



Redoblando la ambición y aumentando el ritmo en América Latina y el Caribe

Hoja de ruta regional para la próxima década de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Introducción

El camino hacia el desarrollo sostenible, la transición energética justa y la recuperación responsable pasa por el respeto a las personas y al planeta. Los [Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#) (en adelante, PRNU), son el marco global autorizado para prevenir y abordar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con las empresas y, por ende, constituyen una herramienta fundamental para enfrentar estos grandes retos colectivos.

A diez años de la adopción unánime de los PRNU en junio de 2011 por parte del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (en adelante, Grupo de Trabajo) realizó un [balance sobre su implementación a nivel mundial](#), de forma colaborativa con distintas partes interesadas, destacando avances y desafíos, con el fin de trazar una hoja de ruta [para la implementación de los PRNU durante la próxima década](#).

En el marco del Proyecto sobre Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe ([Proyecto CERALC](#)),¹ el Grupo de Trabajo se abocó a la tarea de precisar las acciones necesarias para avanzar en la implementación de los PRNU y la agenda más amplia de empresas y derechos humanos (EDH) en América Latina y el Caribe (ALC) para la próxima década, a través de una hoja de ruta específica para la región. Es importante resaltar que la hoja de ruta regional espeja la hoja de ruta mundial y, por lo tanto, debe ser leída en conjunto con aquella.²

Desde la [primera consulta regional](#) sobre EDH para ALC en 2013 y hasta la fecha, se ha incrementado notablemente el uso de los PRNU como plataforma común de acción y piso mínimo de actuación para gobiernos,³ el Poder Judicial,⁴ instituciones nacionales de derechos humanos (INDH)⁵, empresas,

¹ El Proyecto CERALC tiene como objetivo promover prácticas de conducta empresarial responsable de acuerdo con las normas internacionales. Se implementa en conjunto con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo con el apoyo financiero de la Unión Europea. El Proyecto se implementa en nueve países de la región, a saber: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá y Perú.

² Incluir cita una vez publicado.

³ Véase los avances en materia de plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos basados sobre PRNUs: <https://empresasyderechoshumanos.org/pan-edh/>.

⁴ Cantú Rivera, Humberto (ed.), Experiencias latinoamericanas sobre reparación en materia de empresas y derechos humanos, Bogotá, Konrad Adenauer Stiftung, 2021.

⁵ Por ejemplo, véase los [aportes de las instituciones nacionales de derechos humanos del continente América para los 10 años de los PRNU](#) o las [recomendaciones para la incorporación del enfoque de derechos humanos en la evaluación de impacto ambiental de proyectos mineros elaborado por el Grupo Temático sobre Derechos Humanos y Empresas de la Federación Iberoamericana del Ombudsman \(FIO\) con el apoyo de la CEPAL y la GIZ](#).

inversionistas y asociaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil (OSC), trabajadores, grupos afectados, pueblos indígenas y afrodescendientes, y academia. Organizaciones regionales e internacionales también han utilizado los PRNU para el desarrollo de su trabajo en la región, en particular el sistema interamericano de derechos humanos – tanto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), especialmente en el marco de la labor de la Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA), como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).⁶

Pese a dichos avances, la región tiene aún muchos desafíos respecto a la protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial. La enorme desigualdad de ingresos,⁷ los numerosos conflictos socio ambientales relacionadas con la actividad empresarial,⁸ y los ataques contra las personas defensoras de derechos humanos que abordan temas de EDH, son algunos de ellos y deben abordarse en conjunto. Para la próxima década, necesitamos aumentar la ambición y el ritmo de aplicación de los PRNU, así como la coherencia política, con el fin de crear un mayor y mejor impacto positivo en las personas y el medio ambiente, que permitan alcanzar un verdadero desarrollo sostenible.

La hoja de ruta regional identifica cinco áreas de acción con objetivos específicos y acciones dirigidas a los Estados, las empresas y otras partes interesadas. Cabe destacar que esta hoja de ruta se nutre y debe ser leída a la luz de los estándares interamericanos sobre empresas y derechos humanos (informes, medidas cautelares, audiencias temáticas y jurisprudencia)⁹ que refuerzan y complementan los PRNU.

El documento también busca mostrar la alineación con distintos instrumentos internacionales sobre conducta empresarial responsable (CER), como son las [Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales](#), la [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT](#)¹⁰ y los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) (ODS). A su vez, pretende integrar distintas agendas relacionadas con EDH, como la lucha contra el cambio climático, la transición energética justa, la recuperación responsable, los esfuerzos anticorrupción en la región, entre otras. Asimismo, procura enfatizar la importancia de proporcionar una atención diferencial y especial a grupos de la población que sufren de forma desproporcionada los impactos que pueden generar la actividad empresarial, como son los pueblos indígenas y afrodescendientes; las mujeres; los niños, niñas y adolescentes (NNyA); las personas lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, queer y de otras identidades autopercibidas (LGBTIQ+); las personas con discapacidad; las personas defensoras de derechos humanos; las personas trabajadoras migrantes y refugiadas, entre otros.

Las recomendaciones de esta hoja de ruta regional se construyen a partir de numerosos documentos, informes y consultas con partes interesadas, entre ellos : i) los informes y visitas del Grupo de Trabajo – en particular su [informe de balance sobre el décimo aniversario de los PRNU](#), las contribuciones y consultas para el [proyecto PRNU 10+](#), los informes temáticos y las visitas oficiales a [Brasil](#), [México](#), [Perú](#), y [Honduras](#); ii) los importantes avances generados a partir de la implementación del Proyecto CERALC, implementado por ACNUDH, el Grupo de Trabajo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT); iii) los debates de las seis Consultas y Foros regionales sobre empresas y derechos humanos para América Latina y el

⁶ Entre ellos se destacan, por ejemplo, el informe [Estándares Interamericanos sobre empresas y derechos humanos](#) de la REDESCA de la CIDH; la jurisprudencia de la Corte IDH, en especial los casos Vera Rojas y otros vs. Chile (2021), Lemoth Morris y otros (buzos miskitos) vs. Honduras (2020), Caso empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares vs. Brasil (2020), Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam (2015), Sarayaku vs Ecuador (2012), entre otros; la exigencia de debida diligencia en derechos humanos por parte del [Banco Interamericano de Desarrollo](#), entre otros.

⁷ Véase [informe de CEPAL](#) sobre Panorama social de América Latina 2020 e índice de [desigualdad de ingresos en ALC](#) del Banco Mundial.

⁸ En las Américas, se registran unos [1273 conflictos socio ambientales](#) relacionados con las actividades empresariales desde 2015, y muchos de ellos involucran afectaciones a los derechos de pueblos indígenas asociadas a la industria extractiva (véase [la declaración del Caucus Indígenas en el VI foro regional sobre empresas derechos humanos](#) para ALC).

⁹ Véase CIDH-REDESCA, [Empresas y Derechos Humanos. Estándares interamericanos](#), Washington DC, 2019.

¹⁰ Para mayor detalle sobre la alineación de estos instrumentos véase [Mensajes claves de los instrumentos internacionales](#), elaborado por el Proyecto CERALC.

Caribe;¹¹ iv) recomendaciones emitidas por los mecanismos universales¹² y regionales¹³ de protección de los derechos humanos; v) bibliografía especializada de socios y contrapartes a nivel mundial y regional;¹⁴ y vi) más de 500 observaciones enviadas por parte de 40 organizaciones y expertos/as.¹⁵

La estructura propuesta para este documento es la siguiente:

<i>Área de acción 1: los PRNU como brújula para afrontar los retos de América Latina y el Caribe (ALC)</i>	4
Objetivo 1.1. Colocar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en el centro de la respuesta a los retos sistémicos en la región	4
Objetivo 1.2 Optimizar la transformación digital mediante el respeto de los derechos humanos ...	6
<i>Área de acción 2: Deber del Estado de proteger</i>	8
Objetivo 2.1. Mejorar la coherencia política para reforzar una acción estatal eficaz, incluyendo a través de la adopción de planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos (PAN)	8
Objetivo 2.2. Potenciar el rol del Estado como actor económico y liderar con el ejemplo	11
Objetivo 2.3. Aprovechar el impulso global hacia una debida diligencia obligatoria en derechos humanos y desarrollar una combinación inteligente integral de medidas (<i>smart mix</i>)	13
<i>Área de acción 3: responsabilidad de las empresas de respetar</i>	15
Objetivo 3.1: Integrar la debida diligencia en materia de derechos humanos en la gobernanza empresarial, incluso en el sector financiero.....	15
Objetivo 3.2: Cuestionar las prácticas empresariales incompatibles con el respeto de los derechos humanos	19
Objetivo 3.3. Aumentar las medidas de prevención en contextos de conflictos	21
<i>Área de acción 4 : Acceso a reparación</i>	23
Objetivo 4.1. Garantizar el acceso a mecanismos de reparación a nivel judicial	23
Objetivo 4.2. Potenciar los mecanismos de reparación estatales de carácter extrajudicial.....	25
Objetivo 4.3. Promover y reforzar los mecanismos de reclamación no estatales	28
<i>Área de acción 5: Más y mejor participación de las partes interesadas y una protección reforzada para los grupos en situación de vulnerabilidad</i>	30

¹¹ Videos de las sesiones del VI Foro Regional disponibles en: <https://vifororegional.empresasyderechoshumanos.org>. los informes del V Foro regional de América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos ONU Doc. [A/HRC/47/39/Add.4](#); Cuarta Consulta regional América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos ONU Doc. [A/HRC/44/43/Add.4](#) ; Tercera Consulta regional América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos [A/HRC/38/48/Add.3](#); Primera Consulta regional América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos [A/HRC/26/25/Add.2](#).

¹² Las referencias fueron tomadas del [Universal Human Rights Index](#) de ACNUDH y también de la Observación General N° 24 sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el contexto de las actividades empresariales, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ([E/C.12/GC/24](#)).

¹³ Especialmente de CIDH, *Empresas y Derechos Humanos*, op. cit., y [otros informes temáticos](#) de la CIDH y [cuadernillos de la Corte IDH](#).

¹⁴ Cada área de acción ofrece, a su vez, un listado no exhaustivo de recursos útiles (materiales bibliográficos e instrumentos recomendados) que contribuyen a guiar la aplicación de las recomendaciones propuestas en esta hoja de ruta regional.

¹⁵ Con el objetivo de generar una mayor apropiación y construcción colectiva y colaborativa de recomendaciones para los próximos diez años, un borrador de esta hoja de ruta regional fue presentado y discutido antes, durante y después del [VI Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos](#), que tuvo lugar del 4 al 6 de octubre de 2021 en formato virtual y contó con 46 sesiones temáticas. También [fue puesta a disposición públicamente para la recepción de comentarios](#) y compartida con expertos y expertas en la materia.

Objetivo 5.1 Mejorar la participación de las partes interesadas.....	30
Objetivo 5.2. Redoblar la protección y el respeto de los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad	32

Área de acción 1: los PRNU como brújula para afrontar los retos de América Latina y el Caribe (ALC)

Objetivo 1.1. Colocar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en el centro de la respuesta a los retos sistémicos en la región

Prevenir y abordar los impactos negativos que podrían provocar o contribuir a provocar las actividades empresariales a través de sus operaciones y cadenas de valor, es la contribución más significativa que las empresas pueden hacer al desarrollo sostenible. Los PRNU y sus lineamientos sobre debida diligencia en materia de derechos humanos (DDDH) proporcionan una poderosa herramienta normativa y práctica para que los Estados, las empresas y otras partes interesadas aprovechen el gran potencial que presentan las empresas responsables para abordar las desigualdades, realizar una transición justa, alcanzar un futuro sostenible para todos y todas y "reconstruir mejor" a partir de la crisis de COVID-19.¹⁶

El reconocimiento por parte del Consejo de Derechos Humanos del derecho humano a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible, citando los PRNU¹⁷, es una muestra de cómo el cambio climático, el medio ambiente y el bienestar humano están inextricablemente vinculados. Además, la Declaración de Transición Justa, adoptada en la 26ª Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26)¹⁸, reconoce que el respeto de los derechos humanos en las cadenas de suministro mundiales, aplicado a través de la DDDH en consonancia con los PRNU, las Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de la OIT, es necesario para realizar una transición justa.

A nivel regional, se observa también una articulación cada vez más fina entre las agendas de EDH, cambio climático, transición energética, desarrollo sostenible y recuperación responsable, colocando a los grupos en situación de vulnerabilidad en el centro. Un ejemplo de ello es el [Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe](#), que entró en vigor en abril de 2021¹⁹. Asimismo cabe resaltar que varias discusiones de políticas de transición energética en la región se basan sobre los PRNU, y muchos debates en la región destacaron la importancia de articulación entre PRNU, cambio climático y transición energética justa.²⁰

También existe cada vez mayor coordinación y alienación entre los PRNU y los ODS, tanto en diálogos regionales de alto nivel,²¹ como en el desarrollo de políticas públicas.²²

¹⁶ Véase <https://www.un.org/en/coronavirus/building-back-better-requires-transforming-development-model-latin-america-and-caribbean>.

¹⁷ Véase resolución [HRC/RES/48/13](#)

¹⁸ Véase <https://ukcop26.org/supporting-the-conditions-for-a-just-transition-internationally/>

¹⁹ Véase <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=26159&LangID=S>

²⁰ Por referencia véase el informe de [ACNUDH y CEPAL sobre cambio climático y derechos humanos \(2020\)](#), las sesiones sobre [cambio climático y energía renovable justa energética y derechos humanos del V Foro Regional sobre EDH en 2020](#); y las sesiones sobre [conexión entre debida diligencia y los derechos humanos para abordar danos medioambientales; dialogo efectivo por el derecho humanos al agua en el contexto de inversiones; transición justa: oportunidades para el trabajo decente; y una transición energética justa con respeto de los derechos humanos](#) del VI Foro Regional. Véanse también las sesiones temáticas relacionadas a estos temas celebradas en el contexto del [V Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos](#).

²¹ Véase por ejemplo [Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible 2021, organizado por la CEPAL](#).

²² Véase por ejemplo el [PAN de Perú](#).

En relación a la crisis del COVID-19, la agenda de EDH ha también sido incorporada de forma progresiva por ejemplo en las resoluciones de CIDH²³ y en el desarrollo de diversas políticas públicas,²⁴ en el entendimiento de que el respeto de los derechos humanos y la CER consolidarán una recuperación más sostenible y responsable.

A pesar de que la sostenibilidad y la transición hacia una economía más sostenible y con bajas emisiones de carbono ocupan un lugar cada vez más central en la agenda regional para las empresas de todos los sectores, todavía no se ha aprovechado todo el potencial de los PRNU. Con frecuencia, los riesgos para los derechos humanos no se consideran como parte fundamental de los criterios ambientales, de sostenibilidad y gobernanza (ASG), lo que constituye un importante desafío y pérdida de oportunidad para un avance robusto y coordinado de la CER, el desarrollo sostenible, la transición ecológica y justa y un futuro más igualitario y sostenible en la región.

Por ende, para la próxima década se necesita que los PRNU estén integrados de forma robusta y transversal en las principales agendas conexas, en particular, las que se refieren a la realización de una transición justa, la lucha contra el cambio climático, el combate contra la corrupción y la desigualdad, la gestión de la movilidad humana y la recuperación responsable. La acción colectiva entre las y los titulares de derechos, las empresas, los gobiernos, los sindicatos, la sociedad civil y las organizaciones internacionales es parte esencial de la solución a los retos sistémicos que están en la raíz de muchos impactos de los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial.

Áreas de acción para los Estados

- Integrar los PRNU en las políticas nacionales y regionales para la consecución de los objetivos establecidos por el Acuerdo de París, el Acuerdo Escazú y la Agenda 2030, los ODS, la transición justa, la justicia climática,²⁵ la gestión de la crisis provocada por la COVID-19,²⁶ la recuperación responsable,²⁷ así como en los esfuerzos sistémicos para enfrentar la corrupción y la desigualdad en la región.
- Diseñar planes ambiciosos, firmes y concretos para luchar contra el cambio climático²⁸ y adherir, ratificar e implementar el Acuerdo de Escazú.²⁹

Áreas de actuación para las empresas

- Articular e integrar el respeto de los derechos humanos en todas las acciones y estrategias para la consecución de los ODS, reconociendo que su mayor contribución al desarrollo sostenible y a la protección del medio ambiente, será mediante de la prevención, mitigación, y reparación de sus impactos sobre las personas, la sociedad y el planeta.³⁰

Áreas de acción para Otros:

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

- Desde el sistema de las Naciones Unidas, hacer referencia a los PRNU de manera más coherente en las declaraciones y los marcos estratégicos relativos a las agendas globales y regionales enumeradas en este objetivo.

