfera pública y la comunicación efectiva de opiniones en el diálogo público. De acuerdo con el deber del estado de proteger, corresponde al estado la labor de garantizar que las partes interesadas marginadas puedan participar de forma efectiva. Las medidas para facilitar la comunicación efectiva pueden incluir: la disposición para emitir declaraciones confidenciales o anónimas; proporcionar apoyo financiero para viajes y otros costos para la asistencia a las consultas; la interpretación de materiales y procedimientos en idiomas minoritarios; la protección contra las repercusiones negativas derivadas de la participación; acuerdos para llevar a cabo eventos de diálogo locales o de grupos de interés específicos, tales como eventos separados por razón de género; y el acercamiento específico a niños y otros grupos.

Para tener ejemplos de los tipos de desafíos que enfrentan los titulares de derechos específicos y cómo los estados pueden facilitar su participación en los procesos de PAN, consulte la sección 3.5 “Involucrar a los Titulares de Derechos Específicos en un Proceso de PAN”.

CUADRO 7

LA PARTICIPACIÓN DE MÚLTIPLES PARTES INTERESADAS

Alemania desarrolló dos formatos para la consulta pública: conferencias plenarias y audiencias con múltiples partes interesadas. En abril de 2014, se celebró la primera conferencia para identificar los temas centrales para un PAN. La segunda conferencia, celebrada en mayo de 2015, se centró en la discusión sobre la Línea de Base Nacional. Entre abril y noviembre de 2015, se llevaron a cabo un total de doce audiencias centradas en los temas centrales identificados. Cada una de estas audiencias fue liderada por un representante del Grupo Directivo. La tercera y última conferencia en diciembre de 2015 unió los resultados de las doce audiencias.

En el caso de México, al comienzo del proceso de PAN se creó un grupo de trabajo compuesto por múltiples partes interesadas en derechos humanos y empresas compuesto por instituciones estatales, la sociedad civil, las empresas y la academia. Este grupo se reunió periódicamente a lo largo del proceso PAN para hacer contribuciones y comentarios sobre el desarrollo, así como el contenido, del PAN. Estos participantes pudieron compartir ideas sobre el proceso y su desarrollo con la gama más amplia de actores dentro de sus respectivos grupos de interés.

En junio de 2013, el Primer Ministro de Francia estableció la “Plataforma de RSE”, un foro multiactor relativo a la responsabilidad social empresarial, que incluye representantes de empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, el INDH, instituciones académicas e instituciones públicas. Esta plataforma participó activamente en la elaboración del PAN.

2.1.8 Proporcionar el Desarrollo de Capacidades para los Actores Estatales y los Grupos de Interés Externos Relevantes

Para garantizar un proceso de PAN más efectivo, es importante que los grupos de interés compartan el mismo entendimiento de los Principios Rectores, incluidos los roles y responsabilidades de los diferentes actores. En muchos contextos de los países, los Principios Rectores, y los asuntos de empresas y derechos humanos en sentido más amplio, serán conceptos nuevos para algunos grupos de interés, tanto dentro como fuera del gobierno. Cuando este sea el caso, los grupos de interés pueden requerir información o capacitación, tal como la capacitación sobre los Principios Rectores, si van a participar de manera efectiva en el diálogo y a contribuir significativamente a la formulación de un PAN.

CUADRO 8

INSTALAR CAPACIDADES EN LOS GRUPOS DE INTERÉS

El Gobierno de Chile utilizó a expertos internacionales para generar las capacidades de representantes de todos los grupos de interés. Comenzando el proceso, se entregó capacitación al Comité Interministerial encargado de desarrollar el PAN, y luego a representantes clave dentro de sus respectivas instituciones, para facilitar el diseño de las acciones del PAN. Aunque no formaba parte del Comité, el Instituto Nacional de Estadística también recibió capacitación en derechos humanos e indicadores, con el objetivo de ayudarles a desarrollar indicadores relativos a la implementación de los compromisos del PAN.

En el caso de las partes interesadas externas, se llevaron a cabo talleres de desarrollo de capacidades y actividades de sensibilización en varias instancias. Por ejemplo, en el proceso de identificación de problemas y recomendaciones para el PAN, se organizaron talleres de diálogo con pueblos indígenas que incluyeron el desarrollo de capacidades en las tres macro zonas del país, incluyendo San Pedro de Atacama, Santiago y Temuco. Del mismo modo, las empresas y los sindicatos participaron en sesiones de diálogo en Antofagasta, Santiago y Temuco.

2.2 EVALUACIÓN NACIONAL DE LÍNEA DE BASE

2.2.1 Objetivos de una Evaluación Nacional de Línea de Base (ENLB) sobre Empresas y Derechos Humanos

Una ENLB sobre empresas y derechos humanos tiene el objetivo principal de evaluar el nivel actual de implementación de los Principios Rectores en un estado determinado. Reúne un análisis de las lagunas legales y políticas en la implementación del Principios Rectores con una visión general de los impactos adversos de las empresas sobre los derechos humanos, para identificar los asuntos más relevantes de derechos humanos en un contexto dado. De esta manera, sirve para informar la formulación y la priorización de acciones en un PAN. Asimismo, desarrollar una ENLB es una oportunidad para desarrollar capacidades en los temas de empresas y derechos humanos entre las partes interesadas involucradas en el proceso de investigación, y contribuir así a la transparencia y rendición de cuentas en relación con las acciones específicas adoptadas en el PAN (para más información sobre la formulación de acciones, ver Capítulo 2.3 sobre “Elaboración del PAN: Alcance y Contenido”). La ENLB se debe utilizar posteriormente para supervisar y evaluar si estas acciones adoptadas tuvieron el efecto deseado.

2.2.2 Metodología de la ENLB

Las ENLB, como metodología de evaluación, normalmente se realizan utilizando una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos.⁶⁴ Los métodos cuantitativos incluyen encuestas para generar

nuevos datos o, cuando los recursos son escasos o ya existen datos confiables, para extraer datos secundarios, idealmente con el apoyo de estadísticos o especialistas. Los métodos cualitativos, tales como entrevistas o grupos focales, se pueden utilizar para recopilar información complementaria sobre valores, opiniones, comportamiento, y contexto, tales como factores sociales y culturales.

Basándose en los enfoques estándar para desarrollar la ENLB, el Anexo A (“Plantilla ENLB”) contiene una metodología sugerida para evaluar el nivel actual de implementación de los Principios Rectores y otros marcos pertinentes relativos a empresas y derechos humanos relevantes por parte de los actores estatales y empresariales. Originalmente desarrollada en 2014 por DIHR e ICAR, la plantilla de la ENLB se ha utilizado en varios contextos nacionales (esto es, Chile, Dinamarca, México, Alemania, Kenia, Serbia y Zambia). El Anexo A es una plantilla revisada, que incorpora la retroalimentación de los usuarios y aborda los tres pilares de los Principios. Esto contrasta con la plantilla original publicada en la versión del Kit de Herramientas 2014, que solo aborda los Principios Rectores establecidos bajo los Pilares I y III, que se relacionan específicamente con la acción por parte del estado.

La estructura de la Plantilla de la ENLB revisada consiste en un conjunto de tablas que cubren todos los Principios Rectores, aunque no individualmente o en orden consecutivo. Se sugieren preguntas orientativas para abarcar la naturaleza amplia de los Principios Rectores. En consonancia con el marco de indicadores desarrollado por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), estas preguntas orientativas buscan “evaluar los pasos que están dando los Estados para cumplir con sus obligaciones: desde los compromisos y la aceptación de las normas internacionales de derechos humanos (indicadores estructurales) hasta los esfuerzos realizados para cumplir con las obligaciones que se derivan de las normas (indicadores de proceso) y sobre los resultados de esos esfuerzos (indicadores de resultados)”.⁶⁵

2.2.3 Analizar la implementación de los Principios Rectores por parte del Estado y la Empresa

Para analizar de forma sistemática la implementación por parte del estado y las empresas de los Principios Rectores, así como el disfrute de los derechos humanos en la práctica, una ENLB debe ser exhaustiva y abordar toda la gama de derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. La ENLB debe incluir las contribuciones de los grupos más marginados y excluidos de la sociedad abordando cuestiones relacionadas con el género, los derechos de los pueblos indígenas y las minorías. También debe reconocer a los individuos y comunidades potencialmente afectados por las actividades empresariales como titulares de derechos, incluyendo a aquellos que se encuentren fuera de la jurisdicción territorial del estado, y centrarse en la capacidad de estos actores para reclamar sus derechos.

Para todas las secciones de la plantilla que se refieran al deber del estado de proteger o de proporcionar acceso a remedio efectivo, la ENLB debe identificar claramente las medidas adoptadas por el estado que respalden el cumplimiento de las normas internacionales y regionales de derechos humanos, así como cualquier brecha donde estén faltando medidas o estas sean inadecuadas. Por lo tanto, completar la ENLB requerirá investigar las disposiciones de la constitución de un estado, los estatutos nacionales, las regulaciones administrativas, las políticas, los programas públicos y otras intervenciones de los organismos públicos. La ENLB debe citar y cotejar las recomendaciones pertinentes de los organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los órganos de Naciones

Unidas y regionales de derechos humanos. Las fuentes a considerar para la obtención de datos para completar la ENLB incluyen las estadísticas oficiales, los resultados de las encuestas existentes, los informes del INDH y de organizaciones intergubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, las revistas académicas y los artículos de periódicos.

Con respecto a las empresas comerciales activas o basadas en el territorio del estado, se debe analizar su implementación de los Principios Rectores bajo el Pilar II y los Principios Rectores relevantes para la responsabilidad empresarial en el Pilar III, para apoyar en el diseño de medidas adecuadas dentro del PAN que aborden las brechas de implementación. Esto incluye evaluar hasta qué punto las empresas se han comprometido a respetar los derechos humanos y a llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos y proporcionar y/o colaborar para proporcionar una reparación efectiva.

2.2.4 Identificar los Impactos Adversos sobre los Derechos Humanos

En la Plantilla de la ENLB, se incluyen preguntas orientativas para ayudar a los investigadores a recoger información sobre los impactos adversos en los derechos humanos, o sobre los indicadores de resultados. En muchos contextos, esta información no estará fácilmente disponible. En este caso, los procesos de PAN ofrecen una oportunidad única para involucrar a empresas, asociaciones industriales, organizaciones de la sociedad civil e individuos y comunidades impactados en la generación de datos relevantes. En la práctica, es probable que los investigadores se encuentren con una brecha de datos si únicamente hacen referencia a la información disponible públicamente, como páginas web comerciales, informes de sustentabilidad de las empresas o informes de la sociedad civil y los medios. Por lo tanto, al completar las secciones de la ENLB sobre los niveles actuales de implementación de los Principios Rectores por parte de las empresas, los investigadores pueden utilizar una variedad de medios para acceder a la información, incluyendo las encuestas y cuestionarios cortos, las consultas a partes interesadas y las entrevistas bilaterales con empresas, así como los casos judiciales, los datos sobre reclamaciones y los informes de las agencias de cumplimiento pertinentes.

CUADRO 9

HERRAMIENTAS PARA IDENTIFICAR LOS IMPACTOS ADVERSOS EN LOS DERECHOS HUMANOS

Un PAN debe abordar los verdaderos impactos empresariales adversos sobre los derechos humanos. Junto con un análisis legal y de políticas, el mapeo para identificar los impactos adversos sobre los derechos humanos permitirá a los redactores identificar los principales problemas de derechos humanos y priorizar las acciones en el PAN.

Las herramientas complementarias para evaluar el disfrute de los derechos humanos incluyen la metodología de la Guía País de Empresas y Derechos Humanos⁶⁶ desarrollada por el DIHR para asistir a las partes interesadas a identificar, evaluar y abordar los impactos de las empresas en los derechos humanos, a través de una serie de cuestiones temáticas. Esta herramienta se ha utilizado para complementar los procesos de PAN e informar los PAN en varios estados, incluidos Chile, Colombia y Kenia.

Otra herramienta es la Lista de Verificación para Documentar los Impactos Corporativos en los Derechos Humanos, desarrollada por ESCR-Net y el CIEDH⁶⁷ con el objetivo de apoyar a las comunidades afectadas negativamente por las actividades empresariales. La Lista de Verificación ayuda a documentar los abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas, incluyendo la posibilidad de un único abuso de derechos humanos, así como de situaciones sistemáticas y/o continuas de derechos humanos. Las organizaciones de la sociedad civil mexicana utilizaron la lista de verificación para documentar más de sesenta casos de abusos en los que participaron empresas del país, que sirvieron como insumo para informar el contenido del PAN de México.

2.2.5 Transparencia en la Metodología y Análisis de la Información de la ENLB

La ENLB debe ser transparente en cuanto a las fuentes de información que se han utilizado para desarrollarla (excepto cuando la divulgación de las fuentes, por ejemplo, presente riesgos de represalias para los titulares de derechos, defensores de los derechos humanos, denunciantes, periodistas u otros). Si una ENLB está incompleta, por ejemplo, al omitir el análisis en relación con un tema en particular o con un Principio Rector, se deberán explicar de forma clara las razones por las que esto ocurre.

CUADRO 10

TRANSPARENCIA EN EL PROCESO DE LA ENLB

La ENLB guatemalteca fue dirigida por la Unidad de Protección de Defensoras y Defensores de Guatemala (UDEFEUGA), con el apoyo técnico de la Asociación Centro de Análisis Forenses y Ciencias Aplicadas (CAFCA). En su sección de metodología se describe y establece explícitamente qué fuentes de información se utilizaron para el desarrollo de la evaluación de línea de base y el proceso utilizado para obtener metodológicamente dicha información. Para completar la ENLB, los investigadores se basaron en la información disponible públicamente, junto con consultas gubernamentales.

2.2.6. Recomendaciones para el Proceso de ENLB

Desarrollar una ENLB al comienzo de los procesos de PAN

Idealmente, la ENLB debe completarse, o al menos los resultados preliminares deben estar disponibles para las partes interesadas, antes de tomar cualquier decisión sobre el alcance, el contenido y las prioridades del PAN.

CUADRO 11

LA ENLB AL INICIO DEL PROCESO DE PAN

Varios estados han encargado la creación de una ENLB antes de redactar un PAN. Por ejemplo:

- El gobierno mexicano dispuso que el Grupo Focal de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos condujera una ENLB antes de la creación del PAN mexicano.
- El gobierno noruego le encargó a Mark Taylor, investigador principal de la Fundación de Investigación Fafo, que llevase a cabo una ENLB antes de redactar su PAN.
- En Escocia, el Better World Action Group, un grupo multiactor encargado del desarrollo del PAN, encargó a expertos de la Universidad de St. Andrews que desarrollaran una sólida base de pruebas para fundamentar un PAN.

Asignar la Tarea de Desarrollar la ENLB a un Organismo Apropriado

La tarea de desarrollar una ENLB debe asignarse a una organización o entidad con relevante experiencia y competencia. Debe ser independiente de una afiliación política y de los intereses corporativos, tales como como el INDH o una institución académica de investigación. La experiencia pertinente en este contexto debe incluir, como mínimo, el conocimiento y la experiencia en normativa y asuntos nacionales, regionales e internacionales en las áreas de derechos humanos, empresas y derechos humanos, responsabilidad social empresarial y desarrollo sostenible.