²³ Resoluciones de la OEA [1/2020](#); [4/2020](#) y [1/2021](#).

²⁴ Véase el [PAN de Perú 2021](#), el [PAN de Colombia 2020](#) y el Plan de Responsabilidad social y derechos humanos de Panamá ajustados en 2021.

²⁵ Véase [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 81-83. Véase también las discusiones en el marco del [V](#) y [VI Foro Regional](#).

²⁶ Véase por ejemplo las recomendaciones adoptadas por la CIDH en las resoluciones 1/2020 sobre [pandemia y derechos humanos en las Américas](#), 4/2020 sobre [derechos humanos de las personas con COVID-19](#), y 1/2021 sobre [vacunas y COVID-19](#).

²⁷ En el marco del [VI Foro Regional](#), los gobiernos coincidieron en señalar a la recuperación post COVID-19 como prioridad y desafío para la próxima década. Véase sesión “¿Cuáles son las prioridades de mi gobierno para la próxima década de la agenda de empresas y derechos humanos?”

²⁸ CIDH, [Empresas y Derechos Humanos](#), op. cit., párr. 13 sección “recomendaciones a Estados.”

²⁹ Véase las discusiones en el marco del [V](#) y [VI Foro Regional](#) y las varias declaraciones de procedimientos especiales de la ONU para ratificar el Acuerdo Escazú: <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=26159&LangID=S>.

³⁰ Véase https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations_SP.pdf.

- Generar mayor articulación entre las agencias de la ONU, el SIDH, la OCDE y las Instituciones Financieras Internacionales (IFIs) para coordinar esfuerzos en materia de DDDH, recuperación responsable, transición justa, ODS, etc.

Sociedad civil, sindicatos, academia

- Considerar utilizar los PRNU como marco para abordar y reforzar el papel de las empresas en la consecución de estos objetivos y desafíos globales y regionales relacionados con el desarrollo sostenible, la transición justa, la lucha contra el cambio climático,

Recursos clave:

Naciones Unidas:

- Informe del Grupo de Trabajo sobre [el desarrollo inclusivo y sostenible](#), 10 recomendaciones sobre [alineación con los ODS y la agenda 2030](#), informe sobre corrupción, y [recuperación responsable post Covid-19](#).
- [Cambio climático y derechos humanos – contribución desde y para América Latina y el Caribe – CEPAL y ACNUDH](#).
- Los [Principios Marco sobre los Derechos Humanos y el Medio Ambiente](#) (2018), elaborados por el Relator Especial sobre los derechos humanos y el medio ambiente de las Naciones Unidas.
- [Mensajes clave de ACNUDH sobre cambio climático, empresas y derechos humanos](#).

Otros

- [Instituto Danés de Derechos humanos –ODS a través de la DDDH](#).
- Shift, informes sobre [Sostenibilidad y Derechos Humanos](#) y [Transformar la forma en que las empresas impactan a las personas: desbloquear el poder colectivo de cinco narrativas distintas](#).
- Informe CIDH sobre [Corrupción y derechos humanos](#).
- [Observatorio COVID-19](#) de la CEPAL.

Objetivo 1.2 Optimizar la transformación digital mediante el respeto de los derechos humanos

Existe un consenso respecto a que las tecnologías digitales son esenciales para alcanzar y acelerar un desarrollo respetuoso de derechos humanos. Sin embargo, los beneficios de la tecnología no anulan los riesgos que generan sobre los derechos humanos. El uso de determinados productos y servicios, o su mal uso deliberado, puede dar lugar a una serie de retos fundamentales para los derechos humanos y la democracia, como la incitación al odio en línea, la desinformación, la vigilancia masiva y el debilitamiento de los procesos democráticos. Además, la discriminación e inequidad de la vida real se trasladan al espacio cibernético y a los avances tecnológicos en distintas áreas.³¹

Estos desafíos requieren una acción específica para ser abordados desde su origen. Los PRNU ofrecen un punto de partida para que las empresas y los Estados que buscan potenciar el impacto positivo de las tecnologías digitales puedan gestionar eficazmente los riesgos para las personas asociados al uso de estas herramientas.

Para la próxima década, es necesario abordar estos desafíos, alcanzando un balance entre la regulación insuficiente y sobrerregulación, y utilizar a los PRNU como brújula para evitar el uso deliberadamente indebido de las tecnologías,³² impulsando así el potencial positivo que presentan.

Áreas de acción para los Estados

³¹ Véase <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25158&LangID=S>.

³² Véase [la sesión del VI foro regional sobre la protección y respeto de los derechos humanos en el sector tecnología en América Latina y el Caribe](#).

- Regular y adoptar políticas públicas en materia de desarrollo tecnológico alineado con el disfrute de los derechos humanos mediante procesos transparentes e inclusivos, con la participación de todas las partes interesadas.³³
- Considerar las recomendaciones del Proyecto B-Tech de ACNUDH³⁴ para orientar a las empresas sobre cómo identificar, abordar y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos y garantizar que la tecnología digital sirva como herramienta para potenciar los aspectos positivos que presenta.
- Incorporar requisitos de derechos humanos, en línea con los PRNU, cuando los Estados contratan, se asocian, obtienen licencias o apoyan a las empresas tecnológicas.³⁵
- Crear y ampliar la capacidad del Estado, incluyendo a las INDH, para abordar las cuestiones de derechos humanos en la tecnología.
- Facilitar y ampliar el acceso a Internet, cerrar las múltiples formas de la brecha digital y utilizar la tecnología para promover el empoderamiento de ciertos grupos de la población, como las mujeres y las niñas.³⁶

Áreas de actuación para las empresas

- Incorporar la DDDH en el diseño, desarrollo y comercialización de productos y servicios tecnológicos.³⁷
- Colaborar con los gobiernos, OSCs y otras partes interesadas en la exploración y puesta en marcha de mecanismos de reparación de los posibles impactos sobre los derechos humanos relacionados con las tecnologías.³⁸

Áreas de acción para Otros:

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

- Ayudar a definir las expectativas hacia el sector tecnológico en relación con el respeto de los derechos humanos, en línea con PRNU.
- Asesorar sobre cómo los Estados podrían incluir requisitos de derechos humanos cuando contratan, se asocian, obtienen licencias o apoyan a las empresas tecnológicas.

Sociedad civil, sindicatos, academia

- Considerar evaluar y monitorear la conducta de las empresas tecnológicas en materia de derechos humanos para hacer incidencia política y contribuir a diseñar políticas públicas para regularla y potenciar sus aspectos positivos.

Organizaciones empresariales e inversores institucionales

- Proporcionar espacios de aprendizaje en materia de derechos humanos para las empresas tecnológicas y otras que se sirven de herramientas tecnológicas como parte de su modelo de negocios comprendan mejor los riesgos de derechos humanos asociados.
- Comunicar claramente las expectativas que se tienen sobre las empresas tecnológicas en las que invierten para que respeten los derechos humanos e incluir salvaguardias para monitorear su conducta.

Recursos clave:

Naciones Unidas:

- Recomendaciones del [Proyecto B-Tech](#) de ACNUDH.

Otros:

- [Informe](#) de ADC sobre cómo implementar la debida diligencia en derecho.

³³ Véase <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/B-Tech/b-tech-foundational-paper-state-duty-to-protect.pdf>

³⁴ Véase <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/B-TechProject.aspx>.

³⁵ Ibidem.

³⁶ [ONU Doc. A/HRC/32/L.20](#), párr. 5 y 6.

³⁷ Véase https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/B-Tech/B_Tech_Foundational_Paper.pdf.

³⁸ Véase <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/B-Tech/access-to-remedy-concepts-and-principles.pdf>.

Área de acción 2: Deber del Estado de proteger

Objetivo 2.1. Mejorar la coherencia política para reforzar una acción estatal eficaz, incluso a través de la adopción de planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos.

Según los PRNU, la coherencia política implica que todos los departamentos, organismos e instituciones del Estado sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos en el marco de las actividades empresariales.³⁹ Para alcanzar este objetivo, el Estado debe expresar formalmente y al más alto nivel el compromiso por hacer realidad los PRNU, asegurando además su integración en las agendas conexas (PRNU 8). La coherencia también debe reflejarse en la negociación y firma de acuerdos internacionales sobre actividades empresariales con otros Estados, como es el caso de los acuerdos de comercio e inversión (PRNU 9),⁴⁰ así como en la alineación de las políticas financieras⁴¹, económicas y fiscales, toma de deuda y beneficios y exenciones impositivas.⁴²

Garantizar la coherencia de políticas públicas implica, entonces, asegurar la implementación de los PRNU de manera transversal en todas las instituciones y poderes, fortalecer la coordinación interinstitucional -tanto a nivel nacional como subnacional-, y consolidar las capacidades para que los Estados actúen de forma compatible con las obligaciones de derechos humanos y robustezcan las capacidades dentro de las instituciones públicas.

Los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos (PAN, en adelante) constituyen una sólida base sobre la que los Gobiernos pueden lograr la coherencia de las políticas en el ámbito EDH, así como promover la aplicación plena y efectiva de los PRNU,⁴³ y otros instrumentos de CER como las [Líneas Directrices de la OCDE](#) y la [Declaración tripartita de la OIT](#).⁴⁴ A su vez, los PAN fortalecen la alineación de la agenda de EDH con otras agendas conexas, tales como los ODS, la recuperación responsable, la informalidad, la defensa del medio ambiente y cambio climático, la transición justa y lucha contra la corrupción, entre otras.

En la región, ha habido muchos avances en el desarrollo e implementación de PAN.⁴⁵ Estos procesos han impulsado el establecimiento de un diálogo entre departamentos y organismos de gobierno, así como con diversas partes interesadas. Por ejemplo, Colombia se encuentra implementando su segundo PAN, Chile está en proceso de desarrollo de la segunda versión y Perú lanzó su primer plan en junio de 2021. Por su parte, los gobiernos de Argentina, Brasil, Ecuador, Guatemala y México han manifestado el compromiso de elaborar un PAN y se encuentran en distintas etapas de desarrollo. A nivel local o subnacional, también ha habido avances con la inclusión de capítulo de EDH en los Planes de Derechos Humanos, por ejemplo en el de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en Argentina,⁴⁶ así como también la adopción de políticas y lineamientos en materia de EDH por parte de las Alcaldías de Cali y Barrancabermeja, el departamento del Cesar y la gobernación de Antioquia en Colombia.⁴⁷

³⁹ Véase el informe del Grupo de Trabajo sobre la coherencia políticas (Doc. ONU [A/74/198](#)).

⁴⁰ Véase el informe del Grupo de Trabajo sobre acuerdos internacionales de inversión compatibles con los derechos humanos, (DOC. ONU [A/76/238](#)).

⁴¹ En la región, se observa un creciente interés de los gobiernos de adoptar políticas de financiación responsables. En [Chile](#) existe una nueva normativa que exige a las empresas informar si adhieren a los PRNU. En Brasil, la Resolución N° 4327/2014 del Consejo Monetario Nacional (CMN) obliga los bancos a establecer una política de responsabilidad social y ambiental en línea con una entidad del Banco Central de Brasil (Banco Central Do Brasil, 2014) y de acuerdo al Marco de Autorregulación SARB 14 de la Federación Brasileña de Bancos, se exige la debida diligencia en materia de ASG para las transacciones generales. En Perú el Reglamento para la Gestión de Riesgos Sociales y Ambientales exige a las instituciones de crédito que lleven a cabo una debida diligencia reforzada en materia de riesgos sociales y ambientales cuando presten servicios de asesoramiento para la financiación de proyectos y préstamos corporativos relacionados con proyectos, la financiación de proyectos y las inversiones de capital.

⁴² CIDH, [Empresas y Derechos Humanos](#), op. cit., párr. 254-267.

⁴³ Resolución [26/22](#) del Consejo de derechos humanos de la ONU (julio 2014).

⁴⁴ Véase [la nota de OIT y el Grupo de Trabajo](#) sobre las relaciones entre los estándares internacionales del trabajo, los PRNUs y PAN (junio 2021).

⁴⁵ Véase el [sitio web](#) de ACNUDH sobre PAN en ALC.

⁴⁶ Véase https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/plan_local_ddhh_web_2.pdf.

⁴⁷ Véase el PAN de Colombia [aquí](#).

A su vez, con el apoyo del Proyecto CERALC, los gobiernos de la región constituyeron una comunidad de practica intergubernamental para intercambiar experiencias en materia de PAN y agenda pública en materia de EDH en la región.

La próxima década debe convertirse en una oportunidad para que los Estados refuercen la coherencia política entre los PRNU, los instrumentos de CER y sus agendas conexas, utilizando los PAN como herramienta de política pública clave para este objetivo y redoblando la ambición respecto a los procesos de desarrollo, implementación y seguimiento de los mismos, así como de sus contenidos.

Áreas de acción para los Estados

- Elaborar materiales de orientación y capacitación para la aplicación de los PRNU dirigidos a funcionarios/as públicos, incluyendo aquellos/as que negocian acuerdos internacionales de inversión y comercio, así como a las personas a cargo del diseño de políticas fiscales y tributarias.⁴⁸
- Establecer y/o reforzar los puntos focales y grupos interinstitucionales de derechos humanos en cada uno de los ministerios y/o órganos intergubernamentales de los poderes del Estado para aplicar los PRNU.
- Asegurar que las leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, incluidas las relativas al derecho comercial, mercantil o societario, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.
- Alinear la implementación de los PRNU con otras agendas y compromisos conexos, tales como las medidas de adaptación al cambio climático, políticas de transición energética justa y planes para el cumplimiento de los ODS, políticas de recuperación sostenible, lucha contra la corrupción, entre otras y utilizar los PAN como una de las herramientas para alcanzarlo.
- Mejorar la colaboración con y entre los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE (PNC),⁴⁹ las INDH y sus pares a nivel local y/o provincial,⁵⁰ y otros órganos de fiscalización administrativa.⁵¹
- Elaborar, implementar y dar seguimiento a los PAN,⁵² utilizando herramientas de diagnóstico, tales como las líneas de base nacionales (LBN);⁵³ propiciando la participación efectiva de las partes interesadas; y comprometiendo acciones apropiadas para responder a los desafíos y brechas identificadas en el proceso.
- Establecer indicadores de progreso y de resultado específicos, medibles, alcanzables, relevantes y limitados en el tiempo para los PANs, asignar responsabilidades para garantizar y medir la implementación de los PANs y asignar los recursos financieros pertinentes para asegurar todo el ciclo del PANs.⁵⁴
- Establecer una mesa interinstitucional para la elaboración del PAN que luego sirva como órgano de gobernanza para su implementación.
- Crear un comité asesor multi actor para la elaboración, seguimiento y actualización del PAN, que incluya, como mínimo, a la sociedad civil, las organizaciones sindicales, las empresas, representantes de grupos afectados y las INDH.

⁴⁸ Véase [A/76/238](#), párr. 76.

⁴⁹ Más información sobre indicadores para monitorear el desempeño de los PNC [aquí](#).

⁵⁰ Véase [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 21.

⁵¹ Por ejemplo, a través de protocolos de actuación. Ver al respecto la experiencia argentina que, en el marco del Proyecto CERALC y con el liderazgo de la Defensoría del Pueblo de la Nación, desarrolló un [Protocolo marco de actuación de Defensorías del Pueblo en Empresas y Derechos Humanos](#), elaborado de manera colaborativa con defensorías locales. Sobre organizamos de fiscalización y rol de PNC ver también sesión “Debida diligencia obligatoria y políticas de comercio e inversión: avances y perspectivas para promover la conducta empresarial responsable en ALC” en el marco del [VI Foro Regional](#).

⁵² Para cada una de las fases de elaboración de un NAP, véase https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf. Para una mirada crítica de los PAN ver Cantú Rivera, Humberto, [Planes de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos: sobre la instrumentalización del derecho internacional en el ámbito interno](#), Anuario Mexicano de Derecho Internacional, 2017.

⁵³ Las LBNs elaboradas deben incluir un mapeo del marco normativo y político, la identificación de los principales avances y brechas en materia de EDH en el sector público como en el privado, así como incluir un análisis con enfoque diferenciado, para identificar principales vulneraciones de derechos de grupos en situación de vulnerabilidad e identificar sectores económicos priorizados.

⁵⁴ Véase Grupo de Trabajo, informe sobre medición de la aplicación de los PRNU, ONU Doc. A/70/216.

- Garantizar la participación y transparencia en el proceso de diseño, elaboración, implementación y monitoreo del PAN, incluyendo a través de procesos de participación significativa, informada y en pie de igualdad de las partes interesadas.⁵⁵
- Propiciar el diálogo y la coordinación entre los diferentes poderes del Estado y los gobiernos nacionales y locales o sub-nacionales para promover la implementación de los PAN.
- Continuar fortaleciendo procesos de aprendizaje entre pares a nivel regional para mejorar la coherencia política (por ejemplo, a través de la comunidad de practica intergubernamental).