La organización o entidad debe ser la responsable de desarrollar un borrador inicial de la ENLB, basado en la investigación documental y del involucramiento de grupos de interés para la recopilación de información.

CUADRO 12

ENLB REALIZADA POR UN INDH

En Alemania, el Ministerio de Asuntos Exteriores asignó la responsabilidad de elaborar una evaluación nacional de línea de base al Instituto Alemán de Derechos Humanos (IADH). El Instituto desarrolló esta línea de base entre mayo de 2014 y abril de 2015. La línea de base ofrece una visión general actual del estado actual de la implementación de los Principios Rectores en Alemania, destacando posibles lagunas de implementación o solicitando una mayor elaboración en forma de preguntas al estado. El documento pasó por dos rondas de consulta y los hallazgos se discutieron en una conferencia de múltiples partes interesadas en mayo de 2015. El Plan de Acción Nacional de Alemania incorporó la información de la línea de base como contexto para cada área de acción.

Involucrar a los Grupos de Interés en el Desarrollo de la ENLB

La ENLB debe ser informada a través de las contribuciones de las partes interesadas. Para facilitar la participación de todos los grupos de interés relevantes, los redactores de la ENLB deben realizar un ejercicio para mapear los grupos de interés, tal como se describe en la Sección 2.1.5 sobre “Identificar a los Grupos de Interés”.

Los grupos de interés pueden participar, entre otras cosas, en entrevistas bilaterales, consultas de multiactor, talleres de capacitación, cuestionarios y accediendo a solicitudes de información.

Puede que los variados grupos de interés prefieran diferentes formas de participación. Por ejemplo, las entrevistas bilaterales, los talleres cerrados o los cuestionarios personalizados pueden ser más efectivos con las empresas o la sociedad civil, mientras que el acceso a las solicitudes de información, así como la revisión de documentos y datos estatales disponibles públicamente pueden ser formas apropiadas en el caso de los actores estatales. Como se destacó en el Capítulo 3, en relación con la participación de los pueblos indígenas u otros grupos marginados a la hora de crear una ENLB, es posible que se requieran esfuerzos adicionales, tales como facilitar el transporte, la traducción y los medios de diálogo culturalmente apropiados.

Más allá de que proporcionen sus contribuciones al borrador de la ENLB, las opiniones de los grupos de interés también debieran solicitarse en una versión preliminar o en las versiones de una ENLB, a través de un proceso de diálogo inclusivo y pertinente. Tal proceso debiera tener lugar antes de la redacción del PAN, con el fin de validar los hallazgos provisionales.

CUADRO 13

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN EL DESARROLLO DE LA ENLB

En el proceso de creación de la ENLB de Tailandia, los organizadores facilitaron las consultas de una variedad de grupos de interés en riesgo o subrepresentados en toda la región, incluidas las personas de edad avanzada, los miembros de la comunidad LGBTQI y los trabajadores migrantes. De manera similar, durante la creación de la ENLB mexicana, los grupos organizadores de la sociedad civil realizaron tres talleres regionales para extraer aportes de los grupos de interés en riesgo y afectados.

CUADRO 14

INCORPORAR LAS CONTRIBUCIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN EL BORRADOR DE LA ENLB

Como parte del proceso mexicano de la ENLB, el grupo de la sociedad civil a cargo del desarrollo de la ENLB celebró un evento antes de la publicación de la ENLB, en noviembre de 2016, para debatir sobre la investigación compilada y recibir comentarios sobre el contenido del documento. Los investigadores de la ENLB también consultaron con varias OSC a lo largo del proceso de redacción para informar el contenido del análisis.

Durante el proceso de elaboración de la ENLB alemana, el IADH llevó a cabo dos rondas de consultas sobre el documento, y las conclusiones finales se debatieron en una conferencia multiactor en mayo de 2015.

Publicación y Difusión

El objetivo principal de una ENLB es informar el contenido de un PAN, ayudando a identificar los problemas más destacados en relación con las empresas y los derechos humanos, y a priorizar las acciones futuras para abordar las deficiencias en la implementación de los Principios Rectores. Para hacer que el vínculo entre los hallazgos de la ENLB y el contenido de un PAN sea explícito, algunos estados han elegido incluir información pertinente de la ENLB, así como aportes de las consultas con las partes interesadas en el texto final del PAN, o como un anexo al informe final, para informar de forma clara sobre por qué se redactó una acción.

CUADRO 15

VINCULAR LA ENLB Y EL CONTENIDO DEL PAN

El PAN italiano vincula explícitamente los resultados de su ENLB con los problemas en los que optó por enfocarse. El gobierno italiano encargó la línea de base a la Universidad de Sant'Anna. Sobre la base de los hallazgos de esta línea de base, el PAN italiano se centra principalmente en seis áreas prioritarias identificadas como especialmente relevantes en la ENLB.

Las ENLB pueden ser extensas. Por lo tanto, la ENLB final debe publicarse y ponerse a disposición de todas las partes interesadas, utilizando formas de comunicación apropiadas en función del grupo de interés pertinente, por ejemplo, traduciendo hallazgos completos o resumidos a los idiomas pertinentes, proporcionando copias impresas a los interesados sin acceso a Internet, adaptando la publicación para personas con discapacidad y difundirla a través de las páginas web gubernamentales.

Muchas organizaciones que ya han publicado sus ENLB han optado por proporcionar un resumen ejecutivo, destacando algunos de los principales impactos empresariales adversos y vinculándolos con las brechas legales y políticas identificadas. Otra manera de presentar la información de la ENLB en forma digerible es creando diferentes productos de comunicación, como panfletos o publicaciones breves sobre temas, sectores o regiones específicos; realizar talleres de socialización dirigidos a un grupo de interés específico; o crear una página web amigable e interactiva sobre la ENLB.

CUADRO 16

PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA ENLB

La ENLB mexicana ofrece un resumen ejecutivo para destacar los hallazgos generales levantados en una ENLB. El texto completo de la ENLB mexicana tenía más de 350 páginas; sin embargo, los autores resumieron los hallazgos generales en un breve resumen ejecutivo que se presenta al inicio del documento. Además, el grupo focal de la sociedad civil a cargo del proceso de la ENLB elaboró un documento resumen que destaca los principales hallazgos de la ENLB que deben ser mostrados en la socialización del documento.

Otra forma de difundir una ENLB es a través de la organización de un evento público después de que se haya finalizado la ENLB para presentar el documento, su propósito y los hallazgos clave a las partes interesadas. Esto ocurrió tanto en el contexto mexicano como en el guatemalteco. En México, tras la finalización de la ENLB, el gobierno mexicano celebró un evento en la capital del país, invitando a actores gubernamentales, representantes empresariales y organizaciones de la sociedad civil a conocer más sobre los diferentes documentos creados para informar el proceso de PAN, incluida la ENLB. De manera similar, luego de la publicación de la ENLB guatemalteca, los investigadores organizaron un evento en Ciudad de Guatemala para reunir a las partes interesadas con el fin de presentar la metodología y los hallazgos clave del análisis.

Revisión y actualización de la ENLB

Para que la ENLB sirva como una herramienta para monitorear y evaluar la efectividad de un PAN, como mínimo, los indicadores relevantes de la ENLB debieran ser periódicamente actualizados y revisados, para reflejar los cambios y los vacíos en la implementación de los Principios Rectores. A su vez, una revisión completa de la ENLB debiera informar cualquier versión actualizada de un PAN.

DIAGRAMA 3: PROCESO DE UNA ENLB

EXPERTO

- Identificar a la organización apropiada que tenga experiencia relevante para desarrollar una ENLB
- Realizar una investigación documental preliminar

INVOLUCRAR

- Involucrar a las partes interesadas del estado, empresa y sociedad civil

PUBLICAR

- Finalizar y publicar la ENLB
- Hacer que la Información de la ENLB sea accesible para todos los grupos de interés, incluido el gobierno

REVISAR

- Actualizar la ENLB para evaluar la implementación del PAN e informar de las consiguientes revisiones del PAN

2.3 ELABORAR EL PAN: ALCANCE, CONTENIDO Y PRIORIDADES

Las secciones anteriores se han centrado en el proceso de desarrollo de una ENLB y de un PAN. La sección actual aborda las cuestiones relacionadas con el alcance y el contenido de un PAN sobre empresas y derechos humanos.

2.3.1 Abordar el Alcance Completo de los Principios Rectores

Un PAN sobre empresas y derechos humanos debiera, en principio, abordar las principales brechas en la implementación de los tres pilares de los Principios Rectores. Con base en la ENLB y en la consulta de los grupos de interés, se pueden identificar acciones prioritarias en relación con Principios Rectores específicos. Un PAN debe indicar cómo las acciones identificadas en relación con un determinado Principio Rector, contribuyen a su realización.

2.3.2 Abordar el Alcance Total de la Jurisdicción del Estado

De acuerdo con el Principio Rector 2, un PAN debiera considerar medidas para regular las acciones de las empresas basadas en el territorio de un estado para prevenir, abordar y remediar los abusos de las empresas contra los derechos humanos, cuando estas empresas operen tanto en el país de origen como en el extranjero.

2.3.3 Priorizar las Acciones para Abordar los Principales Vacíos y Desafíos

Un PAN debe centrarse en cuestiones de derechos humanos temáticas o específicas de un sector relevantes. Tales cuestiones podrían incluir, por ejemplo, los derechos de las mujeres, los derechos del niño, los derechos de los indígenas y de las minorías, los derechos laborales, la lucha contra la trata y la esclavitud, la seguridad y el conflicto, la transparencia y gestión de los ingresos, y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). La identificación de tales problemas debiera provenir de la ENLB, así como también de los comentarios recibidos a través de las consultas con los grupos de interés.

Más allá de las prioridades identificadas en la ENLB, el gobierno debe recopilar, analizar y publicar, de manera sistemática, las contribuciones hechas por los grupos de interés en el proceso de identificación de las prioridades para el PAN. Los gobiernos pueden hacer esto de varias maneras,

CUADRO 17

ABORDAR EL ALCANCE COMPLETO DE LA JURISDICCIÓN DEL ESTADO

La versión 2016 del PAN del Reino Unido aborda el alcance completo de la jurisdicción del estado. Si bien la mayoría de los compromisos del gobierno enfatizan las preocupaciones externas de derechos humanos, la Sección 3 (responsabilidad de las empresas de respetar) y la Sección 4 (acceso a remedios) también tratan sobre las consideraciones domésticas.

Del mismo modo, el PAN italiano aborda el alcance total de la jurisdicción del estado al centrarse en la promoción de la responsabilidad de las empresas y en la protección de los derechos humanos tanto a nivel nacional como en el extranjero. El PAN tiene una serie de medidas planificadas centradas en el ámbito interno, específicamente en relación con la contratación ilegal y la lucha contra la discriminación y la desigualdad, y también incluye varias medidas planificadas a nivel internacional como la elaboración del “concepto de una ‘cláusula de derechos humanos’ para incluirla como un requisito para las empresas competidoras ... con un enfoque particular en i) las empresas que operan en el extranjero; ii) empresas que se sirven de proveedores extranjeros; [y] iii) las empresas extranjeras”.⁶⁸

incluyendo la publicación de las actas de las consultas y de las presentaciones escritas, y asignando la responsabilidad sobre las recomendaciones individuales a la institución estatal pertinente para su revisión y posible adopción. La metodología para evaluar los aportes de los grupos de interés en el proceso de diseño de las acciones del PAN también ha de ser transparente.

2.3.4 Incluir un Enfoque Específico para los Grupos Marginados o En Riesgo

Un PAN debe incluir un enfoque específico para abordar los impactos de las empresas en los grupos más marginados. Estos pueden incluir niños; mujer; minorías raciales, étnicas, religiosas u otras; personas LGBTQI; personas que viven con discapacidades; pueblos indígenas; personas mayores; trabajadores migrantes y sus familias; personas afectadas por la pobreza, incluidas las personas sin hogar; comunidades rurales o geográficamente aisladas; y personas empleadas en la economía informal.

Un PAN debe identificar de forma clara a dichos individuos y comunidades como titulares de derechos, e identificar las medidas que el estado debe tomar para permitir que estas personas y comunidades reclamen y disfruten sus derechos humanos.

Para obtener más información al respecto, consulte el Capítulo 3: Un Enfoque Basado en los Derechos Humanos para los PANs.

CUADRO 18

PRIORIZAR LAS ACCIONES PARA ABORDAR LOS ABUSOS MÁS GRAVES DE DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS

El PAN colombiano prioriza los sectores de la energía, la minería, la agroindustria y la infraestructura de carreteras, ya que se considera que “generan el mayor conflicto social en el estado debido a sus impactos en los derechos humanos y el medio ambiente”.

CUADRO 19

INCLUSIÓN DE GRUPOS MARGINADOS EN UN PAN

El PAN italiano se compromete a “proteger, promover el respeto universal, y la observancia, de todos los derechos humanos, libertades fundamentales y principios de no discriminación, con especial atención a los derechos de la mayoría de los grupos marginados, como mujeres, niños, discapacitados, personas LGBTQI, migrantes [,] solicitantes de asilo [,] y las personas pertenecientes a minorías étnicas y religiosas. “Bajo Principios Rectores específicos, el PAN también incluye medidas destinadas a abordar los riesgos de los derechos humanos de niños, personas con discapacidad, y trabajadores víctimas de la trata y migrantes.

2.3.5. Incluir Líneas de Acción que sean Específicas, Medibles, Alcanzables, Relevantes y Acotadas en el Tiempo (SMART, por sus siglas en inglés)

Un PAN debe identificar un conjunto de acciones concretas que el gobierno debe llevar a cabo; estas acciones deberían vincularse explícitamente con los hallazgos de la ENLB. En particular, el PAN debe responder a las brechas identificadas en la implementación de los Principios Rectores y tratar de abordarlas directamente o, como mínimo, contribuir significativamente a resolverlas dentro de un período de tiempo razonable. Además, se debe garantizar que cada línea de acción sea:

- **ESPECÍFICA:** La línea de acción debe abordar una brecha o problema específico, y debe estar vinculada a una sección gubernamental relevante;
- **MEDIBLE:** La línea de acción debe ser lo suficientemente concreta como para garantizar que se pueda medir y evaluar el progreso en el logro de la misma;
- **ALCANZABLE:** La línea de acción debe ser realista en términos de tiempo y recursos;
- **RELEVANTE:** La línea de acción debe estar vinculada a los Principios Rectores o a otros marcos de empresas y derechos humanos, y a la realización de derechos específicos; y
- **ACOTADA EN EL TIEMPO:** La línea de acción debe indicar un período de tiempo para su realización.

CUADRO 20

ACCIONES SMART EN LOS PANs

El PAN finlandés incluye acción(es) para cada sección con un Ministerio(s) responsable y con una fecha programada que es explícitamente identificada. Por ejemplo: “Como medida de seguimiento, el grupo de trabajo propone que se elaboren alternativas para el desarrollo del PNC [Punto Nacional de Contacto]. Mientras tanto, se aclararán los procedimientos del PNC y se comunicará la información relativa a ellos. Principal parte responsable: Ministerio de Empleo y Economía, programarlo para antes de finales de 2015.”⁷⁰

El PAN de Estados Unidos sobre Conducta Empresarial Responsable adopta un enfoque tabular que identifica resultados específicos, dentro del cual enumera “nuevas acciones” y “compromisos e iniciativas en curso”, todos los cuales identifican explícitamente a un departamento o agencia para llevar a cabo la implementación.

El PAN suizo incluye un apéndice, en forma de tabla, detallando una visión general de la implementación que proporciona un desglose de qué compromisos del PAN se relacionan con qué Principio Rector, las actividades a emprender en cada compromiso y qué parte lidera la implementación de la actividad.

2.3.6 Asegurar que las Líneas de Acción del PAN sean Coherentes con Otros Marcos Relevantes

Los Principios Rectores proporcionan a los gobiernos y las empresas una hoja de ruta destinada a mejorar el disfrute de los derechos humanos de las personas, los trabajadores, los consumidores y las comunidades. Para que los PANs sobre empresas y derechos humanos mejoren la conducta empresarial de forma efectiva, deben considerar cómo una implementación exitosa de los Principios Rectores puede ayudar a mejorar la implementación nacional y el funcionamiento de otros marcos e iniciativas relevantes. Las acciones del PAN deberían, por lo tanto, tratar de adoptar o mejorar la implementación de otros marcos e iniciativas relevantes. Del mismo modo, las instituciones estatales responsables de otros marcos e iniciativas deben participar activamente en el desarrollo del PAN de empresas y derechos humanos, y comprometerse a incorporar el marco de derechos humanos y empresas en su trabajo. Esto no solo contribuye a fortalecer los esfuerzos generales del estado para promover los derechos humanos, sino que también aumenta la coherencia de las políticas, reduce la duplicación de esfuerzos y el uso ineficiente de los fondos estatales.

2.4 IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y REVISIÓN DE PANs

La publicación de un PAN no es el final del proceso, sino el comienzo de la fase de implementación. La incorporación en un PAN de un plan de implementación, de mecanismos de monitoreo y revisión, y de mecanismos de reporte aumenta la probabilidad de que los compromisos asumidos en el PAN se implementen en la práctica. Al mismo tiempo, monitorear, revisar e informar sobre los logros y fracasos puede ayudar a fomentar un intercambio de información y de mejores prácticas dentro y entre los estados, así como con la sociedad en general. Además, la incorporación de un compromiso de actualizar un PAN permite que las lecciones aprendidas se pongan en práctica y demuestra el compromiso de alcanzar progresivamente el marco de “protección, respeto y reparación” de los Principios Rectores.

MARCOS E INICIATIVAS RELEVANTES A CONSIDERAR EN LA CREACIÓN DE UN PAN:

- Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Iniciativa para Transparencia de las Industrias Extractivas
- Proceso Kimberley
- Alianza para el Gobierno Abierto
- Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales
- Acuerdo de París sobre Cambio Climático
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

CAUDRO 21

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LOS PANs

La implementación de la Agenda 2030 y de sus objetivos y metas relacionados está cobrando fuerza en muchos países, incluyendo el desarrollo de mecanismos nacionales de seguimiento y revisión. La conducta empresarial responsable ha sido destacada como un componente crítico de la Agenda 2030. Tanto los Principios Rectores como los ODS se implementan a través de planes de acción nacionales, por lo tanto, el potencial para integrar este trabajo es enorme. Esto apunta a una manera de integrar de forma efectiva las responsabilidades de derechos humanos de las empresas, y la implementación nacional de los ODS mediante un enfoque integrado y que se refuerce mutuamente, con el fin de capitalizar el impulso establecido por la Agenda 2030, crear sinergias y mejorar el impacto.

DIAGRAMA 4: MONITOREO Y REVISIÓN DEL PAN



2.4.1 Incluir un Plan de Implementación

Además de asegurar que cada elemento de acción individual especifique un actor estatal responsable de implementar la medida y un cronograma para su finalización, un PAN debe incluir un plan de global, pero detallado.

La implementación de nuevas acciones esbozadas en un PAN varía en complejidad dependiendo de la naturaleza de la acción futura, el contexto local y la adopción de la agenda de empresas y derechos humanos por parte de las instituciones estatales y las empresas. Por ejemplo, la falta de voluntad política o de recursos financieros y/o un cambio de gobierno pueden afectar a los esfuerzos de implementación. Hasta la fecha, los procesos de implementación de PAN han tenido niveles de éxito mixtos.

2.4.2. Establecer Mecanismos de Monitoreo y Revisión a Nivel Nacional

Durante el ciclo de vida del PAN, es importante revisar y abordar periódicamente qué progreso se ha logrado en la implementación del PAN, según lo identificado por los grupos de interés, incluidas las instituciones estatales, las empresas y la sociedad civil. Las revisiones pueden ayudar a identificar los desafíos y a hacer recomendaciones para mejorar las medidas de implementación. Los procesos de revisión deben detallarse explícitamente en el PAN, junto con el responsable y el momento para realizar las revisiones. Las revisiones pueden adoptar diversas formas, incluyendo las revisiones dirigidas por el gobierno, grupos de interés múltiples o los mecanismos nacionales independientes de monitoreo.

Establecer una Revisión Periódica del Progreso Dirigida por el Gobierno

Un gobierno puede liderar una revisión periódica del progreso en el cumplimiento de los compromisos establecidos en un PAN. Por lo general, el organismo que coordinaba el desarrollo del PAN realizaría una revisión del progreso junto con un grupo de trabajo intergubernamental y/o un comité directivo multiactor, donde esté establecido.

También es aconsejable que se incluyan a los poderes legislativo y judicial del gobierno en el proceso de revisión de la implementación del PAN por parte del poder ejecutivo. Es común la elaboración de una revisión intermedia del progreso, y si el PAN tiene un límite de tiempo, de una revisión final del PAN. En ambos casos, se deben aplicar los principios generales del Capítulo 3 relacionados con un EBDH en los procesos de PAN, específicamente con respecto a la participación y transparencia de los grupos de interés.

Durante el proceso de revisión, se debe evaluar e informar sobre el desempeño del estado en cumplir los objetivos e indicadores establecidos en el PAN. En este sentido, las medidas de implementación contenidas en el PAN pueden ser actualizadas.

CUADRO 22

PLANES DE IMPLEMENTACIÓN EN LOS PANs

El PAN de Chile establece que para “garantizar una implementación efectiva... se ha elaborado un documento complementario con indicadores que detalla la institución responsable de hacer cumplir cada medida, los indicadores, así como el [calendario] definido para ese fin. La institución responsable informará al Grupo de Trabajo Interministerial sobre la etapa de implementación de sus medidas para facilitar proceso de monitoreo y seguimiento del Plan”.⁷¹ Además, declara que, “a nivel nacional, el Grupo de Trabajo Interministerial se formalizará por Decreto”⁷² Entre otras cosas, esto busca apoyar la implementación del PAN de manera óptima. Este Grupo de Trabajo tendrá una Secretaría Ejecutiva responsable de coordinar sus acciones. El plan de implementación se pondrá a disposición del público a su debido tiempo.

CAUDRO 23

REVISIÓN DEL PROGRESO POR PARTE DEL GOBIERNO

El PAN italiano prevé el establecimiento de un Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos (GTEDH) (miembro del Comité Interministerial de Derechos Humanos) que, en 2018, “realizará una evaluación intermedia para evaluar los resultados logrados e identificar las brechas en las acciones emprendidas para garantizar la protección y promoción efectiva de los derechos humanos con respecto a las actividades económicas”.

En el PAN de Chile, el gobierno se compromete a formalizar el Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas por decreto, con el fin de implementar, monitorear y dar seguimiento a la implementación del PAN. Este Comité tendrá una Secretaría Ejecutiva para coordinar la preparación del informe anual y la relación con el Grupo Asesor Multiactor. El Comité Interministerial también preparará un informe anual sobre el cumplimiento de las medidas del PAN, de acuerdo con los indicadores establecidos. Para preparar este informe, se realizará una reunión previa para evaluar el progreso y los desafíos en la implementación del PAN. El informe se publicará en la página web del PAN y se enviará a cada una de las instituciones involucradas en su implementación. El PAN también establece que el informe anual se enviará a los poderes legislativo y judicial del gobierno.

El PAN de Colombia incluye un marco para la evaluación y el seguimiento. De acuerdo con este plan, antes del primero de marzo de cada año, cada institución detallada en el PAN debe informar a la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos sobre las medidas adoptadas para cumplir con las acciones comprometidas bajo el PAN. Esta información debe ser consolidada y publicada por la Consejería Presidencial. La Oficina también tiene la tarea de convocar conjuntamente dos rondas regionales de revisión para evaluar la implementación sobre el terreno del PAN. Siguiendo con este plan, en 2017, Colombia publicó su primer Informe Anual sobre la implementación del PAN.

El PAN del Reino Unido declara que “[informaremos] cada año sobre el progreso en el Informe Anual sobre Derechos Humanos y Democracia de la Oficina de Asuntos Exteriores y de la Commonwealth.” Este compromiso también se incluyó en la Actualización del PAN en 2016 y en los siguientes informes. En 2017, el Comité Conjunto de Derechos Humanos del Parlamento del Reino Unido realizó una investigación titulada “Derechos humanos y empresas 2017: Promover la responsabilidad y garantizar la rendición de cuentas”, que incluía una serie de recomendaciones para mejorar las futuras actualizaciones del PAN.

Considerar el Establecimiento de un Mecanismo de Monitoreo y Revisión Multiactor

Como se ha destacado a lo largo de este Kit de Herramientas, los procesos de PAN deben basarse en el compromiso continuo, y la participación, de los grupos de interés. Los grupos de interés pueden tener también la responsabilidad, conjunta o de forma independiente, de supervisar y revisar la implementación del proceso del PAN, desde su redacción hasta la implementación, revisión y desarrollo de un PAN actualizado.

Las reuniones de revisión periódica entre los grupos de interés y los encargados de la implementación de un PAN pueden ser una forma efectiva, participativa y transparente de seguir el progreso, y pueden facilitar la comprensión sobre las acciones que no se están implementando de forma efectiva o no han tenido el efecto deseado.

CUADRO 24

MECANISMOS MULTIACTOR PARA LA REVISIÓN

El PAN de Suiza compromete al gobierno a crear un Grupo de Monitoreo con representantes del mundo empresarial, la sociedad civil y la academia para garantizar la implementación efectiva del PAN. El PAN permite que este grupo defina su misión y funciones concretas al momento de su creación, aunque con la directriz de que se reúna “regularmente” para analizar el progreso en la implementación de PAN con las agencias gubernamentales responsables para su implementación.

El PAN chileno se compromete a crear un Grupo Asesor Multiactor con representantes de la sociedad civil, sindicatos, sector empresarial, pueblos indígenas, el mundo académico y el Instituto Nacional de Derechos Humanos, con el fin de evaluar el progreso contenido en el Informe de Progreso del Comité Interministerial y proporcionar comentarios y recomendaciones destinadas a mejorar la efectiva implementación del PAN.

En relación con el mecanismo de seguimiento, el PAN italiano asigna al Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos (GTEDH), establecido en el PAN, la tarea de supervisar el progreso de la implementación. En consecuencia, y “con el objetivo de garantizar un enfoque multiactor, el GTEDH trabajará conjuntamente con un órgano consultivo compuesto por todas las partes interesadas no institucionales que sean pertinentes (comunidad empresarial, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, defensores de los derechos humanos, expertos individuales [,] y representantes de la academia).”⁷⁶

Considerar que se Establezcan o Soliciten Mecanismos Nacionales de Monitoreo Independientes para revisar el PAN

La Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) requiere que los estados establezcan un marco para promover y monitorear la implementación de la CDPD, que debe incluir uno o más “mecanismos independientes”.⁷⁷ Bajo la CDPD, esta función puede ser asignada a un organismo ya existente como una INDH u otra entidad creada para este fin.⁷⁸ Tal modelo de supervisión podría adaptarse para promover y monitorear un PAN de empresas y derechos humanos. Por lo tanto, un organismo independiente, como la INDH, podría tener la función de supervisar la implementación del PAN.

CUADRO 25

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN POR UNA INDH

El PAN francés estipula que el seguimiento y la evaluación del PAN serán realizados por la INDH, como órgano administrativo independiente, de conformidad con la recomendación del Grupo de Trabajo de la ONU. Su misión será evaluar la implementación del plan periódicamente. Los detalles del seguimiento y la revisión no están incluidos en el PAN.

2.4.3 Presentación de Informes sobre la Implementación del PAN a los Mecanismos Internacionales y de Derechos Humanos

Informar a los mecanismos internacionales de derechos humanos sobre los esfuerzos destinados a implementar el PAN proporciona a los gobiernos y a los actores locales medios adicionales para monitorear las obligaciones de derechos humanos del estado en relación con las empresas, ayudando así a mejorar la implementación de los Principios Rectores y asegurando la responsabilidad de los titulares de deberes estatales. La presentación de informes a dichos mecanismos también puede ayudar a determinar las brechas y la necesidad de nuevos desarrollos normativos a nivel regional⁷⁹ y/o mundial, incluso en relación con la dimensión extraterritorial de los temas de empresas y derechos humanos.⁸⁰

Informar del Progreso a través del Proceso del Examen Periódico Universal (EPU) del Consejo de Derechos Humanos de la ONU (CDH)

Los Estados deberían informar sobre los temas de empresas y derechos humanos a través del proceso del EPU. El proceso del EPU es supervisado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU y evalúa el registro de cada uno de los Estados miembros de la ONU una vez cada cuatro años y medio. El alcance

CUADRO 26

INFORMAR A TRAVÉS DEL PROCESO DEL EPU

El PAN danés señala, en relación con el Principio Rector 3a relativo a la revisión de la idoneidad de las leyes que exigen a las empresas que respeten los derechos humanos, que: “Dinamarca participa activamente en el proceso del Examen Periódico Universal [sic] de las Naciones Unidas. Dinamarca también participa en el examen llevado a cabo por Mecanismos de Supervisión de los Órganos de Tratados de la ONU con respecto a las obligaciones derivadas de las convenciones fundamentales de derechos humanos de las Naciones Unidas, y por los órganos pertinentes de la OIT y del Consejo de Europa. Estos procesos proporcionan una plataforma para la consideración sistemática del cumplimiento de las leyes, políticas [,] y administración danesas conforme al derecho internacional de los derechos humanos. Dinamarca tiene debidamente en cuenta las constataciones y recomendaciones formuladas por tales órganos”.⁸¹

El PAN finlandés declara que “[d] ependiendo de la situación, Finlandia utiliza el examen periódico universal (EPU) sobre la situación de los derechos humanos en Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En este examen, el estado examinado puede recibir preguntas y recomendaciones sobre la implementación de los Principios Rectores”.⁸²

El PAN suizo destaca la importancia del proceso del EPU y señala como una actividad “el informe del EPU sobre empresas y derechos humanos y la formulación de recomendaciones del EPU sobre empresas y derechos humanos a otros Estados”.⁸³

de la revisión está en línea con los derechos humanos garantizados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y establecidos en la Carta de la ONU, en otros instrumentos de derechos humanos de la ONU, en tratados ratificados, en compromisos voluntarios y el en derecho internacional humanitario aplicable.