Áreas de actuación para las empresas

- Contribuir a que el Estado esté en condiciones de cumplir con sus obligaciones internacionales a la luz de los PRNU y no entorpecer sus acciones.
- Colaborar de forma constructiva en los procesos de elaboración, implementación y actualización de los PAN, incluso aportando experiencias e insumos que sirvan para mejorar la rendición de cuentas de los PAN en lo relativo a los deberes empresariales de respeto y reparación.
- Comprometerse con acciones significativas en el marco de los PAN y ponerlas en práctica.

Áreas de acción para Otros:

Naciones Unidas, organizaciones internacionales y regionales, comunidad internacional

- Brindar apoyo a los Estados en temas de EDH para promover mayor coherencia política en la protección de los derechos humanos según las brechas detectadas, incluso brindar apoyo político y técnico de forma coordinada para los PANs, abogando por la gobernanza inclusiva de dichos procesos y la elaboración de LBNs.
- Promover el intercambio de prácticas entre Estados, academia, partes interesadas, etc., en materia de PANs.
- Desde el SIDH, continuar incluyendo referencias expresas a los PRNU en los pronunciamientos, sentencias y recomendaciones, y realizar un seguimiento activo a la puesta en práctica de los PRNU en la región.

Sociedad civil, sindicatos, academia

- Considerar contribuir de forma constructiva y colaborativa en los procesos de diseño e implementación de políticas públicas relacionadas con EDH, proporcionando información y herramientas para propiciar la participación de todas las partes interesadas, en particular grupos afectados y en situación de vulnerabilidad.
- Desde la academia, continuar aportando estudios, investigación y evidencia que sirvan de base para identificar brechas y oportunidades de mejora en las políticas públicas sobre EDH.

Organizaciones empresariales e inversores institucionales

- Alentar a las empresas asociadas a que contribuyan y no entorpezcan las acciones del Estado tendientes a cumplir con sus obligaciones internacionales a la luz de los PRNU.
- Colaborar de forma constructiva en las 5 etapas de los PAN, comprometiéndose con acciones significativas en el marco de los PANs y poniéndolas en práctica.

Recursos clave:

Naciones Unidas:

- Grupo de Trabajo: [informe sobre coherencia de políticas públicas](#) y [orientaciones sobre PAN](#) y protección de [personas defensoras de derechos humanos](#).

⁵⁵ Los grupos de interés, según las Orientaciones del Grupo de Trabajo y el kit de herramientas del Instituto Danés e ICAR, se deben de considerar por lo menos los siguientes: (1) las empresas, las asociaciones empresariales, las pequeñas y medianas empresas (PYME), las personas autónomas, los/as comerciantes individuales, las cooperativas, las organizaciones sin ánimo de lucro y los agentes del sector informal; (2) los sindicatos y otras asociaciones de representantes de los trabajadores; (3) las INDH, las Defensorías del Pueblo, los órganos estatutarios de igualdad y otros mecanismos nacionales de rendición de cuentas con un mandato de derechos humanos; (4) las organizaciones de la sociedad civil con mandatos que abordan cuestiones relevantes; (5) la academia, incluyendo los institutos de investigación, los/as expertos individuales y las instituciones educativas relevantes, tales como las escuelas de negocios; (6) 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.

- [Curso e-learning](#) sobre EDH de ACNUDH y el Pacto Global, en colaboración con SHIFT.
- [Preguntas Frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de ACNUDH.](#)

Otros:

- [Caja de herramientas para elaborar un PAN](#), modelo de LBN, retos y oportunidades para la adopción de PAN en la región, recomendaciones por país y suplementos temáticos para la incorporación de problemáticas y puntos de especial interés relacionados con [la tecnología](#), [la seguridad privada](#), [la niñez y adolescencia](#), los [derechos de las mujeres](#) y [las personas defensoras de derechos humanos](#), entre otros y [rendición de cuenta en la implementación de PAN](#), del Instituto Danés de Derechos Humanos.
- [Industrias extractivas y PAN](#), de ICAR y DPLF
- Cantú Rivera, Humberto, [Herramienta de diagnóstico sobre la implementación de las obligaciones internacionales de derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial](#), del IIDH 2020.
- [Balance de implementación de las Líneas Directrices de la OCDE](#) e [informe sobre los 20 años de los PNC y el camino por delante](#).
- [Curso e-learning](#) sobre EDH para las INDH y [recomendaciones de política](#) del Instituto Danés de Derechos Humanos.
- [Aportes desde la Instituciones Nacionales de Derechos Humanos](#) del continente americano con ocasión de los 10 años de los PRNU, por [RINDHCA](#), [FIO](#) y el Instituto Danés de Derechos Humanos.

Objetivo 2.2. Potenciar el rol del Estado como actor económico y liderar con el ejemplo

Los Estados deben aprovechar las herramientas, espacios y oportunidades que se presentan al actuar como actores económicos para promover el respeto de los derechos humanos, por ejemplo a través de las adquisiciones públicas, las empresas de propiedad estatales (EPE), los fondos de pensiones, los fondos soberanos y las agencias de crédito a la exportación, la regulación y actuación en zonas económicas especiales (ej. zonas francas),⁵⁶ la privatización de servicios públicos, la negociación de acuerdos comerciales y de inversión, y cuando participan en directorios como miembros de IFIs.⁵⁷

En la región, ha habido un avance notorio respecto de la integración de consideraciones ambientales y laborales en los marcos regulatorios, políticos y estratégicos en materia de adquisiciones públicas.⁵⁸ Sin embargo, solo unos pocos han incorporado consideraciones en materia de derechos humanos de forma integral en línea con PRNU, incluso requisitos de DDDH.

Según un estudio de OCDE, a nivel de ALC solo el 25% de las EPE o empresas de participación del Estado tienen y llevan adelante procesos de DDDH⁵⁹ y aún pocos gobiernos que incluyen en sus políticas un requisito para que las EPE implementen mecanismos de DDDH.⁶⁰

Para la próxima década, es necesario consolidar y expandir los requisitos de respeto de derechos humanos en el marco de las actuaciones del Estado como actor económico, e incluso exigir e incentivar procesos de DDDH por parte de las EPE o empresas bajo su control, y de aquellas con quienes tengan relaciones comerciales.

⁵⁶ Véase discusión en la sesión “El respeto de los derechos humanos en las zonas francas de América Latina” en el marco del [VI Foro Regional](#).

⁵⁷ Véase comentario al PRNU 5.

⁵⁸ Véase los avances en materia de [compras públicas sostenibles recopiladas por la red interamericana de compras gubernamentales de la OEA](#), el informe de la OCDE sobre gobiernos – de un vistazo de América Latina y el Caribe; Informe de OCDE sobre la integración de la conducta empresarial responsable en las adquisiciones públicas. Véase sesión “Contrataciones públicas sostenibles basadas en derechos humanos. ¿Cómo lograrlo?” en el marco del [VI Foro Regional](#).

⁵⁹ Véase OCDE, [Resultados de la Encuesta de la OCDE a Empresas sobre la Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe](#), 2021.

⁶⁰ A modo de ejemplo, el Código del Sistema de Empresas de Chile promueve que las empresas EPEs lleven adelante “un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan sus riesgos e impactos en esta materia. Ver [Código SEP](#), Sistema de Empresas, Ministerio de Economía Fomento y Turismo de Chile, p.123.

Áreas de acción para los Estados

- Requerir mecanismos de DDDH para las EPEs, empresas que reciban importantes apoyos e incentivos fiscales, empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales y que presten servicios al Estado.⁶¹
- Integrar requisitos de respeto de derechos humanos, incluso de DDDH, en los marcos normativos, políticos y estratégicos de adquisiciones públicas.⁶²
- Asegurar que los procesos de privatización de servicios públicos esenciales (salud, educación, agua potable y saneamiento, entre otros), sean acompañados de medidas de supervisión del respeto de derechos humanos por parte de los Estados, para asegurar que no afecten el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos ni la disponibilidad, accesibilidad, adaptabilidad, asequibilidad, no discriminación y calidad de los servicios.⁶³
- Proporcionar, a través de embajadas y agregados comerciales, orientaciones a las empresas sobre las cuestiones de derechos humanos y los requerimientos de DDDH en su país.⁶⁴
- Considerar realizar evaluaciones del impacto de los acuerdos comerciales y de inversión sobre los derechos humanos y el medio ambiente antes de su firma, así como durante la implementación.⁶⁵
- Aprovechar el potencial de los acuerdos internacionales de inversión (AII) para hacer realidad los derechos humanos y la CER.⁶⁶
- Regular las zonas económicas especiales de manera que aseguren que dentro de ellas se protejan y respeten los derechos humanos,⁶⁷ en línea con los estándares internacionales en materia de consulta y consentimiento libre, previo y informado (CLPI).

Áreas de actuación para las empresas

- Desde las EPE y empresas mixtas, liderar con el ejemplo y cumplir plenamente con su responsabilidad de respetar los derechos humanos en función de lo establecido en el pilar 2 de los PRNU, ejerciendo influencia positiva sobre las empresas con las cuales se relacionan.⁶⁸
- Desde las empresas que contratan y/o prestan servicios al Estado, desarrollar e implementar políticas de derechos humanos, y llevar a cabo procesos adecuados de DDDH.

Áreas de acción para Otros:

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

- Promover el respeto de los derechos humanos en consonancia con los PRNU en sus compras y evaluar la DDDH de las empresas con las que contratan.
- Desarrollar orientaciones aplicables a las inversiones con perspectiva de derechos humanos y explicitando el vínculo con los PRNU.

Sociedad civil, sindicatos, academia

⁶¹ Véase el debate dado en la sesión “Empresas estatales: Cómo hacer de ellas un ejemplo” en el marco del [VI Foro Regional](#).

⁶² Véase el [informe](#) del Grupo de Trabajo sobre DDDH.

⁶³ Esto implica, entre otros, sancionar las restricciones de acceso a medicamentos genéricos, controlar los precios excesivos de medicamentos, el abuso de uso de patentes, etc.; exigir la inversión continua para la mejora en la prestación de servicios de salud y asegurar precios justos; garantizar acceso a vacunas; regular la enseñanza privada; velar por que los servicios públicos domiciliarios y el transporte público estén disponibles, sean de calidad y accesibles, entre otros. Para más información ver: CIDH, [Empresas y Derechos Humanos](#), op. cit., párr. 220-232; y Doc. ONU [A/69/402](#).

⁶⁴ Véase [A/75/212](#), párr. 29 y 104, [A/HRC/38/48](#), párr. 29-37.

⁶⁵ Véase [A/76/238](#), párr. 76.

⁶⁶ Véase [A/76/238](#), párr. 17, 33 y 76.

⁶⁷ Según la UNCTAD, actualmente la región tiene casi 500 ZEE, que albergan a más de 10,000 empresas y emplean a alrededor de 1 millón de personas. Véase: UNCTAD, [World Investment Report 2019](#) (Chapter IV Special Economic Zones), p. 146. Algunas acciones posibles incluyen realizar reorientaciones estratégicas, reformas regulatorias y ajustes de la propuesta de valor necesarias para responder al imperativo del desarrollo sostenible, los derechos humanos y las actuales exigencias de competitividad del mercado (por ejemplo, las relacionadas con indicadores y estándares ambientales, sociales y de gobernanza y su adecuado monitoreo); garantizar que el proceso adquisición de tierras y las decisiones sobre la ubicación de estas zonas no afecten los derechos de pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes o rurales; entre otras.

⁶⁸ Para ello, las empresas “deberían adoptar políticas y procesos apropiados para hacer frente a los abusos, lo que incluiría un compromiso político, la debida diligencia en materia de derechos humanos y mecanismos de reparación, que estén integrados en todas sus operaciones.” Véase ONU Doc. [A/HRC/32/45](#), párr. 101 y 102.

- Considerar realizar investigaciones y recomendaciones sobre las oportunidades y desafíos para un mayor respeto de los derechos humanos en el marco de las relaciones comerciales del Estado y sus empresas.
- Considerar realizar investigaciones sobre AII y derechos humanos y realizar recomendaciones concretas a los Estados y organismos internacionales para evitar los impactos negativos.

Organizaciones empresariales

- Apoyar a las empresas, en particular a las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), para potenciar su capacidad de realizar procesos de DDDH y apoyarlas para que puedan participar de los procesos de adquisiciones públicas.
- Contribuir a fortalecer las capacidades de EPE para respetar los derechos humanos e implementar procesos de DDDH.

Recursos clave:

Naciones Unidas:

- Informes del Grupo de Trabajo sobre integración de derechos humanos en las adquisiciones públicas en América Latina y el Caribe (en proceso), [diplomacia económica](#), [empresas estatales](#), [acuerdos internacionales de inversión](#), [nota informativa sobre recuperación post-COVID](#).
- [Principios Rectores de la ONU sobre la deuda externa y los derechos humanos](#).
- [Adquisiciones de empresas propiedad de mujeres](#), ONU Mujeres.

Otros:

- [Empresas y Derechos Humanos. Estándares interamericanos](#) de la REDESCA-CIDH.
- [Herramientas de derechos humanos para profesionales y responsables de la formulación de políticas de contratación pública](#) del Instituto Danés de Derechos Humanos.
- [Principios, herramientas y publicaciones sobre adquisiciones públicas y empresas públicas](#) de la OCDE.
- [Red Interamericana de Compras Gubernamentales](#) de la OEA.
- Portal UNEP sobre [adquisiciones públicas](#).

Objetivo 2.3. Aprovechar el impulso global hacia una debida diligencia obligatoria en derechos humanos y desarrollar una combinación inteligente integral de medidas (*smart mix*)

Uno de los avances más notables de los últimos diez años es que cada vez hay un mayor y mejor entendimiento de la necesidad de establecer requisitos legales basados en los PRNU.⁶⁹ Este avance ha sido impulsado por llamados de parte de Estados,⁷⁰ sector privado,⁷¹ OSC, comunidades,⁷² organizaciones de trabajadores,⁷³ entre otros, con el objetivo de contar con reglas claras sobre DDDH y una cancha de juego nivelada.

Los desarrollos legislativos en Europa⁷⁴ y América del Norte, así como su impacto en empresas a nivel global, evidencian que la discusión ya no pasa por la posibilidad o no de llevar adelante procesos de debida diligencia, sino de cómo llevarlos a cabo y las consecuencias de las diferentes opciones de regulación.⁷⁵

⁶⁹ Véase también [A/HRC/47/39](#), párr. 38.

⁷⁰ Recientemente diversos países anunciaron su compromiso para redoblar esfuerzos para impulsar una conducta empresarial más responsable mediante un nuevo instrumento desarrollado por la OCDE (véase la [nota aquí](#)).

⁷¹ Véase la [lista de empresas del CIEDH](#) apoyando la debida diligencia obligatoria; así como el pronunciamiento de [Pacto Global](#) y sus empresas y de la [Organización Internacional de Empleadores](#), entre otros.

⁷² Véase

https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2019/10/Final_CSOU_Due_Diligence_Statement_2.12.19.pdf.

⁷³ Véase https://www.ituc-csi.org/towards_mandatory_due_diligence.

⁷⁴ Véase los debates actuales sobre [debida diligencia en Parlamento Europeo](#) (2021) y el [informe de la Coalición Europea sobre Justicia Corporativa sobre debida diligencia corporativa](#) (2020).

⁷⁵ Esto se ha visto fuertemente marcado por los procesos que se han venido dando en [la Unión Europea](#) (más información [aquí](#)) y en función de las legislaciones de países como Alemania, Francia, Noruega, Reino Unido y Holanda o estados como California que cubren aspectos de debida diligencia. Más información [aquí](#).

En la región, la Corte IDH ha sido contundente al establecer recientemente el requisito de DDDH obligatoria al señalar, siguiendo a los PRNU, que los Estados deben adoptar medidas para que las empresas adopten políticas para la protección de los derechos humanos, procesos de debida diligencia y mecanismos de reclamación.⁷⁶ La Corte IDH aclaró también que esta obligación debe ser adoptada por las empresas y regulada por el Estado, y precisó que la regulación debe enfocarse en que las empresas realicen evaluaciones continuas sobre los riesgos de derechos humanos, y adopten medidas eficaces y proporcionales de mitigación de los riesgos causados por sus actividades, y establezcan mecanismos de rendición de cuentas respecto de aquellos daños que hayan sido producidos.⁷⁷

En la región, ya existen países que han adoptado diversas medidas legales que promueven la rendición de cuentas, así como el acceso y la divulgación de información acerca de las actividades de empresas relacionadas con sectores, temas y/o grupos específicos. Asimismo, Perú ha incluido en su PAN una acción para evaluar una propuesta normativa sobre DDDH en el sector empresarial y Ecuador continúa liderando a la fecha la negociación del instrumento jurídicamente vinculante sobre EDH.⁷⁸

De cara a los próximos diez años, es esencial hacer efectivos los requisitos obligatorios existentes, desarrollar opciones normativas obligatorias que funcionen, y complementar estos esfuerzos con una combinación inteligente de medidas,⁷⁹ garantizando siempre la participación de todas las partes interesadas en los debates legislativos y de diseño de política pública.