El EPU es un proceso de revisión entre pares basado en: (1) información provista por el estado a través de un informe; (2) un informe compilado por el ACNUDH; e (3) información de otras partes interesadas, incluida la sociedad civil y la INDH del estado, compilada por el ACNUDH en forma de resumen con la información de los grupos de interés. El proceso del EPU se lleva a cabo a través de un diálogo interactivo en el que los Estados Miembros de la ONU pueden plantear preguntas y comentarios, y hacer recomendaciones al estado que se encuentra bajo revisión. Tras el diálogo interactivo, se adopta un informe final. El estado que se encuentra bajo revisión puede aceptar o tomar nota de las recomendaciones de otros estados. Posteriormente, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptará un Informe Final de la Sesión Plenaria. Los estados son responsables de implementar las recomendaciones hechas por otros estados. Los estados pueden someterse voluntariamente a una revisión intermedia, después de dos años aproximadamente, en la cual las partes interesadas pueden volver a participar. El ciclo continúa y otro examen completo se realizará cuatro años y medio después del último.

En consecuencia, el EPU representa una oportunidad para monitorear el progreso en la implementación de los Principios Rectores a través de los PANs. El estado examinado puede informar sobre el progreso del PAN, mientras que la sociedad civil, las INDH, los expertos, otros órganos de la ONU, así como otros gobiernos, pueden destacar el progreso, o la falta del mismo, a través de una recomendación.

Informar sobre el Progreso a los Órganos de Supervisión de los Tratados de Derechos Humanos de la ONU y a los Procedimientos Especiales

Un PAN puede incluir el requisito de informar sobre empresas y derechos humanos a través del monitoreo de los tratados de derechos humanos de la ONU, los procedimientos especiales u otros mecanismos de rendición de cuentas de la ONU. Hay nueve instrumentos principales de derechos humanos que establecen cada uno un órgano creado en virtud de un tratado (Comité).⁸⁴

Los Comités supervisan el requisito de que los estados que se han adherido a un tratado elaboren un informe periódico aproximadamente cada cuatro años y, sobre la base de un diálogo constructivo, publican sus preocupaciones y recomendaciones en forma de observaciones finales. Los Principios Rectores abordan todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos y, como resultado, los temas de empresas y derechos humanos pueden plantearse en los debates de cualquier proceso de supervisión de un órgano de tratados, de los procedimientos especiales o de otros mecanismos de rendición de cuentas de las Naciones Unidas.

CUADRO 27

NUEVE INSTRUMENTOS BÁSICOS DE DERECHOS HUMANOS CON UN ÓRGANO DE TRATADO

- Comité de Derechos Humanos (CDH)
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por siglas en inglés)
- Comité contra la Tortura (CAT, por sus siglas en inglés)
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CEDR)
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)
- Comité contra la Desaparición Forzada (CDF)
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC)
- Comité de los Derechos del Niño (CDN)
- Comité de Trabajadores Migrantes (CTM)

Los Comités también publican sus interpretaciones acerca del contenido de las disposiciones de derechos humanos, conocidas como observaciones generales sobre cuestiones o métodos temáticos de trabajo. Por ejemplo, en 2013 el Comité sobre los Derechos del Niño adoptó la Observación General No. 16 (2013) sobre las obligaciones del estado respecto del impacto del sector empresarial en los derechos de los niños. Además, en 2017 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobó la Observación general No. 24 (2017) sobre las obligaciones del estado en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales.

El Consejo de Derechos Humanos de la ONU estableció los “Procedimientos Especiales”, que son expertos independientes en derechos humanos con el mandato de informar y asesorar sobre los derechos humanos desde una perspectiva temática o específica de un país. El sistema de Procedimientos Especiales es un elemento central del mecanismo de derechos humanos de la ONU y abarca todos los derechos humanos: civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Desde el 1 de agosto de 2017, hay cuarenta y cuatro mandatos temáticos y doce mandatos específicos de países. El Grupo de Trabajo de la ONU está incluido como uno de los mandatos temáticos, cuyas responsabilidades incluyen la difusión e implementación efectiva e integral de los Principios Rectores.

CUADRO 28

EL ARCHIVO DE PANs DEL GRUPO DE TRABAJO

El Grupo de Trabajo presentó en febrero de 2014 un archivo de PANs, que recopila en un solo lugar todos los PANs publicados. En junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, al renovar el mandato del Grupo de Trabajo, le asignó la nueva tarea de recabar información de los estados sobre sus PANs y alentó a los estados y otras partes interesadas a proporcionar información relevante al Grupo de Trabajo. En concreto, el CDH “aplaude[dió] los esfuerzos del Grupo de Trabajo para crear una base de datos de los planes de acción nacionales” y “alienta[alentó] a los Estados a presentar información sobre sus planes de acción nacionales”⁸⁵ mediante actualizaciones anuales.

CUADRO 29

INFORMAR A LOS MECANISMOS INTERNACIONALES

El PAN suizo establece que “Suiza incluirá debidamente los temas de empresas y derechos humanos en sus informes periódicos sobre la aplicación de las convenciones internacionales, tales como la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.”⁸⁶

El PAN finlandés establece que “Finlandia informará al Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño respecto de la implementación de la recomendación emitida por el Comité de Empresas”.⁸⁷ El PAN también se compromete a “continuar con el diálogo relativo a los impactos de las actividades empresariales en los derechos humanos con los organismos de la ONU para los pueblos indígenas.”⁸⁸

Aunque el PAN sueco no hace una referencia explícita a la presentación de informes sobre cuestiones de empresas y derechos humanos, afirma que: “Suecia se ha adherido a varias de las convenciones de derechos humanos de organizaciones internacionales, incluidas las convenciones de la ONU, el Consejo de Europa y la Organización Internacional del Trabajo. Por lo tanto, Suecia está obligada a informar, regularmente, sobre su aplicación de las disposiciones de los convenios. Suecia ha sido examinada por el mecanismo del Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en dos ocasiones (2010 y 2015).”⁸⁹

CUADRO 30

OPCIONES PARA REVISAR LOS PANs BAJO UN INSTRUMENTO INTERNACIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

En 2014, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU decidió “establecer un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre empresas transnacionales y otras empresas comerciales con respecto a los derechos humanos, cuyo mandato será la elaboración de un instrumento internacional legalmente vinculante para regular, en el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales.”⁹⁰

Mientras que el alcance y el enfoque de dicho instrumento aún se está discutiendo, se ha sugerido que un tratado sobre empresas y derechos humanos o una parte del mismo podría centrarse en los PANs sobre empresas y derechos humanos.⁹¹ Es una práctica ya establecida que los instrumentos de derechos humanos tienen prevista la supervisión de las medidas estatales dirigidas hacia el cumplimiento y la implementación de las obligaciones sustantivas que han asumido. Como tal, si se elaborase un nuevo instrumento legal sobre empresas y derechos humanos, es probable que se prevea un proceso de supervisión y revisión sobre empresas y derechos humanos.⁹²

Existe una gama de opciones de monitoreo y revisión que podrían incorporarse en dicho acuerdo internacional:

- Revisión por el nuevo organismo de supervisión de expertos independientes en la ONU, o por el Grupo de Trabajo;
- Revisión por parte de un mecanismo nacional existente o nuevo que los estados estarían obligados a establecer bajo el instrumento; y
- Revisión a través de un nuevo mecanismo de revisión entre pares basado en el de la ONU.

2.4.4 Informar e Involucrarse con los Mecanismos Regionales de Derechos Humanos

Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP)

El Grupo de Trabajo de la Comisión Africana sobre Industrias Extractivas, Medio Ambiente y Violaciones de Derechos Humanos fue establecido en 2006. Su mandato incluye, entre otras cosas, “realizar investigaciones sobre las violaciones de los derechos humanos y de los pueblos por parte de actores no estatales en África”. y “formular recomendaciones y propuestas sobre las medidas y actividades apropiadas para la prevención y reparación de las violaciones de los derechos humanos y de los pueblos por las industrias extractivas”.⁹³ En el cumplimiento de su mandato, el Grupo de Trabajo tiene la plataforma para impulsar la implementación de los Principios Rectores en el sector extractivo de África. Además, el Grupo de Trabajo está actualmente redactando las Directrices y Principios para la Presentación de Informes Estatales relativos a los artículos 21 y 24 de la Carta Africana sobre las industrias extractivas.

Consejo de Europa

El Consejo de Europa ha establecido diversos mecanismos para la promoción y el control de los derechos humanos en los Estados Miembros. El Comisionado para los Derechos Humanos es una institución independiente no judicial establecida en 1999 por el Consejo de Europa para promover la concientización y el respeto de los derechos humanos en los Estados Miembros del Consejo de Europa. El Comisionado tiene el mandato de, entre otras cosas, fomentar la observancia efectiva de los derechos humanos, ayudar a los

Estados Miembros en la aplicación de las normas de derechos humanos del Consejo de Europa e identificar posibles deficiencias en la legislación y la práctica relativas a los derechos humanos.⁹⁴ A modo de seguimiento de la adopción de una Recomendación sobre empresas y derechos humanos, el Comisionado ha comenzado a integrar los temas de empresas y derechos humanos en la agenda de las visitas a los países.⁹⁵

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

El mandato de la CIDH ofrece oportunidades para revisar el progreso de los PANs de los Estados miembros de la OEA, incluyendo los informes de resultados de las visitas a los países, las audiencias públicas periódicas donde los estados pueden ser sometidos a una revisión sobre derechos humanos y empresas, y en situaciones donde los estados solicitan el asesoramiento de la CIDH sobre sus procesos de PAN. Tal función de asesoramiento está en consonancia con las Resoluciones de la OEA de 2014 y 2016 sobre empresas y derechos humanos, que solicitan una mayor participación y apoyo de la CIDH en esta área.

2.4.5. Participar en el Diálogo entre Pares y la Revisión de los PANs a Nivel Nacional

Los intercambios entre pares sobre los PANs, en particular a nivel regional, pueden ayudar a mejorar el diálogo entre los estados que enfrentan similares realidades y desafíos de empresas y derechos humanos, y abordar los marcos regionales relevantes para las empresas y los derechos humanos, además de los estándares mundiales. Las empresas y los derechos humanos son un área relativamente nueva para muchos formuladores de políticas, y el alcance de las empresas y los derechos humanos es muy amplio. Abordar los impactos adversos a los derechos humanos requiere una “combinación inteligente” de medidas que van desde alentar a las empresas a integrar los derechos humanos en sus operaciones y adoptar políticas y procedimientos dentro de varias agencias gubernamentales, a revisar la legislación existente y adoptar medidas regulatorias específicas.

Los procesos de revisión entre pares, que también debieran permitir la participación de los grupos de interés, pueden por lo tanto brindar una plataforma para aprender de las experiencias en el desarrollo y la implementación de los PANs y/u otras medidas de política para implementar los Principios Rectores. Hay una serie de ejemplos de procesos de revisión entre pares en otras áreas que podrían explorarse más a fondo en relación con las empresas y los derechos humanos. En relación con los PANs sobre empresas y derechos humanos, como se destaca a continuación, están surgiendo oportunidades para las evaluaciones por parte de pares.

OCDE

La OCDE lleva a cabo Revisiones de Políticas de Inversión de los estados sobre la base del Marco de Políticas de Inversión de la OCDE. Estas revisiones presentan una visión general de las tendencias y políticas de inversión en los estados evaluados. Además de una revisión de las políticas de promoción y facilitación de las inversiones, competencia, comercio, impuestos, gobierno corporativo, finanzas e infraestructura, estas revisiones también consideran políticas para promover la conducta empresarial responsable.⁹⁷

Los PNC establecidos por los estados que se adhieren a las Líneas Directrices de la OCDE también están sujetos a una revisión entre pares. El proceso de revisión entre pares del PNC brinda una oportunidad importante para que los PNC hagan un balance de sus logros, reconozcan sus debilidades y pongan en práctica estrategias para fortalecer su efectividad y desempeño. Dado que varios PANs se han comprometido a fortalecer los PNC, como los PANs de Suecia, Italia y Estados Unidos, el proceso de revisión entre pares puede ofrecer una plataforma para rastrear los compromisos relacionados con los PNC.

Con respecto a los PANs sobre empresas y derechos humanos, desde 2015, la OCDE, en colaboración con el Grupo de Trabajo, ha organizado sesiones de diálogo entre pares para los responsables de la formulación de políticas en el marco del Foro Mundial sobre Conducta Empresarial Responsable.

Unión Africana

A través de la Nueva Alianza para el Desarrollo Económico Africano (NADEA) de la UA, el Mecanismo Africano de Revisión entre Pares opera de manera voluntaria, cubriendo las áreas más amplias de gobernanza económica y política. Esta podría ser una plataforma adecuada en la que podría integrarse la consideración de los Principios Rectores en el futuro.⁹⁸

Asociación de Naciones del Sudeste Asiático

La Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la ASEAN completó en 2014 un estudio temático sobre RSE que incluyó un ejercicio de revisión entre pares de las medidas nacionales para promover la RSE.⁹⁹ Se podría crear un sistema similar para la revisión entre pares de la implementación de PANs sobre empresas y derechos humanos.

Consejo de Europa

El Consejo de Europa, además de sus mecanismos de monitoreo de derechos humanos en temas como corrupción,¹⁰⁰ trata de personas,¹⁰¹ lavado de dinero y financiamiento del terrorismo,¹⁰² depende o se basa en un ejercicio de informe entre pares, basado en cuestionarios estándar para ser completados por sus Estados miembros, a fin de promover el seguimiento y la aplicación de normas de “soft law”.¹⁰³

En la recomendación adoptada en marzo de 2016, el Comité de Ministros del Consejo de Europa recomendó a los Estados miembros “compartir planes sobre la implementación nacional de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (“Planes de Acción Nacionales”), incluidos los Planes de Acción Nacionales revisados y las mejores prácticas relativas al desarrollo y la revisión de los Planes de Acción Nacionales en un sistema de información compartido, que establecerá y mantendrá el Consejo de Europa, el cual ha de ser accesible al público”.¹⁰⁴ La recomendación también contemplaba el examen dentro del Comité de Ministros [de] la aplicación de esta recomendación a más tardar cinco años después de su adopción [es decir, 2021], con la participación de los grupos de interés pertinentes”.¹⁰⁵ Esto brinda oportunidades para establecer un mecanismo de revisión sólido. Los grupos de interés han recomendado que dicha revisión se base en los enfoques ya existentes para la revisión entre pares de la OCDE, la UE o la ONU.¹⁰⁶

Unión Europea

En relación con una serie de áreas, desde políticas de empleo y educación hasta cultura, los Estados miembros de la UE participan en procesos voluntarios de revisión entre pares bajo el “Método Abierto

de Coordinación” (MAC). El MAC se basa principalmente en identificar y definir conjuntamente los objetivos que se deben alcanzar (adoptados por el Consejo); en el establecimiento de instrumentos de medición de forma conjunta (estadísticas, indicadores, directrices); y en la evaluación comparativa, es decir, la comparación del desempeño entre los países de la UE y el intercambio de mejores prácticas (supervisado por la Comisión). La UE exige que sus Estados miembros elaboren planes nacionales tanto sobre RSE como de empresas y derechos humanos. En 2013, la UE llevo a cabo un ejercicio de revisión entre pares para evaluar los PANs de RSE de los Estados Miembros, donde todos los Estados miembros participaron en varias reuniones organizadas en diferentes Estados Miembros. Se publicaron los informes de cada reunión de revisión entre pares, resumiendo el diálogo en el que participaron los estados, incluyendo una breve descripción de los avances realizados en el PAN de cada estado. Sin embargo, en los informes finales no se menciona ninguna contribución o participación de otros grupos de interés.¹⁰⁷ Esta experiencia y el MAC son oportunidades para que los Estados Miembros se involucren en el aprendizaje entre pares en relación con los PANs sobre empresas y derechos humanos.

Las conclusiones del Consejo de la UE de 2016 hacen un llamamiento a “la Comisión y al SEAE [Servicio Europeo de Acción Exterior] para promover el aprendizaje entre pares sobre los temas de empresas y derechos humanos, incluido el aprendizaje entre pares a nivel regional”.¹⁰⁸

Se han celebrado dos reuniones informales de intercambio entre pares. La primera se organizó bajo la Presidencia holandesa de la UE, en mayo de 2016, entre los responsables de formular las políticas. La segunda fue organizada en 2017 por el gobierno belga como una reunión de un día para el “Intercambio entre Pares sobre la Implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas”: Planes de Acción Nacionales e Intercambio de Experiencias de Remediación y Mejores Prácticas.” Durante una sesión al final de la reunión, se invitó a que grupos de interés no gubernamentales compartieran sus puntos de vista.

Organización de Estados Americanos

La OEA adoptó dos resoluciones expresando su apoyo a los Principios Rectores y a su implementación por parte de los estados.¹¹⁰ En febrero de 2018, el Comité de Asuntos Jurídicos y Políticos organizará una sesión regional con los Estados Miembros de la OEA para el intercambio entre pares de los avances regionales en la implementación de los Principios Rectores.

2.4.6. Informar sobre el Progreso en el Seguimiento y la Revisión de la Agenda 2030 y el Foro Político de Alto Nivel (FPAN)

Como se señaló anteriormente, la estructura para el seguimiento y la revisión (SyR) de la Agenda 2030 está compuesta por niveles nacionales, regionales e internacionales. A nivel nacional, los estados deben llevar a cabo revisiones de progreso regulares e inclusivas que se basen en los aportes de los grupos de interés, y regionalmente, deben realizar revisiones voluntarias basadas en procesos nacionales de seguimiento y revisión destinadas al aprendizaje entre pares y al intercambio de mejores prácticas. A

CUADRO 31

PROMOVER LA REVISIÓN ENTRE PARES A NIVEL DE LA UE

El PAN italiano establece que Italia “se involucrará con otros Estados para establecer un mecanismo de revisión entre pares de los Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos existentes (de acuerdo con la resolución del Consejo de la UE que fomenta el aprendizaje mutuo en empresas y derechos humanos)”.¹⁰⁹

nivel mundial, la Agenda 2030 establece el FPAN como la plataforma para revisar los esfuerzos estatales en la implementación de los ODS.

Los estados que quieran implementar e informar de forma voluntaria sobre sus esfuerzos para implementar los ODS a través del FPAN también pueden informar sobre las medidas existentes en su PAN sobre empresas y derechos humanos que implementen, o apoyen la implementación, de los ODS. Los estados también pueden garantizar la coordinación entre el mecanismo de seguimiento y revisión de los ODS y los mecanismos establecidos para monitorear la implementación de su PAN sobre empresas y derechos humanos. Para integrar aún más estos procesos de presentación de informes, los estados podrían incorporar a nivel nacional indicadores relativos al PAN sobre empresas y derechos humanos como parte del mecanismo nacional de seguimiento y revisión.

2.5 ACTUALIZAR EL PAN

Para realizar los Principios Rectores de manera efectiva, los PAN no sólo deben ser monitoreados, revisados e informados, sino que también deben ser actualizados periódicamente. La incorporación del compromiso de actualizar un PAN permite que se pongan en práctica las lecciones aprendidas durante la creación, implementación y revisión, y demuestra el compromiso de implementar progresivamente el marco de “protección, respeto y remediación” de los Principios Rectores.

Una vez que un PAN se acerca al final de su período de implementación, debiera iniciarse la planificación para desarrollar un PAN nuevo o actualizado. Los PAN posteriores deberían ser elaborados no sólo sobre la base de la evaluación de hasta qué punto se cumplieron los indicadores del PAN, sino también a través de los aportes y recomendaciones de los mecanismos de monitoreo y revisión nacionales, regionales e internacionales, así como de la retroalimentación de los grupos de interés nacionales. Es probable que las condiciones sobre el terreno hayan evolucionado durante el período de implementación del PAN, por lo que puede que sea necesario que el nuevo proceso del PAN refleje dicho cambio. La actualización de la ENLB para medir el nivel actual de implementación de los Principios Rectores y los impactos de las empresas en los derechos humanos, puede ser una herramienta para lograrlo.

CUADRO 32

ACTUALIZAR LOS PANs

El PAN del Reino Unido declara que “[nos] comprometemos a publicar una versión actualizada del plan de acción para fines de 2015.”¹¹¹ El Reino Unido inició un proceso de consulta para actualizar el PAN en 2015 y publicó su PAN Actualizado en 2016. Los objetivos de la actualización fueron: “registrar los logros que el Gobierno ha alcanzado y las medidas que hemos tomado en los últimos dos años; reflejar los desarrollos que han tenido lugar a nivel internacional desde que se publicó por primera vez el Plan de Acción Nacional del Reino Unido, incluyendo la orientación sobre la implementación y la experiencia de otros países; presentar el rol que puede desempeñar el Gobierno para ayudar a las empresas a cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, y para crear un entorno seguro, predecible y justo para las empresas del Reino Unido, donde sea que operen; apoyar el rol que el Gobierno puede desempeñar en el apoyo a los defensores de los derechos humanos en este ámbito y en la disposición de remediación disponible para aquellos que sientan que son víctimas de abusos de las empresas contra los derechos humanos”.¹¹²

En 2017, el Comité Conjunto de Derechos Humanos del Parlamento británico realizó una Estudio titulado “Derechos Humanos y Empresas 2017: promover la responsabilidad y garantizar la rendición de cuentas”¹¹³ el cual incluyó una serie de críticas al PAN actualizado, así como recomendaciones para mejorar futuras actualizaciones del PAN.

El PAN suizo establece que “este PAN debe ser revisado y actualizado cada cuatro años”, señalando que el Consejo Federal “presentará la primera versión actualizada del Plan de Acción Nacional en 2020.”¹¹⁴



UN ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS PARA LOS PANS: PARTICIPACIÓN, NO DISCRIMINACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

El contenido y los procedimientos recomendados en este Kit de Herramientas están alineados con un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH). De acuerdo con la Declaración de Entendimiento Común de las Naciones Unidas sobre un EBDH para la Cooperación y Programación para el Desarrollo, un EBDH: ¹¹⁵

- Está normativa y operacionalmente basado en normas y principios internacionales de derechos humanos;
- Aplica en los procesos los principios basados en los derechos humanos, incluida la participación, la no discriminación, el empoderamiento, la transparencia y la rendición de cuentas; y
- Hace hincapié en la importancia de la rendición de cuentas al reconocer los derechos de los titulares de derechos y los deberes de los titulares de obligaciones.

3.1 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Todos los seres humanos son considerados iguales y tienen los mismos derechos humanos sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, etnia, edad, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, discapacidad, propiedad, nacimiento u otro estado.¹¹⁶

Las implicaciones para un PAN sobre empresas y derechos humanos en relación con la igualdad y la no discriminación incluyen:

- Garantizar que los procesos de consulta y el contenido de los PANs sean sensibles a las cuestiones de género, y que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de participar en el proceso PAN;
- Identificar y reconocer a los grupos más marginados de la sociedad, y garantizar la inclusión de aquellos grupos que detentan derechos que puedan ser marginados o discriminados en el contexto determinado, especialmente aquellos individuos sujetos a múltiples formas de discriminación; y
- Garantizar que el PAN aborde los problemas de discriminación contra las mujeres y otros grupos en la sociedad en el contexto de las actividades empresariales.

3.2 PARTICIPACIÓN

La participación permite que todos los grupos de interés participen en cada fase del proceso, y los gobiernos deben tomar medidas especiales para involucrar a las personas y grupos marginados a lo largo de un proceso de PAN, particularmente cuando los pueblos indígenas están presentes (ver Sección 3.1.2 sobre “Pueblos Indígenas”). El objetivo de la participación es lograr que los titulares de derechos se apropien de su desarrollo, lo que a su vez requiere el acceso a la información para garantizar una participación efectiva.

Las implicaciones para un PAN de empresas y derechos humanos en relación con la participación incluyen:

- Permitir la participación de los grupos de interés a través, por ejemplo, del establecimiento de una estructura multiactor permanente encargada de proporcionar aportes en todas las etapas del proceso;
- Facilitar las reuniones de consulta a lo largo del proceso de PAN desde su origen, hasta el desarrollo de una ENLB, la redacción del PAN, la implementación y la revisión;
- Asegurar que las consultas se lleven a cabo de manera apropiada para la(s) parte(s) interesada(s) en cuestión, prestando atención a los niveles de conocimiento y experiencia en el tema y a cualquier obstáculo a la participación por razón del idioma o su carácter social, cultural, financiero o de otro tipo; y
- Capacitar a los grupos de interés según sea necesario para permitir la participación significativa de los titulares de derechos marginados o discriminados.

3.3 TRANSPARENCIA

El acceso a la información es necesario para garantizar la participación efectiva de los grupos de interés en los Procesos de PAN. La transparencia requiere que los gobiernos pongan a disposición toda la información que resulte relevante para sus procesos de toma de decisiones. Es importante que las personas sepan y comprendan cómo se toman las decisiones importantes que afectan sus derechos y cómo se gestionan las instituciones públicas establecidas para la protección de estos derechos. Sin embargo, la mera disponibilidad de la información no es suficiente; esta información también debe estar accesible y disponible en idiomas y formatos que se adapten a las necesidades y niveles de alfabetización de todos.

Las implicaciones para un PAN de empresas y derechos humanos en relación con la transparencia incluyen:

- Publicar y actualizar de forma periódica el plan para desarrollar el PAN, incluyendo el calendario de las diferentes fases;
- Publicar, de manera accesible y oportuna, documentos clave relevantes para el proceso de PAN, incluida la ENLB, las actas de las reuniones, las contribuciones de los grupos de interés, los borradores del PAN y las revisiones de la implementación; y
- Garantizar que la información publicada sea adecuada y accesible para asegurar la participación significativa de los titulares de derechos y otras partes interesadas en el proceso de PAN.

3.4 RENDICIÓN DE CUENTAS

La rendición de cuentas en el marco del EBDH implica que se reconozcan los derechos de los titulares de derechos y los deberes de los titulares de obligaciones, lo que permite a los titulares de derechos responsabilizar a los titulares de deberes del gobierno y de las empresas por sus acciones.

Las implicaciones para un PAN de empresas y derechos humanos en relación con la rendición de cuentas incluyen:

- Definir de forma clara las responsabilidades dentro del gobierno para el desarrollo del PAN;
- Incluir un enfoque en la implementación, el seguimiento y la revisión del PAN que identifique responsabilidades claras para su implementación y seguimiento; y
- Asegurar que el Proceso de PAN aborde los impactos más graves de las actividades empresariales y el acceso a remedio de los titulares de derechos adversamente afectados por las empresas. En su conjunto, los diferentes elementos de un EBDH también ayudan a los gobiernos a obtener la confianza de todas las partes interesadas, lo cual es un requisito previo para la legitimidad y la credibilidad de los PANs de empresas y derechos humanos.

3.5. PARTICIPACIÓN DE TITULARES DE DERECHOS ESPECÍFICOS EN UN PROCESO DE PAN

Para ser compatible con los derechos, un proceso de PAN debe ser abierto e inclusivo para todas las partes interesadas relevantes. Como se discutió anteriormente en la Sección 2.1.7, los titulares de derechos de los grupos y comunidades afectados, especialmente los pertenecientes a grupos vulnerables o marginados, pueden enfrentar a menudo desafíos para participar de manera plena y efectiva en los procesos de PAN. A continuación, se analizan los tipos de desafíos que enfrenta una lista no exhaustiva de titulares de derechos específicos.

3.5.1. Niños

Los niños interactúan con las empresas todos los días, ya sea como consumidores de bienes y servicios, miembros de comunidades en las que operan, familiares de sus empleados o como trabajadores mismos. Al mismo tiempo, la niñez se caracteriza por etapas progresivas de desarrollo que dejan a los niños mucho más vulnerables que los adultos frente a los impactos empresariales negativos. Sin embargo, a pesar de esta vulnerabilidad, las empresas y los gobiernos rara vez involucran o buscan la opinión de los niños a los que afectan, y los niños se enfrentan a muchas barreras legales, prácticas y culturales para que sus voces se escuchen. De acuerdo con la Convención sobre los Derechos del Niño, todos los niños capaces de formar sus propios puntos de vista deberían poder expresarse libremente y que sus puntos de vista fueran tenidos en cuenta de acuerdo con su edad y madurez.¹¹⁷ Además, hay varios grupos de interés en los derechos de niños, dentro y fuera del gobierno, que también pueden ayudar a expresar las necesidades y los deseos de los niños. Estos grupos de interés podrían incluir defensores de los niños o individuos que dentro de los ministerios traten cuestiones de jóvenes, familia, asuntos sociales, salud o educación. Otros grupos de interés en los derechos del niño incluyen organizaciones juveniles, grupos de la sociedad civil, padres y/o cuidadores y líderes comunitarios. Es esencial que los estados consideren específicamente los derechos de los niños al desarrollar e implementar un PAN, y que involucren a los niños y sus derechos en este proceso, a fin de abordar de manera efectiva los temas de interés para los derechos de los niños dentro del contexto de empresas y derechos humanos.

CUADRO 33

ENFOQUE ESPECIAL EN LOS NIÑOS EN LOS PANs

En México, UNICEF lideró la elaboración de un suplemento temático de la ENLB en relación específicamente con los derechos de los niños y los PANs. UNICEF utilizó un suplemento temático de línea de base creado por dicha organización en colaboración con el DIHR e ICAR.