Áreas de acción para los Estados

- Desarrollar requisitos obligatorios de DDDH en línea con los PRNU, que incluyan: las responsabilidades de DDDH en toda la cadena de valor; la participación significativa de las partes interesadas (incluidos los sindicatos, las personas defensoras de derechos humanos y las comunidades afectadas, entre otros); las necesidades y desafíos de sectores productivos específicos;⁸⁰ el establecimiento de mecanismos de monitoreo de cumplimiento con enfoque en la evaluación de la eficacia de las acciones empresariales en términos de resultados para las personas; y la creación y aplicación de sanciones efectivas.⁸¹
- Adoptar una combinación inteligente de medidas que incluya orientación adecuada y apoyo y asesoramiento e incentivos para las empresas, incluidas las PYMEs.

Áreas de actuación para las empresas

- Participar de forma constructiva en los procesos de desarrollo de DDDH.⁸²
- Cumplir con los requisitos en materia de DDDH, divulgaciones y otros requisitos legales vinculados a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Áreas de acción para otros actores:

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

- Promover y desarrollar lineamientos sobre procesos y contenidos de DDDH considerando los estándares interamericanos en la materia.

⁷⁶ Corte IDH, Caso de los buzos miskitos vs. Honduras, op. cit., párr. 49-51.

⁷⁷ Véase también la discusión dada en la sesión “Elementos normativos para legislar la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos en América Latina” en el marco del [VI Foro Regional](#).

⁷⁸ En cumplimiento del mandato establecido por resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, el titular de la Representación Permanente de Ecuador ante Naciones Unidas en Ginebra continúa ejerciendo la Presidencia-Relatoría del Grupo de Trabajo Intergubernamental de Naciones Unidas que negocia la elaboración de dicho instrumento en Ginebra. Sobre el instrumento y toda la documentación oficial relevante relacionada, se recomienda consultar: <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOnTNC.aspx>.

⁷⁹ Entre las cuales se puede mencionar las cláusulas y enfoques de derechos humanos en los acuerdos de comercio e inversión; la legislación sobre divulgación obligatoria de información especialmente no financiera; las normas de contratación pública; y los requisitos de los créditos a la exportación, entre otros.

⁸⁰ Véase <http://mneguidelines.oecd.org/sectors/>.

⁸¹ Véase también [A/HRC/47/39](#), párr. 40.

⁸² Véase <https://news.un.org/en/story/2021/10/1102582>.

- Apoyar a los gobiernos, parlamentos y otras partes interesadas en esos esfuerzos,⁸³ fomentando el desarrollo de capacidades estatales, el intercambio de experiencias entre países, y alentando la participación de las partes interesadas en esos procesos.

Sociedad civil, sindicatos, academia

- Considerar producir investigaciones que esclarezcan las brechas jurídicas que favorecen el incumplimiento de los PRNU, y generar datos y propuestas para la superación de tales lagunas.
- Participar de las discusiones nacionales, regionales e internacionales relativas a la DDDH con el objetivo de contribuir al diálogo y propiciar el desarrollo constructivo de normas y políticas públicas.

Organizaciones empresariales

- Participar de forma constructiva en los procesos de desarrollo de instrumentos regulatorios de la DDDH e implementarlos.
- Utilizar su influencia para que las empresas implementen procesos de DDDH. Y apoyar a sus miembros en la aplicación de los requisitos legales en materia de DDDH con especial atención PYMES.

Recursos clave:

Naciones Unidas:

- Grupo de Trabajo, [posicionamiento y recomendaciones](#) en relación a la DDDH.
- ACNUDH, [posicionamiento](#) y [mensajes clave](#).

Otros:

- [Fulfilling the State Duty to Protect: A Statement on the Role of Mandatory Measures in a “Smart Mix”](#) (2019) y [Enforcement of Mandatory Due Diligence: Key Design Considerations for Administrative Supervision](#) (2021) de Shift Project.
- Resultados de la [Encuesta de la OCDE](#) a Empresas en el marco del Proyecto CERALC, recomendación del Consejo Ministerial de la OCDE [sobre la implementación de la debida diligencia](#) y [herramientas](#) de la OCDE para implementar la DDDH.
- [Estudio sobre debida diligencia en derechos humanos y procesos de compliance](#), de CIEDH, UDEM y OXFAM en el marco del Fondo CERALC.

Área de acción 3: responsabilidad de las empresas de respetar

Objetivo 3.1: Integrar la debida diligencia en materia de derechos humanos en la gobernanza empresarial, incluso en el sector financiero

Para cumplir con la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, las empresas deben llevar a cabo procesos de DDDH. Según los PRNU y la Guía de la OCDE de debida diligencia, la DDDH consta de varias etapas: i) identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que pueda verse implicadas, ya sea a través de sus propias actividades, o como resultados de sus relaciones comerciales; ii) integrar los resultados y tomar medidas oportunas; iii) hacer seguimiento a la eficacia de sus repuestas a la identificación y respuesta; iv) y comunicar externamente las medidas adoptadas.⁸⁴ Estos procesos se complementan con un compromiso político de respeto por los derechos humanos al más alto nivel y mecanismos de reclamación a nivel operacional que permitan a la empresa reparar los impactos negativos sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.⁸⁵

⁸³ Según un [estudio de la Fundación Ideas para la Paz](#), que analizó 80 normativas y jurisprudencia colombiana que abarcan 28 años, 86,67% de los instrumentos analizados sobre EDH regulan el pilar de proteger de los PRNU, dejando los otros dos pilares menos abordados.

⁸⁴ ACNUDH, [Responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos – Guía interpretativa](#), 2011.

⁸⁵ PRNU 17 a 22, 28 y 29 y Guía de la OCDE sobre debida diligencia.

En el marco de esos procesos, que deben ser periódicos durante todo el ciclo de vida de una actividad empresarial e incluso antes de empezar un proyecto o cambios operaciones grandes, las empresas deben dialogar y considerar las perspectivas de las partes interesadas, en particular aquellas potencialmente afectadas, e incluir en todo momento la perspectiva de género y multi-cultural, el enfoque de derechos humanos, así como contemplar los impactos diferenciados de las actividades empresariales en grupos específicos, en especial aquellos en situación de vulnerabilidad. Además, esos procesos deben servir para fortalecer el relacionamiento con los sindicatos y los pueblos indígenas y afrodescendientes, considerando los impactos y riesgos específicos que éstos enfrentan en el contexto empresarial. La responsabilidad de respetar e implementar la DDDH se aplica a todas las empresas – nacionales, trasnacionales, publicas, privadas, incluso PYMEs y inversores.

En relación al sector financiero es importante destacar que se espera que éstos también sean capaces de, a través de procesos de DDDH, prevenir, abordar y remediar cualquier impacto que podrían causar sus inversiones sobre los derechos humanos. El creciente impulso de la ASG ofrece una oportunidad única para progresar más rápidamente. Sin embargo, para garantizar que este desarrollo contribuya a impulsar mejores prácticas empresariales, es necesario mejorar y ampliar el entendimiento de que los PRNU proporcionan el contenido básico de los ASG, y constituyen el corazón de los aspectos sociales (la “S” de los factores ASG).

Si bien ALC es una de las regiones que más ha mejorado respecto a la transparencia corporativa sobre las medidas para hacer frente a sus impactos sobre los derechos humanos,⁸⁶ y que algunos agentes financieros⁸⁷ reconocen cada vez más su propia responsabilidad en virtud de los PRNU, aún quedan importantes desafíos.

Un estudio reciente de la OCDE determinó que el 75% de las empresas de la región, que respondieron a la encuesta,⁸⁸ reportan contar con una política de CER, pero solo aproximadamente el 40% de ellas realizan procesos de DDDH⁸⁹ (a nivel mundial, el 46,2%).⁹⁰ El estudio señala también que las PYMEs evidencian más desafíos en materia de DDDH y requieren asistencia especializada. Sobre lo anterior, es importante recordar que, según informe de OIT, a nivel global, casi 7 de 10 trabajadores/as son independientes o trabajan en una PYME.⁹¹ Asimismo solo el 4% de los bancos que operan en ALC encuestados por el Programa de la ONU para el Medio Ambiente en 2020 indicaron que la gestión del riesgo ASG estaba totalmente integrada en las estructuras de gobernanza.⁹²

Los próximos diez años de los PRNU deben servir para hacer que la DDDH se transforme en parte del ADN empresarial, generando una cultura de respeto de derechos humanos en toda la empresa y en su estrategia comercial, y que la DDDH y los PRNU estén integrados en todos los principales marcos y normas de ASG utilizados por el sector financiero.

Áreas de acción para los Estados

→ Clarificar las expectativas del Estado respecto de la DDDH de las empresas que operan en su territorio o su jurisdicción en línea con los PRNU, mediante disposiciones vinculantes sobre DDDH,⁹³ como por ejemplo reportes, medidas de incentivo⁹⁴ y estrategias de fiscalización para que las empresas, incluso las PYMEs,⁹⁵ implementen la DDDH (ver Objetivo 2.3).

⁸⁶ Contribución de [S&P Global a UNGP+10 “Business and Human Rights: Towards a Decade of Global Implementation”](#), pág. 4.

⁸⁷ Por ejemplo, véase el [nuevo marco de política ambiental y social](#) del [Banco Interamericano de Desarrollo](#) (BID).

⁸⁸ OCDE, [Resultados de la Encuesta de la OCDE a Empresas sobre la Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe](#), 2021.

⁸⁹ Esto varía por sector, siendo el sector de las industrias extractivas el que más indica aplicar procesos de debida diligencia (58%).

⁹⁰ Véase <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrp/>.

⁹¹ Véase https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_723414/lang-es/index.htm.

⁹² Véase <https://www.unepfi.org/news/industries/banking/how-are-latin-america-caribbean-banks-incorporating-climate-change-in-their-risk-management/>.

⁹³ Véase CIDH, [Empresas y Derechos Humanos](#), op. cit., párr. 3 sección “recomendaciones a Estados.”

⁹⁴ Véase [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 43.

⁹⁵ Esta necesidad se desprende de la encuesta de OCDE y de estudios como el de UNICEF Argentina (2019) que halló que entre las empresas con compromisos bajos hay una alta presencia de empresas pequeñas (68%) y casi ninguna empresa grande (4%). Véase <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrp/> y

- Garantizar que la DDDH, en consonancia con los PRNU, sea un elemento explícito en las definiciones, marcos, y taxonomías en materia de ASG, incluida la regulación sobre la divulgación de información no financiera y finanzas sostenibles.
- Asesorar a las empresas, asociaciones de empresas, PYMEs, inversores, colegios profesionales (ej. de abogados/as, arquitectos/as, ingenieros/as, químicos/as, etc.),⁹⁶ en el contenido, alcance e implementación la DDDH,⁹⁷ indicando los resultados que se esperan, los métodos para conseguirlos y advirtiendo sobre los principales y/o recurrentes impactos de derechos humanos según sector productivo.
- Exigir una mayor transparencia y rendición de cuentas sobre la actuación en materia de derechos humanos de las empresas, y adoptar medidas concretas y efectivas para la rendición de cuentas empresarial, sin olvidar prestar especial atención a aquellas empresas que estén por retirarse de un territorio.

Áreas de actuación para las empresas

- Adoptar una declaración política pública de compromiso de respeto de los derechos humanos al más alto nivel directivo de la empresa, que se vea reflejada en todas las políticas y operaciones de las empresas.
- Diseñar un sistema de gestión basada en la DDDH continua, de acuerdo con los PRNU, y que tome en cuenta los impactos reales y potenciales de las actividades empresariales sobre los derechos humanos (tanto las actividades propias de la empresa como aquellas derivadas de sus relaciones comerciales), y los impactos diferenciados y desproporcionados sobre los grupos en situación de vulnerabilidad, especialmente cuando se trate de servicios esenciales y/o existan contextos que ameriten procesos reforzados (por ej. por temas de corrupción⁹⁸ o contextos de conflictos – ver objetivo 3.4; entre otros).
- Establecer y/o participar en mecanismos de reclamación eficaces, consultando a las y los titulares de derechos (ver objetivo 4.3).
- Fomentar la participación significativa, previa, oportuna y eficaz de los grupos afectados, o potencialmente afectados y otras partes interesadas, en el marco de sus procesos de DDDH, de forma continua y periódica durante el ciclo de vida de una actividad empresarial, incluso antes de emprender nueva actividad o aplicar cambios operacionales. Para que la participación sea significativa e informada, se deben identificar, reconocer y superar los desequilibrios de poder y se debe brindar información completa y culturalmente apropiada, considerando las evaluaciones de impacto en derechos humanos realizadas por las comunidades y los protocolos autonómicos de CLP, si existiesen (ver objetivo 5.1).
- Aplicar la DDDH como estrategia para la recuperación económica sostenible post COVID-19, la reducción de la informalidad y garantizar el trabajo decente.⁹⁹
- Comunicar ampliamente y de manera clara y transparente cómo se está cumpliendo con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, evidenciando los resultados alcanzados¹⁰⁰ y reparar en caso de abusos de derechos humanos.
- Usar su capacidad de influencia con sus socios comerciales para prevenir, mitigar y reparar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en su cadena de valor y apoyar a las PYMEs a poner en marcha y/o reforzar procesos de DDDH.¹⁰¹

Áreas de acción para otros actores:

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

<https://www.unicef.org/argentina/media/6501/file/Linea%20de%20base%20-%20Sector%20Privado%20y%20derechos%20.pdf> respectivamente.

⁹⁶ Véase Ramasastry, Anita, Advisors or Enablers? Bringing Professional Service Providers into the Guiding Principles' Fold, *Business and Human Rights Journal*, Volume 6, Issue 2, June 2021.

⁹⁷ Véase [A/HRC/26/25/Add.2](#), párr. 36.b.

⁹⁸ Véase [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 34.

⁹⁹ Véase [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 39.

¹⁰⁰ Sobre medición de la DDDH véase la sesión “Herramientas para medir avances y retos en la implementación de los Principios Rectores en América Latina” en el marco del [VI Foro Regional](#).

¹⁰¹ Véase [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 43.

- Ayudar a identificar prácticas promisorias en materia de DDDH, brindar asesoramiento técnico a organizaciones empresariales y establecer principios o criterios claros de recolección de información para rendir cuentas sobre la DDDH, para asegurarse de que ésta sea veraz y equilibrada.¹⁰²
- Estudiar el impacto del índice corporativo de desempeño en derechos humanos y otros estándares globales de medición, auditoría y certificación en materia de derechos humanos para empresas.¹⁰³

Sociedad civil, sindicatos, academia

- Desarrollar y apoyar medidas para generar datos que permitan medir el impacto y resultados de los procesos de DDDH de las empresas.¹⁰⁴
- Considerar seguir evaluando y comparando la actuación de las instituciones financieras y exigir responsabilidades a los inversores, especialmente en los mercados privados, abogando por mayor transparencia y rendición de cuentas.¹⁰⁵

Organizaciones empresariales

- Capacitar y brindar orientación técnica y práctica a sus asociados para la implementación de los PRNU y la DDDH, incluso en materia de prevención y gestión de los riesgos de derechos humanos más recurrentes de cada sector productivo,¹⁰⁶ prestando especial atención y apoyo a las PYMEs y visibilizando los beneficios económicos de realizar la DDDH.¹⁰⁷
- Crear, adaptar y articular matrices y mecanismos de evaluación de riesgos en materia de derechos humanos por sectores productivos.
- Fomentar, dentro de los gremios o iniciativas multi actor, el respeto de los derechos humanos y la implementación de la DDDH.
- Fomentar la participación de sus miembros en discusiones nacionales e internacionales para la implementación y promoción de la CER (incluidos los PRNU y la DDDH).