En el PAN de Colombia, el Ministerio de Trabajo se compromete a fortalecer las acciones para prevenir la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes, y a generar estrategias que vinculen al sector privado con las acciones de prevención de las violaciones de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Como parte del proceso de creación de un PAN en Indonesia, la INDH trabajó con UNICEF para realizar consultas en línea y en persona con niños, para comprender qué impactos empresariales experimentan los niños y qué roles y responsabilidades creen que las empresas y el gobierno deben tener para proteger y respetar sus derechos.

3.5.2 Pueblos Indígenas

Los procesos de PAN deben garantizar la participación efectiva y el respeto de los pueblos indígenas y de sus derechos específicos, de conformidad con el Convenio N° 169 de la OIT sobre los derechos de los pueblos indígenas, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI) y las normas y jurisprudencia específicas de cada región. La falta de una consulta adecuada con los pueblos indígenas resulta a menudo en que sus derechos, prioridades, necesidades y aspiraciones no queden reflejados en iniciativas gubernamentales, así como da lugar a resultados negativos de desarrollo para los pueblos indígenas. La obligación de consultar a los pueblos indígenas es un requisito general en situaciones donde las iniciativas legislativas, administrativas, y/o de desarrollo pueden afectarles,¹¹⁸ incluido el contexto de creación de PANs de empresas y derechos humanos. Esto representa una comprensión amplia de la obligación de consultar que no sólo se refiere al desarrollo de las leyes, políticas y programas nacionales, sino también a las regulaciones, programas y proyectos administrativos regionales y locales. En el contexto del derecho internacional, la obligación de consultar se lee en línea con el derecho de los pueblos indígenas a decidir sus propias prioridades para el proceso de desarrollo,¹¹⁹ el derecho de los pueblos indígenas a mantener y fortalecer sus instituciones distintas y representativas,¹²⁰ y el derecho de los pueblos indígenas a participar en todos los niveles de la toma de decisiones que les conciernen.¹²¹

De acuerdo con el derecho internacional, la consulta debe realizarse con el objetivo de lograr un acuerdo o consentimiento.¹²² El consentimiento libre, previo e informado (CLPI) se reconoce en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.¹²³ La consulta también debe realizarse de buena fe con las instituciones representativas de los pueblos indígenas, a través de procedimientos que sean apropiados para ellos. Esto implica que la naturaleza y el alcance del proceso de consulta deben acordarse con los pueblos indígenas antes de que se realicen los procedimientos de consulta. Las consultas también deben iniciarse antes de cualquier tipo de toma de decisiones gubernamentales, proporcionando a los pueblos indígenas una posibilidad real de influir en las decisiones a lo largo del ciclo de concepción, planificación, monitoreo y evaluación de un proceso, como

es el caso de un PAN. El consentimiento en este contexto no se entiende como una acción separada de una sola vez, sino como un proceso continuo durante todo el ciclo de vida de cualquier acción que pueda tener un impacto en los pueblos indígenas, de acuerdo con los pasos del proceso acordado con los pueblos indígenas. Los procesos de consulta que son adecuados pueden ser extremadamente valiosos para garantizar que se desarrollen las acciones pertinentes que puedan responder a las necesidades y preocupaciones específicas de los pueblos indígenas.

En la práctica, llevar a cabo consultas adecuadas con los pueblos indígenas en los procesos del PAN ha sido hasta el momento un desafío para los gobiernos dado que la sociedad civil, los representantes indígenas y los actores estatales interpretan de manera divergente el derecho a la consulta y lo que esto implica para cada paso del proceso.

A pesar de los desafíos, los gobiernos que desarrollan PANs deben observar las normas de derechos humanos relevantes con respecto a los pueblos indígenas, a lo largo de todo el proceso de PAN y dentro del contenido del PAN en sí mismo. En algunos contextos, puede ser aconsejable buscar una vía de consulta específica para los pueblos indígenas para lograr esto de manera efectiva. Una vez que se haya desarrollado un borrador de PAN, los gobiernos deberían involucrar a los pueblos indígenas en una consulta junto con otros grupos de interés, para evaluar y proporcionar retroalimentación sobre el PAN, de acuerdo con los estándares internacionales descritos anteriormente.

3.5.3 Defensores de los Derechos Humanos

Los defensores de los derechos humanos (DDHs) desempeñan un papel fundamental en el área de empresas y derechos humanos, monitoreando la conducta estatal y empresarial, identificando preocupaciones de derechos humanos y abogando por la reparación y la rendición de cuentas de los actores gubernamentales y empresariales involucrados en los abusos contra los derechos humanos. Sin embargo, en la práctica, los DDHs pueden estar sujetos a persecución y hostigamiento, arresto arbitrario o detención, especialmente en estados que carecen de un estado de derecho efectivo para ejercer su trabajo legítimo de promoción de los derechos humanos y protección contra los abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas. Los Principios Rectores reconocen los riesgos a los que se enfrentan los DDHs, al exigir a los estados que garanticen que “las actividades legítimas y pacíficas de los defensores de los derechos humanos no se vean obstaculizadas”.¹²⁵

Dado el importante papel de los/as DDHs en la identificación, prevención, mitigación y garantía de rendición de cuentas por los abusos corporativos contra los derechos humanos, es fundamental que los gobiernos consulten con los DDHs en el proceso de creación de un PAN. Es de igual, si no mayor, importancia que los gobiernos garanticen la protección efectiva de los defensores a lo largo de los procesos de PANs, y aborden los peligros que enfrentan los defensores en su trabajo legítimo en el contenido del PAN.

CUADRO 34

PARTICIPACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN LOS PROCESOS DE PAN

En julio de 2016, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, con el apoyo de expertos internacionales en derechos indígenas y empresas y derechos humanos, organizó tres diálogos con los pueblos indígenas en San Pedro de Atacama, Santiago y Temuco para recopilar información sobre los impactos en materia de empresas y derechos humanos, desafíos y recomendaciones para considerar en su PAN.

Algunos ejemplos de los impactos identificados por los pueblos indígenas en los diálogos incluyen: ¹²⁴

- Los impactos profundos en el territorio por parte de la minería, los sistemas de agua y otros proyectos iniciados por el estado o por empresas privadas que han dado lugar a cambios culturales, sociales y económicos;
- La falta de claridad sobre si negociar con el estado o con las empresas;
- La falta de respeto de las empresas a los sitios sagrados de los pueblos indígenas y la destrucción de los ecosistemas locales;
- El impacto negativo de las diferencias entre el calendario chileno y el calendario mapuche en la vida de los trabajadores indígenas;
- La existencia de múltiples tipos de discriminación en el mercado laboral en función del género y de la identidad indígena; y
- La discriminación sistemática contra el derecho al trabajo de los pueblos indígenas sobre la base de la aparición de nombres indígenas en las solicitudes de empleo.

Algunos ejemplos de las recomendaciones hechas por los pueblos indígenas durante los diálogos incluyen que el estado ha de:

- Realizar evaluaciones de impacto en los derechos humanos con un enfoque particular en los derechos de los pueblos indígenas;
- Realizar consultas para las operaciones empresariales ya iniciadas. Estas consultas deben llevarse a cabo como un proceso continuo, y no sólo para la entrada de la empresa;
- Realizar capacitación comunitaria para lograr un diálogo efectivo con el estado y las empresas;
- Crear una ley de transparencia corporativa en línea con los Principios Rectores;
- Organizar seminarios y sesiones periódicas de capacitación con funcionarios estatales y empresas sobre los derechos de los pueblos indígenas;
- Reconocer el derecho consuetudinario de los pueblos indígenas, incluidos los mecanismos para la mediación y la resolución de conflictos; y
- Asegurar la participación de los pueblos indígenas en las negociaciones de los acuerdos de libre comercio y en la toma de decisiones sobre inversión.

3.5.4 Mujer

Reconociendo los “diferentes riesgos que pueden enfrentar las mujeres y los hombres”, los Principios Rectores también exigen una atención explícita al tema de género.¹²⁷ Los derechos de las mujeres a la no discriminación y a la igualdad están protegidos por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y los Convenios de la OIT.¹²⁸

Integrar un enfoque de género significa analizar cómo las empresas pueden tener impactos diferentes, desproporcionados o imprevistos en las mujeres o los hombres, como resultado de sus diferentes roles y derechos sociales, legales y culturales basados en el género.

Los procesos de PANs brindan la oportunidad de comprender y abordar las formas en que las actividades empresariales perpetúan la discriminación generalizada contra las mujeres en los lugares de trabajo, contribuyen a condiciones de trabajo inestables y vulnerables, y dan lugar a impactos de derechos humanos específicos de género.

Las mujeres y los hombres a menudo experimentan impactos en los derechos humanos relacionados con las empresas, de diferentes maneras. Con frecuencia, las mujeres soportan una carga desproporcionada de impactos sociales, económicos y ambientales negativos al tener menor acceso a los beneficios, tales como la creación de empleos, contratos de suministro, o compensación, que pueden ser generados por el desarrollo del sector privado. Por ejemplo, en el sector de la confección, donde las mujeres representan la gran mayoría de los trabajadores, ellas pueden ser más vulnerables a los impactos negativos sobre los derechos humanos. Si bien todos los trabajadores pueden verse afectados por ciertos abusos (como incendios y riesgos de seguridad en el edificio, salarios bajos, etc.), las mujeres enfrentan riesgos adicionales de abusos como acoso sexual, agresión y violación; discriminación por razón de embarazo.

Del mismo modo, en el contexto del desarrollo de la minería, los procesos de gobernanza comunitarios a menudo excluyen de facto que las mujeres participen de manera efectiva en las consultas y en la participación en la toma de decisiones. Los derechos de propiedad de las mujeres pueden verse afectados adversamente, ya que es menos probable que sean compensados por la pérdida o por daños a la propiedad y los activos.

En todas las acciones relacionadas con las mujeres, los derechos humanos y las empresas, es fundamental que se reconozcan y se tomen las medidas apropiadas para abordar los impactos experimentados específicamente por mujeres marginadas y por mujeres afectadas por formas múltiples o interseccionales de discriminación.

CUADRO 35

CONTENIDO SOBRE LOS DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS EN LA ENLB DE TAILANDIA

La Fundación Manushya, una ONG que está muy involucrada en el proceso del PAN tailandés y que lidera la elaboración de una ENLB para incorporarla en el proceso oficial del PAN, ha utilizado el suplemento temático del Kit de Herramientas del DIHR-ICAR sobre los defensores de los derechos humanos, publicado por ICAR y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos (SIDH) para crear una ENLB temática sobre la implementación de los Principios Rectores en relación con los DDHs.

Además, algunos PANs han abordado específicamente los DDHs en el contenido de sus planes. Por ejemplo, en ambas versiones del PAN del Reino Unido, el gobierno se compromete a apoyar a los defensores de los derechos humanos. La revisión de 2016 compromete al gobierno a “continuar trabajando a través de [sus] embajadas y altos comisionados para apoyar a los defensores de los derechos humanos”.¹²⁶

3.6 CONTEXTOS AFECTADOS POR CONFLICTO

En las zonas afectadas por conflictos, la polarización extrema entre los actores requiere de un enfoque altamente participativo, basado en la construcción de confianza y, en algunos casos, la construcción de la paz. Los modelos tradicionales de participación de múltiples partes interesadas que funcionan en contextos no conflictivos pueden no ser útiles o, en su lugar, ser contraproducentes. Siempre que sea posible, los mediadores profesionales en conflictos deberían participar en el proceso, el diseño y la implementación de la participación de múltiples partes interesadas. Donde las situaciones no permiten tal participación, la participación con grupos interés separados puede ser una opción.

En las áreas afectadas por conflictos, los estados pueden ser incapaces de proteger adecuadamente los derechos humanos debido a la falta de control efectivo en estas áreas. Los Principios Rectores destacan que los estados de origen de las empresas multinacionales que operan en zonas afectadas por conflictos tienen un rol que desempeñar para ayudar tanto a estas empresas, como a los estados receptores, a garantizar que las empresas no participan en abusos contra los derechos humanos.¹²⁹

En el contexto del desarrollo de los PANs, esto implica que tanto los estados de origen como los receptores tienen la responsabilidad de garantizar que las empresas domiciliadas en el territorio respeten los derechos humanos, al incluir acciones específicas dirigidas a las empresas localizadas en estas áreas. Entre otros esfuerzos, los estados de origen tienen el rol de apoyar los esfuerzos del estado receptor para desarrollar PANs, incluso a través del apoyo técnico y financiero. Los procesos de PAN en países con áreas afectadas por conflictos han visto a algunos gobiernos de los estados de origen y a embajadas locales contribuyendo a los esfuerzos del PAN del gobierno receptor, en línea con los estándares establecidos por el Principio Rector 7.

CUADRO 36

ABORDAR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN LOS PANs

Reconociendo que “sigue habiendo una brecha salarial sustancial entre mujeres y hombres” en Alemania, el PAN recuerda que el Gobierno Federal ha iniciado un diálogo sobre esta cuestión entre las organizaciones de empleadores y de empleados, y ha introducido numerosas medidas no legislativas, como el Día de la Igualdad Salarial y un nuevo procedimiento de evaluación, asistida por computadora, para la identificación de la discriminación salarial corporativa.

Con respecto a los derechos humanos en las zonas de conflicto, el PAN noruego declara que intensificará el diálogo sobre el riesgo de abusos sexuales y por motivos de género cuando corresponda.

El PAN de Polonia también incluye medidas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

CUADRO 37

ABORDAR EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN CONTEXTOS AFECTADOS POR CONFLICTOS

Uno de los objetivos generales del PAN de Colombia sobre empresas y derechos humanos es contribuir a los esfuerzos de consolidación de la paz post-conflicto del país, particularmente en relación con el conflicto social derivado de las actividades empresariales que podría verse exacerbado en el contexto posterior al conflicto. Si bien el proceso del PAN de Colombia no incluyó suficientes consultas con las personas afectadas por el conflicto, el PAN contiene acciones específicas dirigidas a abordar el papel de las empresas en el conflicto armado del país, y alienta a las empresas a participar en el proceso de justicia transicional.

La Acción 6.3 establece: “La Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, como coordinadora del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas (SNARIV), junto con la Dirección de Post-Conflicto, desarrollarán estrategias para que las empresas contribuyan a la recuperación de la memoria para la construcción de la paz, la reconciliación[,] y la promoción de los derechos humanos y la reconstrucción del tejido social, para lo cual pueden desarrollar iniciativas de memoria y construcción de una cultura de paz.”¹³⁰

ANEXO A: LISTA DE VERIFICACIÓN DE PANs

1. GOBERNANZA Y RECURSOS

- a. Liderazgo y Apropiación del Proceso PAN
 - Comprometerse con el Proceso PAN
 - Asegurar que la responsabilidad del Proceso PAN esté claramente establecida y comunicada
 - Asegurar la coordinación y la coherencia entre los actores gubernamentales
- b. Transparencia en todas las etapas del Proceso PAN
 - Elaborar y publicar los términos de referencia y un cronograma para el Proceso PAN
 - Publicar la ENLB, las contribuciones de los grupos de interés y cualquier otro análisis significativo que informe al PAN
 - Publicar la ENLB, las contribuciones de los grupos de interés y cualquier otro análisis significativo que informe al PAN
- c. Dotación de Recursos Adecuada
 - Asignar recursos financieros adecuados para el Proceso PAN

2. PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

- a. Participación Efectiva de Todos los Grupos de Interés Relevantes
 - Llevar a cabo un mapeo de los grupos de interés
 - Proporcionar información adecuada e instalar capacidades donde sea necesario
 - Facilitar la participación de grupos marginados o en riesgo
 - Considerar el establecimiento de un grupo directivo o comité asesor de partes interesadas.