Inversores institucionales

- Comprometerse públicamente con el respeto de los derechos humanos y la labor de las personas defensoras de derechos humanos¹⁰⁸ y llevar adelante procesos de DDDH¹⁰⁹ de acuerdo con los PRNU, en diálogo continuo con la sociedad civil, las comunidades potencialmente afectadas¹¹⁰ y las empresas a quienes ofrecen préstamos ejerciendo influencia positiva para fomentar la adopción de mecanismos para el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.
- Asegurarse de desarrollar procesos de DDDH que informen la toma de decisiones y prevengan la financiación de proyectos con riesgos de derechos humanos y priorizar la inversión en proyectos que favorezcan la transición energética justa, respeten los derechos de las y los trabajadoras/es, y empoderen a los grupos en situación de vulnerabilidad, en línea el objetivo de incentivar una cultura de “inversión para el desarrollo sostenible.”¹¹¹

¹⁰² Véase [A/HRC/26/25/Add.2](#), párr. 36.e.ii.

¹⁰³ Véase [A/HRC/26/25/Add.2](#), párr. 36.e.v.

¹⁰⁴ Véase [A/HRC/47/39](#), párr. 91. La evidencia demuestra que cuando se evalúa a las empresas éstas progresan. Véase “Herramientas para medir avances y retos en la implementación de los Principios Rectores en América Latina” en el marco del [VI Foro Regional](#).

¹⁰⁵ Véase [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 55.

¹⁰⁶ De manera ejemplificativa, ver <https://www.bsr.org/en/our-insights/primers/10-human-rights-priorities-for-the-financial-sector>.

¹⁰⁷ Véase por ejemplo Bağlayan, Başak, Landau, Ingrid, McVey, Marisa & Wodajo, Kebene, *Good Business: The Economic Case for Protecting Human Rights*, BHR, Frank Bold, ICAR, 2018. También ver informe *Quantifying the Costs, Benefits and Risks of Due Diligence for Responsible Business Conduct Framework and Assessment Tool*, elaborado por Columbia – SIPA para la OCDE en 2016.

¹⁰⁸ Véase [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 57.a.

¹⁰⁹ Según [Amnistía Internacional](#), “casi ninguna de las empresas de inversión de capital riesgo más grandes del mundo cuenta con políticas sólidas de diligencia debida en materia de derechos humanos.” Ver también [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 43 y 57.b.

¹¹⁰ Véase [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 57.d.

¹¹¹ Véase [A/76/238](#), párr. 77.

- Asegurar que la información sobre la inversión y el proyecto sea pública, así como los impactos posibles, inmediatos o de larga duración.¹¹²
- Sensibilizar y abogar sobre la importancia de la participación plena y eficaz de todas las partes interesadas (especialmente los grupos en situación de vulnerabilidad) en la toma de decisiones, el monitoreo y la evaluación de proyectos de inversión.¹¹³
- Fomentar la adhesión a [los Principios de Banca Responsable](#) y [Principios de Inversión Responsable de la ONU](#).

Recursos clave:

Naciones Unidas:

- ACNUDH, [Responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos – Guía interpretativa](#) (2011) y Recopilación de experiencias empresariales y herramientas sobre debida diligencia en materia de derechos humanos en América Latina y el Caribe (desarrollada en el marco del Proyecto CERALC, en proceso de elaboración).
- Grupo de Trabajo [informe sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, resumen ejecutivo y nota complementaria](#) y [balance de los diez años de los PRNU en relación a las inversores institucionales](#).
- Principios para la inversión responsable de la ONU, [Por qué y cómo los inversores deben actuar en materia de derechos humanos](#).
- Iniciativa de finanzas del Programa de medio ambiente de la ONU [informe sobre la integración de la sostenibilidad en las instituciones financieras Latinoamérica](#) y sobre [cómo los bancos incorporan el cambio climático en la gestión de riesgos](#).

Otros:

- Guía de la OCDE sobre debida diligencia, [Guías sectoriales CER](#) y de [alineación](#) de la OCDE.
- [Hacer negocios respetando los derechos humanos](#), Shift, Pacto Global y Oxfam.
- [Matriz de Riesgos en Derechos Humanos](#) de Pacto Global Chile.
- [Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y Caja de Herramientas](#) del Instituto Danés de Derechos Humanos.
- [La dimensión laboral de la CER: una guía para empleadores](#) y sus [herramientas de autodiagnóstico por país](#) de la OIT.
- Monash University, [Human Rights Translated 2.0. A Business Reference Guide](#) (en colaboración con ACNUDH y Pacto Global).
- WBCSD, [CEO Guide for Human Rights](#), 2019.
- [Herramienta de derechos humanos para Inversores](#), de la Alianza de Inversores para los derechos humanos.
- [Caja de herramientas de riesgos de derechos humanos para inversores](#), de FIDH.
- Lineamientos sobre [¿Por qué y cómo deberían actuar los inversores con respecto a los derechos humanos?](#), de UNPRI.

Objetivo 3.2: Cuestionar las prácticas empresariales incompatibles con el respeto de los derechos humanos

Al igual que la coherencia política de los Estados, la mejora de la coherencia de las prácticas empresariales es fundamental para lograr la aplicación efectiva de los PRNU. Por lo tanto, abordar las prácticas que no son coherentes con la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos es una cuestión clave para la próxima década.

Ocasionar o ser cómplice de ataques e intimidaciones contra personas defensoras de derechos humanos y del medio ambiente, involucrarse en demandas estratégicas contra la participación pública (SLAPPs por sus siglas en inglés), y desconocer el diálogo social y las demandas legítimas de los sindicatos, va en contra de la DDDH.

¹¹² Véase [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 57.c.

¹¹³ Véase [A/HRC/47/39/Add.4](#), párr. 57.e.

Intervenir ilegítimamente y/o de mala fe para debilitar las leyes y políticas de protección de derechos humanos y del medio ambiente, también. Asimismo, eludir la reparación de los abusos de derechos humanos, acudir prácticas fiscales que socavan la capacidad del Estado para cumplir con los derechos económicos, sociales y culturales, e involucrarse en actos de corrupción, también va en contra de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.

Una muestra de la falta de coherencia entre los compromisos empresariales en materia de derechos humanos y las prácticas en la región es que en el 70% de los casos de ataques a personas defensoras de derechos humanos vinculados a empresas, estas empresas decían contar con políticas de derechos humanos.¹¹⁴

La próxima década llama al sector privado a incorporar, de manera coherente y sostenida el respeto por los derechos humanos.¹¹⁵

Áreas de acción para los Estados

- Los Estados deben establecer expectativas claras en los marcos legales y políticos pertinentes sobre DDDH y dejar claro que la CER incluye el respeto de todos los derechos humanos y debe tomar en especial consideración a los grupos en situación de vulnerabilidad, incluyendo las personas defensoras de derechos humanos.

Áreas de actuación para las empresas

- Liderar con el ejemplo desde las políticas y prácticas de la alta gerencia de las empresas, generando una verdadera cultura de respeto de los derechos humanos dentro, fuera de la empresa y a lo largo de su cadena de valor (incluyendo el respeto de los derechos de las personas defensoras de derechos humanos).¹¹⁶
- Incluir la DDDH en los programas de cumplimiento generales sobre sostenibilidad, anticorrupción y conducta empresarial responsable.¹¹⁷
- Abstenerse de injerencias indebidas y poco transparentes sobre las instituciones del Estado o influir indebidamente en los tomadores de decisiones públicas con el objeto de influenciar su comportamiento en beneficio e interés propio de la empresa.¹¹⁸
- Abstenerse de utilizar las acciones de responsabilidad social empresarial (RSE) y estrategias para contribuir a los ODS como un sustituto de su responsabilidad de respetar los derechos humanos.¹¹⁹
- Cumplir con la letra y el espíritu de las regulaciones impositivas y abstenerse de formular, adoptar, recomendar o financiar acciones, políticas, programas o prácticas que directa o indirectamente obstaculicen el disfrute de los derechos humanos.¹²⁰

Áreas de acción para otros actores

Sociedad civil, sindicatos, academia

- Continuar denunciando y visibilizando las prácticas incompatibles con la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos y entablar un diálogo sobre las formas de cerrar las brechas entre los compromisos y la práctica.

¹¹⁴ Véase la [base de datos](#) del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos sobre ataques a personas defensoras de derechos humanos.

¹¹⁵ Véase las [recomendaciones clave del Grupo de Trabajo](#) sobre “la dimensión de las empresas y los derechos humanos en el desarrollo sostenible: incorporando “proteger, respetar y remediar” en la aplicación de los ODS, así como la sesión “Los ODS y derechos humanos como modelo de negocio para el desarrollo sostenible” en el marco del [VI Foro Regional](#).

¹¹⁶ [A/HRC/47/39/Add.2](#), párr. 123.

¹¹⁷ [A/HRC/44/43](#), párrafo 76

¹¹⁸ CIDH, [Empresas y Derechos Humanos](#), op. cit. párr. 53.

¹¹⁹ Nota Informativa Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos “The business and human rights dimension of sustainable development: Embedding ‘Protect, Respect and Remedy’ in SDGs implementation”, recomendación N° 6. Ver también Cufre, Denisse, “Desarrollo sostenible y derecho,” en Böhm, María Laura (Dir.), Empresas (transnacionales) extractivas, derechos humanos y desarrollo sostenible en Argentina. Abordaje anascópico de casos y de problemáticas institucionales y normativas. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editores del Sur, 2021. pp. 39-65.

¹²⁰ Véase [Principio 14 de los Principios de Derechos Humanos en la Política Fiscal](#) y Líneas Directrices de la OCDE, capítulo XI sobre cuestiones tributarias.

Organizaciones empresariales

- Concientizar a sus miembros sobre la incompatibilidad entre el compromiso de respetar los derechos humanos y la participación en prácticas o relaciones que socavan los derechos humanos.
- Abstenerse de realizar injerencias indebidas sobre el Estado (instituciones y/o funcionarios/as públicos) para obtener beneficios para el sector privado que puedan resultar en vulneraciones de derechos humanos.

Objetivo 3.3. Aumentar las medidas de prevención en contextos de conflictos

ALC es la región más peligrosa para las personas que defienden los derechos humanos en el contexto de las actividades empresarial.¹²¹ En la región se registra un alto número de conflictos socio ambientales vinculados a proyectos empresariales, particularmente asociados a la extracción de recursos naturales. Muchos de estos conflictos están relacionados con las asimetrías de poder generalizadas, la falta de relacionamiento genuino con las partes interesadas, y la debilidad o ausencia del poder público.¹²² Otros países de la región atraviesan o atravesaron conflictos armados y dictaduras militares, y/o contextos de violencia generalizada, donde se ha evidenciado que las empresas han estado involucradas.¹²³ Todo lo anterior tiene un impacto adverso en el crecimiento sostenible inclusivo y la cohesión social de la región.¹²⁴

Además de ser causal de la conflictividad, el riesgo de abusos graves de derechos humanos por parte de las empresas aumentan aún más en zonas de conflicto, lo que exige que las empresas que operan en dichas zonas ejerzan una DDDH intensificada o mejorada y que los Estados presten especial atención a la actividad empresarial en dichas áreas.¹²⁵ A su vez, considerando que numerosos abusos registrados en la región implicaron a empresas de seguridad privada, se requiere una DDDH aumentada por parte de los Estados y empresas para prevenir, abordar y reparar cualquier abuso por parte de agentes de seguridad.

Durante la próxima década la obligación de los Estados de proteger y la responsabilidad de respetar los derechos humanos debe estar el centro de las medidas de prevención en contextos de conflictos y en los procesos de paz y reconciliación.¹²⁶

Áreas de acción para los Estados

- Utilizar todas las funciones y poderes del Estado para garantizar que las empresas aumenten la DDDH cuando operen en zonas afectadas por conflictos.¹²⁷
- Redoblar esfuerzos para asegurar la presencia integral del Estado en todo el territorio, en especial de órganos de control y protección de derechos humanos en todo el territorio.
- Emitir orientaciones y advertencias específicas para las empresas en relación con los riesgos para los derechos humanos que suponen determinadas zonas de conflicto o post conflicto.
- Promover la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición y el esclarecimiento sobre la participación de las empresas en los conflictos.¹²⁸ Esto debe ir acompañado de la efectiva rendición de cuentas por parte de las empresas involucradas.

¹²¹ Véase https://media.business-humanrights.org/media/documents/HRDs_2020_infographic_.pdf.

¹²² Véase <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15783-20191202.pdf> y <https://ejatlas.org/?translate=es>.

¹²³ Véase por ejemplo el informe del Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo [sobre el rol de las empresas en el conflicto armado y la violencia sociopolítica](#) en Colombia

¹²⁴ Véase <https://www.cepal.org/es/articulos/2016-america-latina-caribe-es-la-region-mas-desigual-mundo-como-solucionarlo>.

¹²⁵ OHCHR, [Preguntas Frecuentes](#), op. cit. cit., p. 27.

¹²⁶ Véase <https://www.humanrights.dk/publications/economy-human-rights>.

¹²⁷ Véase [A/75/212](#), párrs. 29 y 104.

¹²⁸ Véase [A/75/212](#), párr. 29 y 104, [A/HRC/38/48](#), párr. 29-37, [A/HRC/34/62](#), y CIDH, [Empresas y Derechos Humanos](#), op. cit., párr. 11, sección “recomendaciones a los Estados.”

- Evaluar y regular el uso de la seguridad pública o privada por parte de las empresas, incluso a través de su PAN,¹²⁹ para asegurar que se respeten los derechos humanos.¹³⁰
- Implementar mecanismos de diálogo social, facilitando la resolución pacífica de conflictos donde se invocan vulneraciones a derechos humanos por las empresas.

Áreas de actuación para las empresas

- Aumentar la DDDH en contextos de conflicto, fortaleciendo el enfoque de prevención.¹³¹
- Colaborar estrechamente con la justicia y los mecanismos de justicia transicional en el esclarecimiento de los hechos del pasado que se vinculen con su empresa¹³² y reconocer públicamente las responsabilidades de las empresas en los casos en que corresponda.
- Reforzar y garantizar el diálogo y trabajar colaborativamente con el Estado, la sociedad civil, las comunidades y grupos afectados, y otros actores sociales en la construcción de la paz, en el entendimiento de que la responsabilidad de alcanzar la paz es de toda la ciudadanía del mundo.¹³³

Áreas de acción para otros actores

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

- Contribuir a elaborar una estrategia sobre empresas, paz y seguridad que incorpore los PRNU como componente fundamental.¹³⁴
- Establecer una sólida cooperación interinstitucional para garantizar que todas aquellas agencias, fondos y programas de Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales y de cooperación que tengan que trabajar con empresas en contextos afectados por conflictos actúen en forma coordinada y difundan los PRNU.

Sociedad civil, sindicatos, academia

- Considerar contribuir con los procesos de consolidación de los procesos de paz, memoria, verdad, justicia y reparación a través de investigaciones independientes y fortaleciendo las capacidades de las víctimas de exigir sus derechos.
- Considerar realizar acciones de monitoreo socio-comunitario, ambiental y de impactos en los derechos humanos en contextos de conflictos.

Organizaciones empresariales e inversores institucionales

- Elaborar directrices, realizar capacitaciones y acompañar a empresas para comprender la responsabilidad de proteger los derechos humanos que les cabe en situaciones de conflictos y protestas sociales¹³⁵ y contribuir en los procesos de esclarecimiento de la verdad.
- Hacer declaraciones públicas a favor de las personas defensoras de derechos humanos y su labor y comprometerse con el respeto de sus derechos.
- Abstenerse de ofrecer crédito a empresas vinculadas con apropiación de tierras y desplazamiento forzado, y que han contribuido o contribuyen en mayor medida a conflictos socioambientales.

Recursos clave:

Naciones Unidas:

¹²⁹ Véase [Gobernanza de la seguridad privada](#) y PAN, Instituto Danés de derechos humanos y Geneva Center for Security Sector Governance.

¹³⁰ Al respecto resulta de interés el [documento de Montreux](#) sobre las obligaciones jurídicas internacionales pertinentes y buenas prácticas en lo que respecta a las operaciones de las empresas militares y de seguridad privada durante los conflictos armados [los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos](#), y el [Código de Conducta Internacional](#) para proveedores de servicios de seguridad privada, entre otros. Ver también ONU Doc. [A/70/438](#), párr. 48-50; [A/HRC/42/42](#); véase la labor del grupo de trabajo de la ONU sobre la [utilización](#) de mercenarios.

¹³¹ Véase [A/75/212](#), párr. 106.

¹³² Véase [A/75/212](#), párr. 106 y CIDH, [Empresas y Derechos Humanos](#), op. cit., párrs. 209, 210, 218, 219.

¹³³ Véase [Noticias ONU](#), Colombia. Disponible en

¹³⁴ Véase [A/75/212](#), párr. 105.

¹³⁵ Véase, por ejemplo, <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/nota/como-deben-actuar-las-empresas-frente-al-derecho-la-protesta-social>, y <https://cmecolombia.co/wp-content/uploads/2018/05/Documento-Recomendaciones-CME-v4.pdf>.

- Informe del Grupo de Trabajo sobre [conflicto y post conflicto](#) y [labor](#) de la Relatoría de Naciones Unidas sobre la promoción de la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición.
- [Grupo de trabajo intergubernamental](#) de composición abierta para considerar la posibilidad de elaborar un marco normativo internacional sobre la regulación, supervisión y vigilancia de las actividades de empresas privadas militares y de seguridad relativas.

Otros:

- Informe CIDH sobre estándares interamericanos sobre [memoria, verdad, justicia y reparaciones en contextos transicionales](#).
- [Gobernanza de la seguridad privada](#) y PAN, Instituto Danés de Derechos Humanos y Geneva Center for Security Sector Governance.

Área de acción 4: Acceso a reparación

Objetivo 4.1. Garantizar el acceso a mecanismos de reparación a nivel judicial

Los mecanismos judiciales eficaces son esenciales para garantizar el acceso a la reparación. En la región, existe un creciente desarrollo jurisprudencial en relación con la agenda de EDH,¹³⁶ en particular a nivel de Altas Cortes,¹³⁷ especialmente respecto a proyectos mineros y extractivos, derechos de las poblaciones indígenas, y derechos ambientales y laborales,¹³⁸ pero también a nivel del SIDH, a través de la jurisprudencia de la Corte IDH¹³⁹ y el desarrollo e identificación de [estándares interamericanos](#) por parte de la CIDH.

Sin embargo, los obstáculos normativos, políticos e institucionales, así como barreras prácticas, económicas y culturales para acceder a los mecanismos de reclamación judiciales persisten, tal como lo identifica el Proyecto de Rendición de Cuentas y Reparación de la ACNUDH (en adelante, ARP I).¹⁴⁰ A nivel regional, la [CIDH](#) también ha identificado obstáculos relacionados al estado de derecho en la región y el derecho corporativo, como las dificultades para investigar a empresas matrices por abusos cometidos por sus subsidiarias y/o en sus cadenas de suministro, así como para conocer casos transfronterizos.¹⁴¹

Otra preocupación se refiere al uso del sistema judicial para silenciar la labor de las personas defensoras de derechos humanos, a través de judicializaciones estratégicas contra la participación pública (SLAPP, por sus siglas en inglés). ALC representa el 39% de los casos de SLAPP a nivel mundial.¹⁴²

Para los próximos diez años, será importante que se redoblen los esfuerzos para hacer realidad el acceso a reparación judicial en la región.

Áreas de acción para los Estados

¹³⁶ Debevoise & Plimpton, [UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10. The Impact of the UNGPs on Courts and Judicial Mechanisms](#), 2021, párr. 429.

¹³⁷ Cantú Rivera, Humberto (ed.), *Experiencias latinoamericanas sobre reparación en materia de empresas y derechos humanos*, Bogotá, Konrad Adenauer Stiftung, 2021.

¹³⁸ Véase Debevoise & Plimpton, [UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10. The Impact of the UNGPs on Courts and Judicial Mechanisms](#), 2021.

¹³⁹ Véase por ejemplo Caso Vera Rojas y otros vs. Chile (2021), Lemoth Morris y otros (buzos miskitos) vs. Honduras (2020), Caso empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares vs. Brasil (2020), Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam (2015), Sarayaku vs Ecuador (2012), entre otros.

¹⁴⁰ Estos incluyen “a) falta de recursos materiales, acceso a conocimiento técnico y a abogados apropiados que igualen las capacidades de las empresas, especialmente cuando se trata de empresas globales; b) falta de acceso al material probatorio; c) temor a represalias en forma de daños a la reputación; d) amenazas a la integridad física propia o de familiares y testigos; e) estigmatización en el trabajo; f) violación de la integridad física; g) corrupción pública y conducta deshonestas de las empresas; h) una cultura jurídica formalista; i) falta de independencia de los órganos de justicia; j) dificultades para acceder a los diversos mecanismos locales e internacionales porque no se conocen bien sus procedimientos o porque acceder a ellos puede ser costoso; k) desconocimiento en materia de derechos humanos por parte de las víctimas.” [A/HRC/26/25/Add.2](#), párr. 25.

¹⁴¹ Véase CIDH, [Empresas y Derechos Humanos](#), op. cit., párr. 131 -141.

¹⁴² Véase <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/slapped-but-not-silenced-defending-human-rights-in-the-face-of-legal-risks/>.

- Analizar y revisar el alcance y la eficacia de los regímenes jurídicos internos que regulan el respeto por las empresas de los derechos humanos, a la luz de las orientaciones de ARP I de ACNUDH,¹⁴³ con particular atención a los obstáculos y barreras para acceder a los mecanismos judiciales y para responder más eficazmente a los aspectos prácticos de la organización y gestión de las empresas y casos transfronterizos.¹⁴⁴
- Alentar a las autoridades judiciales a considerar los procesos de DDDH para efectos de la determinación de la responsabilidad empresarial, tomando en especial consideración la *calidad* de la DDDH como proceso preventivo.
- Explorar medidas legislativas eficaces para hacer cumplir la responsabilidad empresarial de reparar los daños cuando las empresas causan o contribuyen a los impactos, incluso mediante disposiciones de responsabilidad adecuadas.
- Diseñar e implementar actividades de fortalecimiento de capacidades para abogados/as y jueces/zas en materia de PRNU y DDDH.
- Poner a las y los titulares de derechos en el centro de la reparación y velar por que sus experiencias y expectativas diferenciadas sean tenidas en cuenta a lo largo de todo el proceso,¹⁴⁵ proporcionando asistencia jurídica y permitiendo las reparaciones colectivas.
- Adoptar medidas proactivas para hacer frente a los desequilibrios de poder entre las empresas y las y los titulares de derechos afectados,¹⁴⁶ por ejemplo, buscando un equilibrio entre las consideraciones sobre el acceso a la reparación, por un lado, y las de equidad para todas las partes, por otro, en los regímenes de derecho público y derecho privado a nivel nacional, para propiciar una justa distribución de la carga probatoria.
- Evitar que los procesos judiciales sean utilizados para entorpecer, impedir o deslegitimar la labor de las personas defensoras de derechos humanos, y desarrollar de herramientas que permitan prevenir e identificar tempranamente estos casos, incluyendo las SLAPPs.¹⁴⁷

Áreas de actuación para las empresas

- Colaborar de forma constructiva con los mecanismos de reclamación judicial.
- Respetar el derecho a una reparación efectiva, y abstenerse de adoptar medidas para eliminar o reducir la capacidad de una persona o comunidad para gozar de ese derecho.¹⁴⁸
- Abstenerse de contribuir a generar obstáculos a las actividades legítimas y pacíficas de las personas defensoras de los derechos humanos.

Áreas de acción para otros actores

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

- Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de los y las administradores/as de justicia para evaluar los casos relacionados con empresas a la luz de los PRNU y fomentar la cooperación transfronteriza entre los organismos estatales y los órganos judiciales de distintos países.¹⁴⁹
- Continuar realizando estudios y análisis de implementación del Pilar 3 de los PRNU y brindar recomendaciones concretas para mejorar los mecanismos de reparación judicial a la luz de ARP I.

Sociedad civil, sindicatos, academia

¹⁴³ Orientaciones de ACNUDH para mejorar la rendición de cuentas de las empresas y el acceso a reparación a nivel judicial ([A/HRC/32/19](#), pag.14-25).

¹⁴⁴ Véase CIDH, *Empresas y Derechos Humanos*, op. cit., párr. 52 y concordantes, informe del Grupo de Trabajo sobre cooperación transfronteriza y los [Principios de Maastricht](#).

¹⁴⁵ Véase ONU Doc. A/72/162, párr. 86.

¹⁴⁶ Véase ONU Doc. A/72/162, párr. 86.

¹⁴⁷ CIDH, *Guía Práctica sobre lineamientos y recomendaciones para la elaboración de planes de mitigación de riesgos de personas defensoras de derechos humanos*, 2021.

¹⁴⁸ ONU Doc. A/72/162, párr. 87.

¹⁴⁹ Véase [A/HRC/32/19](#).

- Considerar impulsar el litigio estratégico en casos de EDH, especialmente en aquellas jurisdicciones donde persisten desafíos para abordar estos casos desde el Poder Judicial y no hay jurisprudencia consolidada.¹⁵⁰
- Considerar proveer asesorías jurídicas y técnicas a las víctimas (por ej., para diagnosticar y cuantificar los daños sociales, ambientales y económicos) para que puedan participar de forma significativa en los procesos judiciales.¹⁵¹
- Considerar crear y/o fortalecer coaliciones para potenciar el trabajo de sociedad civil, sindicatos y academia para señalar a los Estados y las empresas las diversas experiencias y expectativas de los grupos en situación de vulnerabilidad en relación con el acceso a reparaciones efectivas vía judicial.¹⁵²
- Considerar promover y participar en los procesos de revisión llevados a cabo por los Estados para mejorar el acceso efectivo a mecanismos judiciales, incluso en un contexto transfronterizo.¹⁵³

Organizaciones empresariales

- Participar de forma constructiva y de buena fe en los procesos de revisión llevados a cabo por los Estados para mejorar el acceso efectivo a mecanismos judiciales,¹⁵⁴ incluso en contextos transfronterizos.
- Ajustar los códigos de ética de abogados/as y colegios profesionales de abogados/as para que requieran que éstos/as tengan en cuenta los derechos humanos al momento de asesorar a sus clientes.¹⁵⁵
- Desarrollar lineamientos para enfrentar el riesgo de represalias contra las víctimas, sus familias, comunidades y organizaciones de la sociedad civil acompañantes en la gestión de las demandas judiciales.¹⁵⁶

Recursos clave:

Naciones Unidas:

- ACNUDH: [proyecto de rendición de cuentas \(ARP I\)](#).
- Grupo de Trabajo, informe sobre [todos los caminos hacia la reparación](#) y [cooperación transfronteriza](#) entre los órganos encargados del cumplimiento de la ley.

Otros:

- Debevoise & Plimpton, [UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10. The Impact of the UNGPs on Courts and Judicial Mechanisms](#), 2021.
- Cantú Rivera, Humberto (ed.), *Experiencias latinoamericanas sobre reparación en materia de empresas y derechos humanos*, Bogotá, Konrad Adenauer Stiftung, 2021.
- CREER y GIZ, [Análisis, sistematización y comparación de los mecanismos de acceso a reclamo en la región andina](#), 2021.
- FIDH, [Corporate Accountability for Human Rights Abuses. A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms](#), 2016.

Objetivo 4.2. Potenciar los mecanismos de reparación estatales de carácter extrajudicial

Según el PRNU 27, los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados “como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.” Estos mecanismos son esenciales para completar y complementar los mecanismos

¹⁵⁰ Ver Debevoise & Plimpton, *op. cit.*

¹⁵¹ Cuarta Consulta Regional, *op. cit.*, p. 20.

¹⁵² ONU Doc. A/72/162, párr. 88.

¹⁵³ ONU Doc. A/72/162, párr. 88.

¹⁵⁴ ONU Doc. A/72/162, párr. 87.

¹⁵⁵ Véase Ramasastry, Anita, Advisors or Enablers? Bringing Professional Service Providers into the Guiding Principles’ Fold, *Business and Human Rights Journal*, Volume 6, Issue 2, June 2021, pp. 293 – 311 y “Sesión preparatoria con Colegios de Abogados” organizada por el Vance Center en el marco de VI Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos (resumen de la sesión próximamente disponible en informe del VI Foro).

¹⁵⁶ Véase, por ejemplo, BID, [Guide for Independent Accountability Mechanisms on Measures to Address the Risk of Reprisals in Complaint Management: A Practical Toolkit](#), Washington DC, 2019.

judiciales. Los mecanismos no judiciales del Estado, administrativos o legislativos, pueden adoptar muchas formas diferentes (mecanismos de denuncia, servicios de inspección, servicios de defensoría, órganos de mediación o conciliación, tribunales de arbitraje, entre otros).¹⁵⁷

En la región, las INDH cada vez investigan más abusos, realizan investigaciones públicas y median en diferentes casos relacionados con abusos de derechos humanos en el contexto empresarial.¹⁵⁸ Asimismo, ha habido ocasiones donde INDHs de varios países de la región han cooperado en la investigación de casos transfronterizos.¹⁵⁹ No obstante su valioso rol, varias INDH de ALC no tienen aún el mandato legal para recibir denuncias y otras han sufrido amenazas que socavan su trabajo legítimo de derechos humanos.¹⁶⁰

A su vez, hay siete PNC¹⁶¹ en ALC, y varios de ellos ya están dando seguimiento a casos de abusos de derechos humanos relacionadas con empresas.¹⁶² También cabe destacar que existe un avance por parte de mecanismos de inspección para fiscalizar cómo las y los funcionarios públicos y/o las empresas protegen y respeten los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales, como son las inspecciones de trabajo,¹⁶³ superintendencias y servicios de defensa al consumidor, o el Defensor General del Estado o Procuradurías,¹⁶⁴ entre otros.

No obstante, persisten varios obstáculos comunes a esos mecanismos extrajudiciales, entre ellos el poco conocimiento de los PRNU, la falta de coordinación y colaboración entre los mecanismos extrajudiciales y otros mecanismos, o incluso el desconocimiento de su existencia¹⁶⁵ y finalmente las insuficientes facultades legales de los mecanismos extrajudiciales en relación con asuntos transfronterizos.

Para la próxima década, es necesario reforzar el apoyo a las instituciones y mecanismos de reparación extrajudicial existentes para maximizar su potencial y garantizar su independencia y su eficacia en línea con el PRNU 31.

Áreas de acción para los Estados

- Llevar a cabo un amplio proceso de revisión, en consulta con las partes interesadas, para determinar la variedad y tipos de mecanismo extrajudiciales y revisar su eficacia en línea con las medidas recomendadas por ACNUDH para mejorar la eficacia de los mecanismos extra judiciales del Estado (ARP II).
- Tomar medidas para mejorar la eficacia de los mecanismos extrajudiciales, incluso a través de estrategias en los PAN, la implementación de las hojas de ruta por parte de los PNC,¹⁶⁶ y la puesta en marcha de estrategias

¹⁵⁷ Véase el informe de ACNUDH sobre mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales a través de los mecanismos no judicial del Estado ([A/HRC/38/20](#)).

¹⁵⁸ Ver las funciones de las INDH y casos concretos manejados por las INDH de la región en el informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos sobre el Papel de las INDH para facilitar el acceso a la reparación A/HRC/47/39/Add.3, para. 23-25; y “[El papel de las instituciones nacionales de derechos humanos en el ámbito de la responsabilidad empresarial](#)”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 2020.

¹⁵⁹ Por ejemplo, la cooperación entre las [INDH de Ecuador y Colombia](#) para llevar a cabo una misión de verificación en el territorio indígena de la Comunidad Kichwa-Siona de San José de Wisuya y de la Comunidad de Buenavista constituye un buen ejemplo de cooperación transnacional para realizar visitas in situ con el fin de constatar presuntas violaciones de los derechos humanos.

¹⁶⁰ Véase “[Bachelet alarmada por los intentos de socavar las instituciones nacionales de derechos humanos en América Latina y el Caribe](#)” (6 de mayo de 2021).

¹⁶¹ Véase <http://mneguidelines.oecd.org/ncps/NCPs-at-20/>, <http://mneguidelines.oecd.org/NCPs-for-RBC-providing-access-to-remedy-20-years-and-the-road-ahead.pdf> y <https://www.oecdwatch.org/indicator/>.

¹⁶² Debevoise & Plimpton, *op. cit.* párr. 431.

¹⁶³ [Informe del grupo de trabajo de su visita a México \(A/HRC/35/32/Add.2\)](#), para 69-70; [informe del Grupo de Trabajo de su visita a Honduras \(A/HRC/44/43/add.2\) p.50-51](#); [Informe del Grupo de Trabajo de su visita a Perú \(HRC/38/48/Add.2\) para 61](#); [Informe del grupo de Trabajo de su visita a Brasil – HRC/32/45/Add.1 pág. 51](#).

¹⁶⁴ Véase [la Directiva 001 de 2014](#) de la Procuraduría General de la Nación de Colombia a autoridades locales y organismos de control regionales para verificar que los funcionarios públicos cumplan con los PRNU.

¹⁶⁵ Véase <https://mneguidelines.oecd.org/resultados-de-la-encuesta-de-la-ocde-a-empresas-sobre-la-conducta-empresarial-responsable-en-america-latina-y-el-caribe.pdf> ; [La OCDE y los derechos humanos: El caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional](#)”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 2015.