3. EVALUACIÓN DE LÍNEA DE BASE NACIONAL

- a. La ENLB como Base del PAN
 - Realizar una ENLB como primer paso del Proceso PAN
 - Asignar la tarea de desarrollar la ENLB a una entidad adecuada
 - Involucrar de forma plena a los grupos de interés el desarrollo de la ENLB
 - Publicar y difundir la ENLB
 - Revisar y actualizar periódicamente la ENLB

4. ALCANCE, CONTENIDO Y PRIORIDADES

- a. Alcance de los PANs
 - Abordar todo el alcance de los Principios Rectores
 - Abordar todo el alcance de la jurisdicción del estado
- b. Contenido de los PANs
 - Incluir líneas de acción específicas, medibles, alcanzables, relevantes y acotadas en el tiempo
 - Asegurar la coherencia con otros marcos relevantes
- c. Prioridades para los PANs
 - Priorizar las acciones relativas a los abusos más graves contra los derechos humanos por parte de las empresas
 - Incluir un enfoque específico para los grupos marginados o en riesgo

5. RENDICIÓN DE CUENTAS Y SEGUIMIENTO

- a. Responsabilizar de la implementación a los titulares de las obligaciones
 - Identificar quién es responsable de la implementación de las líneas de acción individuales y del seguimiento general
 - Diseñar un marco para monitorear e informar sobre la implementación
- b. Actualizar el PAN
 - Identificar un período para la implementación e incluir un compromiso para actualizar el PAN

NOTAS FINALES

¹ Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas, Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos: Implementando el Marco de las Naciones Unidas de “Proteger, Respetar y Remediar”, Anexo, Doc. O.N.U A/HRC/17/31 (21 marzo, 2011) (por John Ruggie) [en adelante, Principios Rectores].

² Consejo de Derechos Humanos Res. 26/22, Doc. O.N.U A/HRC/RES/26/22, en 2 (15 julio 2014).

³ Véase, p.ej., *Estrategia renovada de la UE para 2011–2014 sobre la Responsabilidad Social de las Empresas*, COM (2011) 681 final (25 oct., 2011), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:PDF> [en adelante, Estrategia 2011 de la UE sobre RSE]; Resolución sobre la Revisión de la Estrategia de la UE de Derechos Humanos, EUR. PARL. DOC. 2062 (INI) (2012), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2012-0378&language=EN>; Consejo de Europa, Declaración del Comité de Ministros sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (16 abr., 2014), https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c6ee3.

⁴ Organización de Estados Americanos, Resolución sobre la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, OAS AG/RES. 2887 (14 junio, 2016) (XLVI-O/16).

⁵ Véase, *Taller para la Validación de la Política de Empresas y Derechos Humanos de la Unión Africana*, UNION AFRICANA (21 mar., 2017), <https://au.int/web/en/pressreleases/20170321/validation-workshop-african-union-policy-business-and-human-rights> (última vez visitado 6 nov., 2017).

⁶ Planes de Acción Nacional Estatales, OFICINA DEL ACNUDH [en adelante, página web de archivo de PANs del G.T.O.N.U.], <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>.

⁷ G20, Declaración de los Líderes: *Formando un Mundo Interconectado* (julio 2017) [en adelante, Declaración de los Líderes 2017], https://www.g20.org/Content/EN/_Anlagen/G20/G20-leaders-declaration.pdf;jsessionid=71191DF7C90A31FB537C3D42D3AC249B.s4t1?__blob=publicationFile&v=11.

⁸ Consejo de Derechos Humanos Res. A/HRC/26/22, supra nota 2.

⁹ Sara Blackwell & Nicole Vander Meulen, *Dos Caminos Convergentes: la Complementariedad Mutua entre un Tratado Vinculante de Empresas y Derechos Humanos y los Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos*, 6 NOTRE DAME J. OF INT'L & COMP. L. 52–53 (2016).

¹⁰ *Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Res. A.G 70/1, (25 sept., 2015).

¹¹ *Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo*, (2015), https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/2051AAAA_Outcome.pdf.

¹² *Lanzamiento del Proyecto de Planes de Acción Nacionales (PANs)*, MESA REDONDA INTERNACIONAL PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS EMPRESARIAL, ICAR (26 agosto, 2014), <https://www.icar.ngo/news/2013/8/26/launch-of-the-national-action-plans-naps-project> (última vez visitado en nov. 1, 2017); *Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos*, INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS, <http://www.humanrights.dk/projects/national-action-plans-business-human-rights> (última vez visitado en nov. 1, 2017).

¹³ INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS Y MESA REDONDA INTERNACIONAL PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS EMPRESARIAL, PLANES DE ACCIÓN NACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: KIT DE HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO, IMPLEMENTACIÓN Y REVISIÓN DE LOS COMPROMISOS DEL ESTADO EN EL MARCO DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 4–6 (junio 2014), <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/5865d59fe6f2e17f4f0cb629/1483068841826/DIHR-ICAR-National-Action-Plans-NAPs-Report3.pdf>.

¹⁴ INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS, MESA REDONDA INTERNACIONAL PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS EMPRESARIAL Y UNICEF: LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS EN LOS PLANES DE ACCIÓN NACIONALES (PANs) SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (2015).

¹⁵ SERVICIO INTERNACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS Y LA MESA REDONDA INTERNACIONAL PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS EMPRESARIAL, LOS DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS EN LOS PLANES DE ACCIÓN NACIONALES (PANs) SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (2016).

¹⁶ Memorando Explicativo sobre la Recomendación CM/Rec(2016)3 del Comité de Ministros de los Estados Miembros sobre derechos humanos y empresas, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4.

¹⁷ GRUPO DE TRABAJO DE LA ONU SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, GUÍA SOBRE LOS PLANES DE ACCIÓN NACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 7 (2014) [en adelante, *Guía del GT de la ONU sobre los PANs*], http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf.

¹⁸ *Los Principios de París*, A.G. Res. 48/134, U.N. Doc. A/RES/48/134 (20 dic., 1993), <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx>.

¹⁹ ONU, Consejo Económico y Social, Comisión de Derechos Humanos, Declaración de Viena y Plan de Acción, Doc. O.N.U RiE/CN.4/AC.45/1993/3 (1993), <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.aspx>.

²⁰ Oficina del ACNUDH, Planes de Acción Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/PlansActions/Pages/PlansofActionIndex.aspx>.

²¹ “La Comisión invita a los Estados Miembros para desarrollar o actualizar... sus propios planes o listas nacionales de acciones para promover la RSE ... [e] [i]nvita a los Estados Miembros de la UE a desarrollar... planes nacionales para la implementación de los Principios Rectores de la ONU.” Estrategia de la UE sobre RSE, 2011, *supra* nota 3, en 13-14.

²² En 2014, 24 de los 28 Estados Miembros de la UE habían adoptado o estaban desarrollando planes de RSE. Comisión Europea, DG Empresa e Industria, La Estrategia sobre Responsabilidad Social Empresarial de la Comisión Europea: Resultados de la Consulta Pública llevada a cabo entre el 30 de abril y el 15 de agosto de 2014, noviembre 2014. ANDRÉ MARTINUZZI, BARBARA KRUMAY & UMBERTO PISANO, ENFOQUE RSE: LA NUEVA COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN DE LA UE SOBRE RSE Y ESTRATEGIAS Y PLANES DE ACCIÓN NACIONALES SOBRE RSE 38 (2012), http://www.sd-network.eu/quarterly%20reports/report%20files/pdf/2011-December-The_New_Communication_of_the_EU_Commission_on_CSR_and_National_CSR_strategies.pdf.

²³ Gobierno Danés, Plan de Acción de Responsabilidad Social Empresarial (mar. 2014), http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf [en adelante PAN de RSE Dinamarca]; Oficina de Planificación – República de Chipre, Plan de Acción Nacional para la Responsabilidad Social Empresarial (2012) [en el archivo de ICAR] [en adelante, PAN de RSE de Chipre].

²⁴ La Agenda 21 formalizó nueve sectores de la sociedad como los principales canales a través de los cuales se facilitaría la participación en las actividades de la ONU relacionadas con el desarrollo sostenible. Estos son oficialmente llamados como los “Grupos Principales.”

²⁵ Para mayor información, véase EL INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS, DERECHOS HUMANOS EN EL SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE. (2016), https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/may_17_follow-up_and_review_sdg_docx.pdf.

²⁶ *Id.* en 21.

²⁷ GRUPO DE TRABAJO DE LA ONU SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, LA DIMENSIÓN DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: INCORPORAR EL MARCO “PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR” EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS (30 June, 2017), http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf.

²⁸ *Id.* en 2.

²⁹ La Unión Europea y la Unión Africana, Declaración Conjunta sobre Empresas y Derechos Humanos (2014), http://www.africa-eu-partnership.org/sites/default/files/userfiles/joint_statementdpa_0.pdf.

³⁰ Comunicado de Prensa, Unión Europea, el Taller sobre la Política de la UA sobre Empresas y Derechos Humanos tendrá lugar en Addis Abeba (20 mar., 2017), https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/23017/workshop-au-policy-business-and-human-rights-set-take-place-addis-ababa_en.

³¹ Véase Comunicado de Prensa, Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la ASEAN (AICHR, por sus siglas en inglés), *Taller sobre RSE y Derechos Humanos en ASEAN: Resultados del Estudio Temático de AICHR* (17 junio, 2014), <http://aichr.org/press-release/workshop-on-csr-and-human-rights-in-asean-outcomes-of-the-aichr-thematic-study/> (visitado última vez en nov. 1, 2017) [en adelante, Taller ASEAN sobre el Estudio Temático en RSE].

³² *Estrategia de la UE sobre RSE 2011*, *supra* nota 3, at 14.

³³ Consejo de la Unión Europea, Marco Estratégico y Plan de Acción de la UE sobre Derechos Humanos y Democracia (25 junio 2012).

³⁴ Comunicado de Prensa, Consejo Europeo, Conclusiones del Consejo sobre Empresas y Derechos Humanos (20 junio, 2016), <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/20-fac-business-human-rights-conclusions/>.

³⁵ Los estados que han publicado sus PANs sobre empresas y derechos humanos incluyen a: Reino Unido, Dinamarca, Países Bajos, Francia, Italia, Alemania, Suecia, Finlandia, Lituania, Polonia, Bélgica, España y la República Checa.

³⁶ *Estrategia de la UE sobre RSE 2011*, *supra* nota 3, at 14.

³⁷ Véase Consejo Europeo, Conclusiones del Consejo sobre Empresas y Derechos Humanos, COHOM 78, (20 junio, 2016) https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/council_conclusions_on_business_and_human_rights_foreign_affairs_council.pdf; Consejo Europeo, la UE y las Cadenas de Suministro Mundiales Responsables – Conclusiones del Consejo, 8577/16, ¶15 (12 mayo, 2016), <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8833-2016-INIT/en/pdf>.

³⁸ Un documento de trabajo sentando las bases para tal estrategia se publicó en 2015. COMISIÓN EUROPEA, DOCUMENTO DE TRABAJO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS – STATE OF PLAY., https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/swd_2015_144_f1_staff_working_paper_en_v2_p1_818385.pdf.

³⁹ CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, PLAN DE ACCIÓN DE LA UE SOBRE DERECHOS HUMANOS Y DEMOCRACIA 29 (2015), https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_en_2.pdf.

⁴⁰ Parlamento Europeo, la Responsabilidad Corporativa por graves abusos contra los derechos humanos en terceros países, 2015/2315 (INI) (25 octubre 2016), <http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/summary.do?id=1461117&t=d&l=en>

⁴¹ Dirección General del Parlamento Europeo para las Políticas Exteriores, Implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos 63 (2017), [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU\(2017\)578031_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf).

⁴² Véase, Consejo de Europa, Borrador sobre Estudio de Factibilidad sobre la Responsabilidad Social Empresarial en el Área de Derechos Humanos, CDDH (2012) 017, (16 nov, 2012), [https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cddh/CDDH-DOCUMENTS/CDDH\(2012\)17_EN.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cddh/CDDH-DOCUMENTS/CDDH(2012)17_EN.pdf).

⁴³ Comunicado de Prensa, Consejo de Europa, el Comité de Ministros Adoptó la Recomendación sobre Derechos Humanos y Empresas (7 marzo, 2016), <https://www.coe.int/en/web/human-rights-rule-of-law/-/human-rights-and-busine-1?desktop=false>; Consejo de Europa, Recomendación sobre Derechos Humanos y Empresas, CM/Rec(2016)3, en 7 (mar. 2016), <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html> [en adelante CoE, Comité de Ministros, Recomendación de marzo 2016].

⁴⁴ G7, *Declaración de Líderes 5* (junio 2015), https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/7320LEADERS%20STATEMENT_FINAL_CLEAN.pdf.

⁴⁵ *G20 Declaración de Líderes 2017*, *supra* nota 7.

⁴⁶ A.G Res. 17/4, O.N.U. Doc. A/RES/17/4 (6 julio, 2011); D.D.H. Res. 26/22, *supra* nota 2.

⁴⁷ *Página web del GT ONU sobre PANs*, *supra* nota 6.

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ GUÍA SOBRE PLANES NACIONALES DE ACCIÓN, *supra* nota 17.

⁵⁰ *Id.*

⁵¹ LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA LAS EMPRESAS MULTINACIONALES 31–34 (2011), <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>.

⁵² OCDE, *Taller sobre el Desarrollo de Planes de Acción Nacionales sobre Conducta Empresarial Responsable Incluyendo los Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos* (17 junio, 2015), http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Agenda_OECD_UN_NAP_Workshop.pdf; OCDE Foro Global sobre Conducta Empresarial Responsable, *Mesa Redonda de Alto Nivel para los Formuladores de Políticas* (7 junio, 2016), <https://nhri.ohchr.org/EN/News/Documents/Roundtable%20for%20Policy%20Makers%20-%20Agenda%20-%207%20June%202016%20-%20for%20distribution.pdf>; OCDE, *Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos para Facilitar la Coherencia Política para la Conducta Empresarial Responsable* (junio 2017), <http://mneguidelines.oecd.org/NAP-to-enable-policy-coherence-for-RBC.pdf>.

⁵³ Foro Mundial sobre Conducta Empresarial Responsable, *Mesa Redonda para los Formuladores de Políticas* (28 junio, 2017), <http://mneguidelines.oecd.org/global-forum/2017-RBC-Roundtable-for-Policy-Makers-Agenda.pdf>.

⁵⁴ Organización de Estados Americanos, Resolución: Promoción y Protección de los Derechos Humanos en las Empresas, OEA AG/doc.5452/14 rev. 1 (27 de mayo, 2014) [en adelante Resolución OEA].

⁵⁵ OEA AG/RES. 2887, *supra* nota 4.