¹⁶⁶ En Colombia, véase <https://www.mincit.gov.co/getattachment/mincomercioexterior/Temas-de-Interes/Colombia-en-la-OCDE/Punto-Nacional-de-Contacto-PNC-de-las-Directrices/Punto-Nacional-de-Contacto-PNC-de-Colombia/Que-es-el->

de cooperación entre INDH, PCN y otros mecanismos judiciales y extrajudiciales a nivel nacional y entre países a nivel regional. → Difundir ampliamente la existencia y funciones de los mecanismos de reparación extrajudicial entre las y los titulares de derechos, así como opciones de reparación que ofrece cada uno,¹⁶⁷ y fortalecer las capacidades de dichos mecanismos.¹⁶⁸ → Evaluar y ajustar el mandato y funciones de los mecanismos extrajudiciales para que puedan actuar en casos transfronterizos.¹⁶⁹ → Alentar la colaboración, incluso a través de convenios de colaboración, entre distintos mecanismos judiciales y extrajudiciales para potenciar el diálogo entre ellos, he incluso con mecanismos extrajudiciales de otros países en relación a casos transfronterizos. → Colaborar con otras partes interesadas para la identificación y reparación de abusos de derechos humanos, entre otros.
Áreas de actuación para las empresas → Colaborar de forma constructiva con los mecanismos de reclamación extrajudicial.
Áreas de acción para otros actores <u>Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional</u> → Difundir ampliamente las recomendaciones del ARP II¹⁷⁰ a través acciones de formación y sensibilización, y brindar apoyo y capacitación a mecanismos de reparación extrajudiciales sobre cuestiones relativas a EDH. <u>Sociedad civil, sindicatos, academia</u> → Considerar brindar formación sobre el acceso a mecanismos de reparación extrajudiciales, incluidas las INDH y los PNC. → Considerar brindar asesoría técnica a las víctimas para que puedan participar de forma significativa en los mecanismos extrajudiciales (por ej. para diagnosticar y cuantificar los daños sociales, ambientales y económicos).¹⁷¹ <u>Organizaciones empresariales e inversores institucionales</u> → Fomentar que las empresas colaboren, cuando sea requerido, con los mecanismos de reparación extrajudiciales y no entorpezcan ni deslegitimen su labor.
Recursos útiles Naciones Unidas: → ACNUDH: proyecto de rendición de cuentas (ARP II) y su addendum con notas explicativas. → Grupo de Trabajo, informe sobre el papel de las INDH para facilitar el acceso a la reparación; todos los caminos hacia la reparación y cooperación transfronteriza. Otros: → Debevoise & Plimpton, UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10. The Impact of the UNGPs on Courts and Judicial Mechanisms, 2021.

[proyecto-Conducta-Empresarial-Responsabl/RBC-LAC-Project-NCP-CO-RoadMap-FormattingWebPage-07-09-20.pdf.aspx?lang=es-CO](#). En Costa Rica, https://www.comex.go.cr/media/8111/roadmap_ncp_cr.pdf.

¹⁶⁷ Debevoise & Plimpton, *op. cit.*, párr. 431. Y ARP II, Objetivo de Política 2.

¹⁶⁸ Por ejemplo, a través de protocolos de actuación. Ver al respecto la experiencia argentina que, en el marco del Proyecto CERALC y con el liderazgo de la Defensoría del Pueblo de la Nación, desarrolló un [Protocolo marco de actuación de Defensorías del Pueblo en Empresas y Derechos Humanos](#), elaborado de manera colaborativa con defensorías locales. Sobre organismos de fiscalización y rol de PNC ver también sesión “Debida diligencia obligatoria y políticas de comercio e inversión: avances y perspectivas para promover la conducta empresarial responsable en ALC” en el marco del [VI Foro Regional](#). Ver también indicadores para monitorear el desempeño de los PNC [aquí](#).

¹⁶⁹ Ver [A/HRC/47/39/Add.3](#).

¹⁷⁰ Ver <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRAccountabilityandremedyproject.aspx>.

¹⁷¹ Cuarta Consulta Regional, *op. cit.*, p. 20.

- OCDE, [Trabajando juntas: Las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#), 2020
- CREER y GIZ, [Análisis, sistematización y comparación de los mecanismos de acceso a reclamo en la región andina](#), 2021.
- FIDH, [Corporate Accountability for Human Rights Abuses. A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms](#), 2016.

Objetivo 4.3. Promover y reforzar los mecanismos de reclamación no estatales

El PRNU 28 llama a los Estados a facilitar mecanismos de reclamación no estatales que aborden las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades de las empresas. Éstos incluyen, entre otros, los mecanismos establecidos por las empresas, por sí solas o en conjunto con las partes interesadas, mecanismos creados por iniciativas sectoriales multi actor y otras iniciativas de colaboración, así como los mecanismos establecidos por las IFIs (como por ejemplo del Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación - MICI, del BID y la CAO y el Panel de Inspección del Banco Mundial). En ese contexto, el PRNU 22 señala explícitamente la responsabilidad de las empresas de reparar o contribuir a la reparación de las consecuencias negativas que han provocado o contribuido a provocar y el PRNU 29 las llama a establecer mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional.

Sumado a los desafíos identificados en las secciones precedentes, los mecanismos operacionales en la región, además de que aún son pocos, suelen no estar en línea con los criterios de eficacia del PRNU 31. En particular, se han identificado falencias en términos de legitimidad y accesibilidad generando desconfianza en las víctimas.¹⁷² Además, se manifiesta la falta participación de las partes interesadas (especialmente los grupos en situación de vulnerabilidad) en las fases de diseño, implementación y evaluación de tales mecanismos.¹⁷³ También se ha identificado la ausencia de mejora y aprendizaje continuo, y la debilidad en materia de apego a los derechos humanos, y por ende, la falta de enfoques diferenciales y de género.¹⁷⁴

La cantidad y calidad de la información que las empresas divulgan con respecto a sus mecanismos y su desempeño también es limitada y son pocas las empresas que identifican claramente los canales de reclamación y su funcionamiento. Todo lo anterior hace que la información sobre su efectividad sea dispar.

Para la próxima década, es necesario visibilizar los mecanismos operacionales y su potencial¹⁷⁵ y fortalecer sus capacidades en línea con los criterios de eficacia de los PRNU.

Áreas de acción para los Estados

- Estudiar la forma de facilitar el acceso a mecanismos de reclamación no estatales eficaces a través de legislación y políticas¹⁷⁶ en línea con las orientaciones elaboradas por la ACNUDH para mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones mediante los mecanismos de reclamación no estatales (ARP III).¹⁷⁷
- Sensibilizar e informar a las partes interesadas sobre la existencia de los diferentes mecanismos no estatales de reclamación así como de las oportunidades, las ventajas y desventajas que presentan.

¹⁷²Véase, por ejemplo, <https://minsus.net/mineria-sustentable/wp-content/uploads/2021/03/Análisis-sistematización-y-comparación-de-los-mecanismos-de-acceso-a-reclamo-por-actividad-minera-en-la-región-andina.pdf>. También sesión “Acceso a reparación: reflexionando sobre los mecanismos de reclamo operacionales” en el marco del VI Foro Regional.

¹⁷³Véase <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2019/11/Universal-Grievance-Mechanisms-Publications-Reports-Thematic-reports-2019-ENG.pdf>.

¹⁷⁴Véase <https://minsus.net/mineria-sustentable/wp-content/uploads/2021/03/Análisis-sistematización-y-comparación-de-los-mecanismos-de-acceso-a-reclamo-por-actividad-minera-en-la-región-andina.pdf>.

¹⁷⁵ El Proyecto CERALC realizó en 2020 un ciclo de formación denominado *ABC de mecanismos de reparación de Instituciones Financieras Internacionales (IFIs) y Puntos Nacionales de Contacto (PNC)* que contó con más de 500 personas inscritas de más de 27 países. El 56,4% de las personas que se registraron indicaron no tener conocimiento sobre el tema y el 88% no ha utilizado los mecanismos de las IFIs ni los PNC (25,3% porque desconocía su existencia y 62,7% por otras razones). Más información sobre este ciclo en: <https://www.hchr.org.co/index.php/informacion-publica/micrositios/ceralc>.

¹⁷⁶ El Proyecto ARP, en el documento [A/HRC/44/32/Add.1](#), pág. 4, proporciona unos términos de referencia para revisar cómo facilita el Estado el acceso a reparación a través de mecanismos de reclamación no estatales.

¹⁷⁷ [A/HRC/44/32](#).

- Alentar y asesorar a las empresas a establecer mecanismos de reclamación a nivel operacional y propiciar el diálogo y complementariedad con mecanismos judiciales estatales y extrajudiciales, centrándose siempre en las víctimas y considerando sus experiencias y expectativas diferenciadas.¹⁷⁸

Áreas de actuación para las empresas

- Desarrollar y aplicar un enfoque de reparación que esté en consonancia con los PRNU, y que se base en las orientaciones del ARP III, en particular estableciendo o participando en mecanismos de reclamación a nivel operacional, en consulta con las partes afectadas, que sean eficaces en términos de procedimientos y resultados.¹⁷⁹
- Hacer un seguimiento de la eficacia de los mecanismos y de las medidas de reparación ofrecidas, a través de procesos de aprendizaje y mejoras continuas, en consulta con las partes interesadas y en línea con el PRNU 31.¹⁸⁰
- Asegurar que los/as titulares de derechos estén siempre en el centro de la reparación y velar por que sus experiencias y expectativas diferenciadas sean tenidas en cuenta a lo largo de todo el proceso.
- Ofrecer reparaciones más allá de las indemnizaciones, que comprendan, entre otras, medidas preventivas, compensatorias y disuasorias, para reparar los daños causados o que las empresas hayan contribuido a provocar, y garantizar que las reparaciones sean adecuadas, efectivas y rápidas.¹⁸¹
- Adoptar medidas para garantizar que en sus relaciones comerciales se establezcan mecanismos de reclamación eficaces o participen en ellos, y fomentar que la eficacia de éstos se evalúe periódicamente en diálogo con las partes interesadas pertinentes.
- Aplicar las medidas necesarias para que las personas afectadas no sufran represalias por utilizar los mecanismos de reclamación no estatales y diseñar e implementar medidas para reducir los desequilibrios de poder que pueden existir para el acceso a los mecanismos de reclamación operacionales.
- Abstenerse de obligar a las personas a renunciar a su derecho a acudir a otros mecanismos de reclamación (estatales o no estatales) como condición para acceder a mecanismos de reclamación operacionales.

Áreas de acción para otros actores

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

- Difundir ampliamente las recomendaciones del ARP III¹⁸² a través acciones de formación y sensibilización con Estados y empresas.
- Brindar apoyo y capacitación sobre cuestiones relativas a EDH a mecanismos de reclamación no estatales.
- Contribuir a difundir los mecanismos de rendición de cuentas de las IFIs y alentar que se consideren los PRNU.

Sociedad civil, sindicatos, academia

- Considerar la realización de monitoreos independiente sobre los mecanismos de reclamación no estatales y su efectividad.
- Explorar brindar asesorías a las víctimas para que puedan participar de forma significativa en estos mecanismos, inclusive brindando apoyo para diagnosticar y cuantificar los daños sociales, ambientales y económicos.¹⁸³

Organizaciones empresariales

- Estudiar la posibilidad de ofrecer mecanismos de reclamación a nivel sectorial (basándose en las orientaciones pertinentes del Grupo de Trabajo y de la ACNUDH) y apoyar a las empresas para la creación de sus mecanismos, proporcionándolas formación, orientación y conocimientos especializados.

¹⁷⁸ ONU Doc. A/72/162, párr. 86.

¹⁷⁹ ONU Doc. A/72/162, párr. 87.

¹⁸⁰ Legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y basados en la participación y el diálogo.

¹⁸¹ ONU Doc. A/72/162, párr. 87.

¹⁸² Ver <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>

¹⁸³ Cuarta Consulta Regional, *op. cit.*, p. 20.

Recursos clave:Naciones Unidas

- ACNUDH: proyecto de rendición de cuentas (ARP III) ([panorama general](#), [informe](#) y [adenda](#)).
- Grupo de Trabajo, informe sobre [todos los caminos hacia la reparación](#).

Otros:

- Debevoise & Plimpton, [UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10. The Impact of the UNGPs on Courts and Judicial Mechanisms](#), 2021.
- CREER y GIZ, [Análisis, sistematización y comparación de los mecanismos de acceso a reclamo en la región andina](#), 2021.
- ICJ, [Effective Operational-level Grievance Mechanisms](#), 2019.
- FIDH, [Corporate Accountability for Human Rights Abuses. A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms](#), 2016.

Área de acción 5: Más y mejor participación de las partes interesadas y una protección reforzada para los grupos en situación de vulnerabilidad

Objetivo 5.1 Mejorar la participación de las partes interesadas

La participación significativa de las partes interesadas debe estar en el centro de las estrategias de los Estados y las empresas para dar respuestas legítimas y eficaces a los riesgos e impactos sobre los derechos humanos en el contexto empresarial, desde las medidas legales y políticas públicas, hasta la DDDH.

La participación significativa de las partes interesadas, incluido el diálogo social efectivo, es parte integral de la DDDH y según los estándares interamericanos sobre EDH, la participación en los temas que involucran de EDH “debe ser amplia y deben estar orientada a incluir que se escuche efectivamente a las personas, comunidades y poblaciones directamente afectadas, a personas defensoras de derechos humanos así como organizaciones de la sociedad civil.”¹⁸⁴

En la región, la cuestión de participación genuina de la ciudadanía y los procesos CLPI de los pueblos indígenas y tribales y comunidades afrodescendientes y rurales en cuestiones relacionadas a la actividad empresarial sigue siendo una preocupación y gran desafío.¹⁸⁵ Muchos proyectos económicos de la región se desarrollan en territorios donde habitan pueblos indígenas y afrodescendientes y/o en zonas aledañas, en particular proyectos extractivos, agropecuarios y de energías renovables, y en la mayoría de los casos el derecho de CLPI no es respetado a la luz de los estándares internacionales.¹⁸⁶ Los Estados y las empresas a menudo no ven a estas partes interesadas como socios con los que deberían relacionarse de forma significativa. Ésto, a su vez, significa que las políticas y los enfoques de los Estados y las empresas perderán la oportunidad de abordar adecuadamente los riesgos para las personas y el medio ambiente, y no contarán con la confianza de los pueblos y comunidades, y por ello seguramente serán menos eficaces y causarán y alimentarán conflictos sociales preexistentes. Para suplir la poca participación y consulta, en algunas oportunidades las comunidades han realizado sus propias

¹⁸⁴ CIDH, [Empresas y Derechos Humanos](#), op. cit., párr. 49.

¹⁸⁵ Véase [estudio](#) del Mecanismo de Expertos sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas sobre CLPI e [informe](#) de la CIDH sobre pueblos indígenas y afrodescendientes e industrias extractivas.

¹⁸⁶ Véase, por ejemplo, OXFAM, [Desterrados: tierra, poder y desigualdad en América Latina](#), 2016.

evaluaciones de impactos de derechos humanos en la región,¹⁸⁷ y los pueblos indígenas han elaborado sus propios protocolos para la CLPI.¹⁸⁸

En miras a los próximos diez años de los PRNU y para obtener nuevas ideas, perspectivas y soluciones creativas para mejorar la participación de las partes interesadas, se requieren acciones urgentes y que se celebren consultas con pueblos indígenas y afrodescendientes con el fin de obtener el CLPI a la luz de los estándares internacionales.¹⁸⁹

Áreas de acción para los Estados

- Asegurar el criterio de participación efectiva y pública a nivel general en los procesos de tomas de decisiones relacionados con el campo EDH,¹⁹⁰ especialmente en relación a PANs y marcos legislativos de DDDH y CER en general.
- Celebrar consultar para obtener el CLPI de pueblos indígenas y tribales y comunidades afrodescendientes por medio de sus instituciones y autoridades propias y representativas, antes de adoptar cualquier medida legislativa o administrativa relacionada a actividades o contextos empresariales que puedan afectarles. La información brindada debe ser culturalmente adecuada y clara sobre los impactos directos e indirectos, deliberados o no, de las actividades empresariales.¹⁹¹
- Reconocer los protocolos de CLPI propios de los pueblos indígenas, y apoyarles para que los desarrollen cuando todavía no lo han hecho pero deseen hacerlo, y asegurarse de que las empresas dentro de su jurisdicción también respeten los protocolos de CLPI de los pueblos indígenas.
- Proporcionar foros para que las organizaciones de la sociedad civil y las comunidades, incluso indígenas y tribales, afrodescendientes y rurales, y las empresas se relacionen para abordar aspectos positivos y causas fundamentales de los daños a los derechos humanos relacionados con las empresas.