⁵⁶ Organización Internacional de Empleadores, Contribución a la Consulta Abierta sobre los Elementos Sustantivos que han de incluirse en la Guía sobre los Planes Nacionales de Acción (PANs) para Implementar los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (27 ago., 2014), http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2014-08-28__G-608_IOE_Input_to_NAPs_Consultation_Process_final_.pdf.

⁵⁷ Foro Anual de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Declaración sobre Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos (16 nov., 2016), <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2016/11/NAPs-Statement-Nov-2016.pdf>.

⁵⁸ MESA REDONDA INTERNACIONAL PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS EMPRESARIAL, ECCJ, DE JUSTICIA, EVALUACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN NACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS YA EXISTENTES (2017) [en adelante *ICAR-ECCJ-Dejusticia Análisis de los PANs*].

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ *Id.* at 42–43.

⁶¹ Véase, p. ej., GOBIERNO DE ITALIA, LAS BASES DEL PLAN DE ACCIÓN ITALIANO SOBRE “LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS” (2014), <http://business-humanrights.org/media/documents/foundations-ungps-nap-italy.pdf> [de aquí en adelante, BORRADOR PAN ITALIANO]; GOBIERNO DE ESPAÑA, BORRADOR SOBRE EL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS (2013), <http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/ToolsHub/Governments/TypeInitiative/natlactionplans>; véase también ANDREAS GRAF, SWISSPEACE, DESARROLLANDO PLANES DE ACCIÓN NACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (2013), http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Essentials/Essential_4_2013.pdf.

⁶² *Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos*, INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS, <https://globalnaps.org/>.

⁶³ *ICAR-ECCJ-Dejusticia, Evaluación de los PANs*, *supra* nota 58.

⁶⁴ PLATAFORMA DE APRENDIZAJE SOBRE INVERSIONES DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA ALIMENTACIÓN Y LA AGRICULTURA, RESUMEN DE MÉTODOS PARA LAS EVALUACIONES DE IMPACTO, http://www.fao.org/fileadmin/templates/tc/spfs/pdf/Methods_Baseline_Assessments.pdf.

⁶⁵ Indicadores de Derechos Humanos - *Características principales del Marco Conceptual y Metodológico del ACNUDH*, OF. DEL ALTO COMISIONADO DE LA O.N.U PARA LOS DERECHOS HUMANOS, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/framework.aspx>.

⁶⁶ *Guía País sobre Derechos Humanos y Empresas*, INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS, www.hrbcountryguide.org (última vez visitado el 6 nov., 2017).

⁶⁷ *Checklist: Documenting Corporate Human Rights Impacts*, CENTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, <https://business-humanrights.org/en/checklist-documenting-corporate-human-rights-impacts> (última vez visitado el 6 nov., 2017).

⁶⁸ MINISTERIO ITALIANO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL, PLAN DE ACCIÓN NACIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS DE ITALIA: 2016-2021 (Versión en inglés) 8 (2016), http://www.cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117_f_NAPBHRENGFINALEDEC152017.pdf [en adelante, PAN ITALIANO].

⁶⁹ *Id.*

⁷⁰ MINISTERIO DE EMPLEO Y ECONOMÍA, PLAN DE ACCIÓN NACIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS (2014), http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul_46_2014_web_EN_21102014.pdf [en adelante, PAN FINLANDÉS].

⁷¹ PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS DE CHILE (2017) [hereinafter CHILEAN NAP], https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/plan_de_accio__n_nacional_de_derechos_humanos_y_empresas.pdf.

⁷² *Id.*

⁷³ Esto está también en línea con la CDPD, la convención más reciente de las convenciones centrales de derechos humanos de la ONU, la cual declara: “La sociedad civil, en particular las personas con discapacidad y sus organizaciones representativas, estarán involucradas y participarán de forma plena en el proceso de monitoreo.” Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad art. 33, ¶ 3, 2515 U.N.T.S. 3 (13 diciembre, 2006), <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html> [en adelante Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad].

⁷⁴ PAN ITALIANO, *supra* nota 68.

⁷⁵ OFICINA DE ASUNTOS EXTERIORES Y COMMONWEALTH, BUENAS EMPRESAS: IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (2013), https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf [hereinafter UK NAP 2013].

⁷⁶ PAN ITALIANO, *supra* note 68.

⁷⁷ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *supra* nota 73, art. 33.

⁷⁸ Por ejemplo, el Instituto Alemán de Derechos Humanos (IADH) alberga al Órgano Supervisor Nacional de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Órgano Supervisor Nacional de la CDPC, DEUTSCHES INSTITUT FÜR MENSCHENRECHTE, <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/en/national-crpd-monitoring-mechanism/> (last visited Nov. 3, 2017). Este órgano tiene la misión de revisar y emitir recomendaciones sobre decisiones políticas, judiciales y administrativas que impacten en la CDPD. Asimismo, participa en el intercambio de experiencias e información con otras INDHs y órganos supervisores que monitorean la CDPD en otros estados.

⁷⁹ Comunicado de Prensa, Organización de Estados Americanos, la CIADH Presenta su Informe sobre Industrias Extractivas y Derechos Humanos (Apr. 6, 2016) (http://www.oas.org/en/iachr/media_center/PReleases/2016/048.asp); Daniel Cerqueira, *la CIADH Da Importante Paso en el Debate sobre la Responsabilidad Extraterritorial y las Responsabilidad de los Estados sobre las Empresas*, DPLF BLOG (11 mayo, 2016), <https://dplfblog.com/2016/05/11/iachr-takes-important-step-in-the-debate-on-extraterritorial-responsibility-and-states-obligations-regarding-extractive-companies/>.

⁸⁰ *Tratado Vinculante*, CENTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, <https://business-humanrights.org/en/binding-treaty>.

⁸¹ GOBIERNO DE DINAMARCA, PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DANES- IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (2014), Http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf [en adelante PAN DANÉS].

⁸² PAN FINLANDÉS, *supra* nota 70.

⁸³ INFORME SOBRE LA ESTRATEGIA SUIZA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 4 (9 dic, 2016) [en adelante PAN SUIZO].

⁸⁴ *Órganos de Derechos Humanos – Mecanismos de Queja*, OFICINA DEL ACNUDH, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/TBPetitions/Pages/HRTBPetitions.aspx>.

⁸⁵ CDH Res. 26/22, *supra* nota 2.

⁸⁶ PAN SUIZO, *supra* nota 83.

⁸⁷ PAN FINLANDÉS, *supra* nota 70.

⁸⁸ *Id.*

⁸⁹ OFICINAS DE GOBIERNO DE SUECIA, PLAN DE ACCIÓN DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (2015), <http://www.government.se/contentassets/822dc47952124734b60daf1865e39343/action-plan-for-business-and-human-rights.pdf> [en adelante PAN SUECO].

⁹⁰ CDH. Res. 26/22, *supra* nota 2.

⁹¹ Douglass Cassell & Anita Ramasastry, *White Paper: Options for a Treaty on Business and Human Rights*, 6 NOTRE DAME J. OF INT'L & COMP. L. 1 (2016); Blackwell & Meulen, *supra* nota 9.

⁹² Para algunas sugerencias propuestas para el monitoreo de un futuro tratado, propuestas para los elementos para un tratado, véase, *Elementos para el Borrador de Instrumento Legalmente Vinculante sobre Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales con Respeto a los Derechos Humanos*, Presidencia del GTICA, http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBEs.pdf.

⁹³ *Grupo de Trabajo sobre Industrias Extractivas, Medioambiente y Violaciones de Derechos Humanos*, COMISIÓN AFRICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS PUEBLOS <http://www.achpr.org/mechanisms/extractive-industries/> (última vez visitado 3 nov. 3, 2017).

⁹⁴ Comisionado para los Derechos Humanos, CONSEJO DE EUROPA, <https://www.coe.int/en/web/tbilisi/commissionerforhumanrights> (última vez visitado 3 nov. 2017).

⁹⁵ Comentario de Derechos Humanos de Nils Muiznieks, Comisionado para los Derechos Humanos, *Las Empresas Comienzan a Reconocer Sus Responsabilidades de Derechos Humanos* (4 abr., 2016), <https://www.coe.int/en/web/commissioner/-/business-enterprises-begin-to-recognise-their-human-rights-responsibilities>.

⁹⁶ Principios Rectores, *supra* nota 1, en 8.

⁹⁷ *Marco Político para la Inversión (MPI)*, OCDE, <http://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/pfi.htm>.

⁹⁸ *Mecanismo Africano de Revisión entre Pares (MARP)*, UNION AFRICANA, <https://au.int/en/organs/aprm> (última vez visitado en nov. 3, 2017).

⁹⁹ Véase Thomas Thomas & Alexander Chandra, *Estudio Temático sobre RSE y Derechos Humanos en la ASEAN*, https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/AICHRs_Thematic_Study_on_CSR_and_Human_Rights_in_ASEAN.pdf.

¹⁰⁰ *La Lucha Contra la Corrupción: Una Prioridad para el Consejo de Europa*, CONSEJO DE EUROPA: GRUPO DE ESTADOS CONTRA LA CORRUPCIÓN, <https://www.coe.int/en/web/greco> (última vez visitado el 3 nov., 2017).

¹⁰¹ CONVENCIÓN PARA LA ACCIÓN CONTRA LA TRATA DE SERES HUMANOS, CONSEJO DE EUROPA, C.E.T.S. No. 197 Art. 38.2.

¹⁰² Evaluaciones Mutuas, CONSEJO DE EUROPA, <https://www.coe.int/en/web/moneyval/evaluations> (última vez visitado el 3 nov., 2017).

¹⁰³ GRECO: *Grupo de Estados contra la Corrupción, Órgano Anti-Corrupción del Consejo de Europa*, CONSEJO DE EUROPA 5, <https://rm.coe.int/16806fd621>.

¹⁰⁴ Comité de Ministros del Consejo de Europa, Recomendaciones de marzo de 2016, *supra* nota 43.

¹⁰⁵ CONSEJO DE EUROPA, DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – RECOMENDACIÓN—CM/REC(2016)3 DEL COMITÉ DE MINISTROS PARA LOS ESTADOS MIEMBROS (2 mar, 2016), <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>.

¹⁰⁶ INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS, EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN EUROPA: PRÓXIMOS PASOS PARA FORTALECER LA IMPLEMENTACIÓN Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS (2 dic., 2016), https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/projects_docs/coe_hrb_workshop_copenhagen_021216_report_final.pdf.

¹⁰⁷ Véase, *p.ej.*, COMISIÓN EUROPEA, REPORTE SOBRE LA REVISIÓN ENTRE PARES: REVISIÓN ENTRE PARES SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL — ROMA (ITALIA) (5 junio, 2013), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=22> (buscar “Reporte RSE” en la barra de búsqueda). En los últimos reportes disponibles, no se menciona ninguna contribución ni participación de los grupos de interés.

¹⁰⁸ COMISIÓN EUROPEA, CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, (20 junio, 2016), https://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/council-conclusions-business-and-human-rights-foreign-affairs-council_en.

¹⁰⁹ PAN ITALIANO, *supra* nota 68.

¹¹⁰ Resolución de la OEA, *supra* nota 54.

¹¹¹ PAN del Reino Unido 2013, *supra* nota 75.

¹¹² OFICINA DE ASUNTOS EXTERIORES Y COMMONWEALTH, BUENAS EMPRESAS: IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (2016), https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/522805/Good_Business_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_updated_May_2016.pdf [en adelante PAN del Reino Unido 2016].

¹¹³ CÁMARA DE LOS LORES Y CÁMARA DE LOS COMUNES: COMITÉ CONJUNTO SOBRE DERECHOS HUMANOS, DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS 2017: PROMOVER AS RESPONSABILIDAD Y ASEGURAR LA RENDICION DE CUENTAS (5 abr., 2017), <https://publications.parliament.uk/pa/jt201617/jtselect/jtrights/443/443.pdf>

¹¹⁴ PAN SUIZO, *supra* nota 83.

¹¹⁵ Véase Declaración de las Naciones Unidas sobre el Entendimiento Mutuo de los Enfoques Basados en Derechos Humanos para la Cooperación y Programación al Desarrollo (2003); Véase además, *El Enfoque de Derechos Humanos para la Cooperación al Desarrollo: Hacia un Entendimiento Mutuo entre las Agencias de la ONU*, PÁGINA SORE EL EBDH, <http://hrbportal.org/the-human-rights-based-approach-to-development-cooperation-towards-a-common-understanding-among-un-agencies> (last visited Nov. 3, 2017).

¹¹⁶ Convención Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos art. 2(1), dic. 16, 1966, 999 U.N.T.S. 171.

¹¹⁷ Naciones Unidas, Convención de los Derechos del Niño, A.G. Res. 44/25 (20 nov., 1989), <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>.

¹¹⁸ Convención sobre los Pueblos Indígenas y Tribales, 1989, art. 6, junio, 27, 1969, OIT C169; Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, art. 19, A.G. Res. 61/295 (13 sep., 2007) [en adelante DNUDPI].

¹¹⁹ OIT C169, *supra* nota 118, art. 7.1; DNUDPI, *supra* nota 118, at art. 23.

¹²⁰ OIT C169, *supra* nota 118, art. 4.1, 6.1; DNUDPI, *supra* nota 118, at art. 5, 18–20.

¹²¹ OIT C169, *supra* nota 118, art. 6.1 (b).

¹²² OIT C169, *supra* nota 118, art. 6; DNUDPI, *supra* nota 118, art. 19.

¹²³ DNUDPI, *supra* nota 118, art. 10, 19, 28–9.

¹²⁴ CONSEJERÍA DDHH, PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, PLAN NACIONAL DE ACCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS (2015), <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2015/Documents/Plan%20Nacional%20de%20Accion%20DDHH%20Empresa.pdf> [en adelante PAN COLOMBIANO].

¹²⁵ Principios Rectores, *supra* nota 1, at 26.

¹²⁶ PAN del Reino Unido 2016, *supra* nota 112, at 11.

¹²⁷ En el ejercicio del deber de proteger, se llama a los Estados a que presten atención a los temas de género cuando orienten a las empresas, así como a prestar atención especial a la violencia por razones de género o violencia sexual cuando se trabaje para apoyar a que las empresas respeten los derechos humanos en áreas afectadas por conflicto (Principios 3 y 7); y en la Responsabilidad Empresarial de respetar: se espera que las empresas, al llevar a cabo la debida diligencia en derechos humanos y mostrar respeto por los derechos humanos, tengan en cuenta los diferentes riesgos que hombres y mujeres pueden enfrentar, incluida la recopilación y el uso de datos desagregados por sexo (Principios 18 y 20). Principios Rectores, *supra* nota 1.

¹²⁸ Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), junio 15, 1960, OIT C111; Convenio sobre el Salario Igualitario, 23 mayo 1953, OIT C100; Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 11 ago. 1983, OIT C156; Convenio sobre la Protección de la Maternidad, feb. 7, 2002, OIT C183.

¹²⁹ Principios Rectores, principio 7, *supra* nota 1.

¹³⁰ PAN COLOMBIANO, *supra* nota 124 a 18.