Áreas de actuación para las empresas

- Situar a las partes interesadas afectadas en el centro de sus procesos de DDDH.
- Demostrar cómo implican a las partes interesadas en sus procesos de DDDH y de remediación, especialmente a la hora de diseñar los mecanismos y hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, prestando especial atención a los riesgos diferenciados que puedan sufrir de grupos en situación de vulnerabilidad.
- Celebrar consultas con pueblos indígenas y tribales y comunidades afrodescendientes y rurales a través las instituciones y autoridades representativas de las comunidades, respetando su derecho al CLPI, atendiendo los protocolos de pueblos indígenas sobre CLPI en los casos en que existan,¹⁹² y absteniéndose de cualquier estrategia para dividir, cooptar o confundir a las comunidades.

Áreas de acción para otros actores

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

- Continuar organizando foros regionales sobre empresas y derechos humanos para potenciar y canalizar el diálogo y la acción colectiva en materia de EDH.

¹⁸⁷ Véase la herramienta [Getting it Right](#) para realizar las evaluaciones de impactos sobre derechos humanos basados en la comunidad; la [evaluación de impacto](#) causado por la compañía Usina Trapiche en Pernambuco, Brasil; y de los [proyectos mineros canadienses](#) en el territorio de la comunidad de los Diaguitas Huasco Altinos en Chile.

¹⁸⁸ Véase informe de Indigenous Peoples Rights International y International Work Group for Indigenous Affairs sobre “los PRNUs, los Derechos Humanos, y Pueblos Indígenas. Avances alcanzados, brechas de implementación y desafíos para la próxima década,” así como informe del Mecanismo Independiente de pueblos indígenas sobre el [CLPI](#).

¹⁸⁹ Véase la [Declaración de la ONU sobre los derechos de pueblos indígenas](#), y el Convenio N°169 de la OIT sobre [Pueblos indígenas y tribales](#).

¹⁹⁰ CIDH, [Empresas y Derechos Humanos](#), op. cit., párr. 49, sección “recomendaciones a Estados.”

¹⁹¹ Véase el informe sobre “consentimiento libre, previo e informado: un enfoque basado en los derechos humanos” del Mecanismo de Expertos sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (ONU Doc. [A/HRC/39/62](#)). También la [Hoja Informativa](#) para los Defensores y Defensoras de los Derechos Humanos Consentimiento Libre, Previo e Informado de PBI y Simmons Simmons, y [Guía de Buenas Prácticas](#) para la Consulta Previa en las Américas de KAS, entre otras.

¹⁹² Véase por ejemplo el [informe del Grupo de Trabajo Internacional sobre Asuntos Indígenas](#).

- Ayudar a establecer y apoyar plataformas para facilitar las interacciones entre las organizaciones empresariales y las empresas con las OSC, las personas defensoras de los derechos humanos y del medio ambiente, las redes de pueblos indígenas, los sindicatos, las asociaciones de mujeres y otros que trabajen directamente con las partes interesadas en el terreno.
- Brindar asesoramiento para la aplicación de los estándares internacionales e interamericanos de derechos humanos en materia de participación con partes interesadas y consultas con pueblos indígenas y tribales y comunidades afrodescendientes y rurales

Sociedad civil, sindicatos, academia

- Propiciar y fortalecer las alianzas entre OSC, sindicatos, personas defensoras de derechos humanos, pueblos indígenas y tribales, comunidades afrodescendientes y rurales, organizaciones de mujeres, entre otros, de diferentes países, para potenciar las capacidades, intercambiar experiencias y hacer incidencia pública en la agenda de EDH.¹⁹³

Organizaciones empresariales y inversores institucionales

- Alentar y brindar apoyo para que las empresas incluyan la participación con partes interesadas, incluso grupos afectados, en sus procesos de DDDH.
- Apoyar a las empresas en sus relaciones con pueblos y comunidades, especialmente en relación a la CLPI para asegurar la observancia de estándares internacionales e interamericanos en la materia y el cumplimiento de los acuerdos.

Recursos clave:

Naciones Unidas:

- [Directrices para los Estados sobre la puesta en práctica efectiva del derechos a participar de ACNUDH.](#)

Otros:

- [Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo](#)
- [Guía de debida diligencia en DDDH](#) para el relacionamiento con comunidades de Guías Colombia-FIP.
- [Informe](#) de Indigenous Peoples Rights International y International Work Group for Indigenous Affairs sobre “los PRNUs, los Derechos Humanos, y Pueblos Indígenas; Avances alcanzados, brechas de implementación y desafíos para la próxima década.
- La herramienta [Getting it Right](#) para realizar las evaluaciones de impactos sobre derechos humanos basados en la comunidad.

Objetivo 5.2. Redoblar la protección y el respeto de los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad

“No dejar a nadie atrás” y centrar las acciones y esfuerzos en las personas titulares de derechos y las víctimas, son las razones de ser del derecho internacional de los derechos humanos y, por tanto, también de los PRNU.

Los impactos negativos de las actividades empresariales afectan de forma diferenciada y desproporcionada a ciertos grupos poblacionales que se encuentran en situación de vulnerabilidad por múltiples motivos, incluyendo aquellos relacionados con la discriminación histórica.

¹⁹³ Véase sesión “Empresas y Derechos Humanos: el rol de las Organizaciones de Sociedad Civil” en el marco del [VI Foro Regional](#).

Por ejemplo, en ALC las personas que defienden los derechos humanos, incluyendo defensores/as ambientalistas y líderes indígenas y afrodescendientes en el contexto de actividades empresariales sufren mayores ataques a nivel mundial.¹⁹⁴ Sindicatos, investigadores/as y periodistas corren riesgos similares.

Los pueblos indígenas y tribales y comunidades afrodescendientes sufren de forma desproporcionada los impactos de la actividad empresarial,¹⁹⁵ por a raíz del gran número de proyectos económicos que se desarrollan en sus tierras y/o en zonas aledañas sin que se respeten su derecho a la auto-determinación o se celebren CLPI. A su vez, estos grupos (y dentro de ellos, especialmente las mujeres y NNyA) se ven afectados por la distribución desigual de las tierras en la región y la alta inseguridad jurídica en relación con su tenencia,¹⁹⁶ producto de, entre otros, la discriminación racial histórica subyacente. Por consiguiente, las disputas con las empresas y proyectos empresariales, en especial por el acceso, control, uso y acumulación de las tierras y los territorios colectivos de los pueblos indígenas, afrodescendientes y comunidades rurales desplazadas, es una fuente de conflictos. A su vez, la defensa que realizan las personas indígenas¹⁹⁷ y afrodescendientes, junto a comunidades campesinas, del medio ambiente, de sus territorios y recursos naturales, muchas veces resulta en hostigamientos y ataques a su contra.¹⁹⁸

En relación con las mujeres, la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidados, muchas veces invisibilizadas, contribuyen a la ya existente discriminación para el acceso a empleos de calidad,¹⁹⁹ a puestos de liderazgo, a igual remuneración por igual trabajo, entre otras. Ello sin contar el acoso y violencia sexual que las mujeres sufren en el entorno laboral o en las comunidades aledañas a proyectos económicos. Asimismo, las personas LGBTIQ+ sufren barreras para el acceso al empleo, son víctimas de múltiples violencias, y están más representadas en el sector informal. Los NNyA sufren también los impactos de las actividades empresariales de manera diferenciada y desproporcionada.²⁰⁰

Asimismo, existe un altísimo número de personas en situación de movilidad humana²⁰¹ que se encuentran expuestas a una multiplicidad de riesgos y afectaciones de derechos humanos y laborales, en particular las personas trabajadoras migratorias y sus familias, las personas desplazadas internamente y las personas refugiadas y/o solicitantes de asilo. También, cabe notar la discriminación e impacto desproporcionado sufrido por las personas mayores y con discapacidades,²⁰² lo cual exige acciones específicas urgente de parte de los Estados y las empresas.

Para la próxima década, es imprescindible empoderar a las y los titulares de derechos, y en especial a los grupos en situación de vulnerabilidad, a sus representantes y a la sociedad civil, y tomar acciones concretas con enfoque diferencial para prevenir, abordar y remediar los impactos que sufren en el contexto empresarial.

Áreas de acción para los Estados

¹⁹⁴ Véase el [informe de Global Witness](#) sobre número de asesinatos de personas defensoras en la región. El término personas defensoras de derechos humanos debe entenderse en los términos de la Declaración de los defensores de los derechos humanos de Naciones Unidas e incluye periodistas, líderes y lideresas indígenas, y mujeres defensoras.

¹⁹⁵ Véase el [Informe de la Relator Especial de la ONU sobre derechos de pueblos indígenas sobre agresiones y la criminalización de defensores de los derechos humanos de los indígenas A/HRC/39/17](#).

¹⁹⁶ Véase, entre otros, el informe de OXFAM “[Desterrados: tierra, poder y desigualdad en américa latina](#),” 2016.

¹⁹⁷ Nótese el expreso “llamado a los Estados y a las empresas a abandonar las prácticas de promover la estigmatización, la persecución, la criminalización, el ataque y el asesinato de líderes y lideresas indígenas que defienden los derechos colectivos de sus pueblos frente las actividades de las empresas” por parte del [Caucus Indígena](#) celebrado como antesala al VI Foro Regional (ver informe final del VI Foro, en proceso).

¹⁹⁸ Véase CIDH, [Pueblos indígenas, personas afrodescendientes e industrias extractivas](#), 2015.

¹⁹⁹ Véase por ejemplo la sesión “Hablan las Mujeres: Experiencias y buenas prácticas para fortalecer el ejercicio de derechos de las mujeres trabajadoras agrícolas migrantes” en el marco del [VI Foro Regional](#).

²⁰⁰ Véase las Observaciones Generales N° 16 y 25 del Comité de Derechos del Niño.

²⁰¹ Véase CIDH, [Movilidad Humana. Estándares Interamericanos](#), 2016.

²⁰² Véase sesión “Respeto y protección de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo” en el marco del [VI Foro Regional](#).

- Generar estudios y estadísticas acerca del impacto de las actividades empresariales sobre grupos poblaciones específicos²⁰³ y, con base en los mismos, adoptar acciones legislativas y de política pública específicas para la protección de derechos y reducción de brechas en el ejercicio de los mismos.
- Brindar asistencia técnica a las empresas para la identificación, evaluación y abordaje de los impactos de las actividades empresariales sobre los grupos en situación de vulnerabilidad.
- Articular y consolidar los esfuerzos relativos al ordenamiento territorial y la titularidad de las tierras de propiedad individual o colectiva con la protección de los derechos de individuos y colectivos, antes de otorgar concesiones de explotación a empresas.
- Adoptar medidas preventivas²⁰⁴ y mecanismos de protección para personas defensoras de derechos humanos, de acuerdo con los más altos estándares de derechos humanos,²⁰⁵ con particular atención a las mujeres defensoras y líderes indígenas afrodescendientes, y reducir a cero las SLAPP.²⁰⁶
- Velar por la protección del derecho de sindicalización y la negociación colectiva.

Áreas de actuación para las empresas

- Asegurar que sus procesos de DDDH toman en cuenta los impactos diferenciados y desproporcionados que sufren las comunidades real o potencialmente afectadas, en particular pueblos indígenas y tribales, las comunidades afrodescendientes y rurales, las mujeres²⁰⁷, personas LGBTIQ+²⁰⁸, las personas defensoras de derechos humanos, con discapacidad,²⁰⁹ NNyA,²¹⁰ personas migrantes, desplazadas y refugiadas²¹¹ entre otros.²¹²
- Poner en práctica políticas que consideren las necesidades diferenciadas de las personas que se encuentran en grupos en situación de vulnerabilidad. Por ej. implementar iniciativas de paridad de género; brindar licencias y otras políticas amigables con las familias en el lugar de trabajo para el cuidado de NNyA;²¹³ utilizar lenguaje incluyente y no sexista; revisar las condiciones de accesibilidad de productos, servicios e instalaciones de las empresas para personas con distintas discapacidades; cerrar la brecha salarial al interior de las empresas; incluir más mujeres y personas LGBTIQ+ en todos los espacios, inclusive en puestos de liderazgo (por ej. a través de cupos u otras medidas de acción afirmativa);²¹⁴ atender el acoso y violencias sexuales y basadas en el género; y prevenir prácticas discriminatorias basadas en el género, identidad sexual, etnia, discapacidad, entre otros.

²⁰³ Por ejemplo, en relación con la inserción laboral de mujeres y personas LGBTIQ+, brecha salarial, conciliación vida laboral-familiar, acceso a puestos de decisión, prevención de la violencia laboral y sexual en el trabajo, trabajo infantil, propiedad de la tierra y territorio, causas y consecuencias de conflictos socioambientales, CLPI, entre otros.

²⁰⁴ Ver, por ejemplo, CIDH, Guía Práctica sobre lineamientos, *op. cit.*

²⁰⁵ Véase, por ejemplo, la labor realizada por la relatoría de personas defensoras de derechos humanos de Naciones Unidas (<https://www.ohchr.org/sp/issues/srhrdefenders/pages/srhrdefendersindex.aspx>) y el SIDH (<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/r/DDDH/default.asp>).

²⁰⁶ Véase <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/slapped-but-not-silenced-defending-human-rights-in-the-face-of-legal-risks/>.

²⁰⁷ A título ejemplificativo ver algunas buenas prácticas que pueden desarrollar las empresas en <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/04/argentina-buenas-practicas-empresas-weeps-ganar-ganar>

²⁰⁸ Véase [Normas de conducta de ACNDUH](#) para las empresas en relación con las personas LGBTIQ+ y [herramienta de autodiagnóstico](#), <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

²⁰⁹ Sobre la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad ver sesión “Respeto y protección de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo”, en el marco del [VI Foro Regional](#).

²¹⁰ Ver Observaciones Generales N° 16 y 25 del Comité de Derechos del Niño (CRC). También CRC/C/BRA/CO/2-4, párr. 21, 57, 58; CRC/C/BRA/CO/2-4, párr. 66; CRC/C/MEX/CO/4-5, párr. 51; CRC/C/ARG/CO/3-4, párr. 29; CRC/C/PAN/CO/5-6, párr. 13; CRC/C/PER/CO/4-5 párr. 23; CRCCECUCO5-6, párr. 15; CRC/C/BRA/CO/2-4, párr. 66; CRC/C/CHL/CO/4-5, párr. 18, CRC/C/COL/CO/4-5, párr. 17; CRC/C/ECU/CO/4, párr. 71; etc. También UNICEF, El sobrepeso en la niñez. [Un llamado para la prevención en América Latina y el Caribe](#), 2021.

²¹¹ Sobre inclusión social y laboral de población migrante y refugiada o solicitante de asilo véase, por ejemplo, sesiones “Los ODS y derechos humanos como modelo de negocio para el desarrollo sostenible” y “La inclusión de personas refugiadas, una responsabilidad empresarial” en el marco del [VI Foro Regional](#).

²¹² Véase <https://www.bsr.org/en/our-insights/primers/10-human-rights-priorities-for-the-financial-sector>.

²¹³ Véase por ejemplo estudios de UNICEF LACRO, México y Argentina sobre [derecho al cuidado en las políticas de empresas, políticas favorables a las familias en el lugar de trabajo, promoción de la lactancia materna](#), y sobre la importancia de [reestructurar el lugar de trabajo para adaptarlo a la familia](#), entre otros.

²¹⁴ Véase, por ejemplo, la [decisión del Banco de la Nación Argentina](#) de asegurar cupos laborales para personas trans.

- Reconocer la importancia de la labor de las personas defensoras de derechos humanos y abstenerse de amenazar su seguridad, integridad y/o entorpecer su trabajo.²¹⁵

Áreas de acción para otros actores

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

- Velar por y apoyar en los análisis situacionales con enfoque diferencial para el respeto y la protección de los derechos de grupos en situación de vulnerabilidad en el contexto empresarial.

Sociedad civil, sindicatos, academia

- Considerar continuar brindando apoyo y representación a las personas y grupos en situación de vulnerabilidad en el contexto empresarial, y visibilizar la situación que enfrentan.
- Considerar seguir fomentando el conocimiento, por parte de los grupos en situación de vulnerabilidad, de sus derechos, especialmente en relación con los entornos empresariales.
- Considerar desarrollar estudios de evaluación de los impactos de empresas o sectores empresariales sobre grupos en situación de vulnerabilidad.

Organizaciones empresariales

- Desarrollar guías para la implementación de proceso de DDDH teniendo en cuenta los derechos e impactos diferenciados de las actividades empresariales sobre los grupos en situación de vulnerabilidad.
- Desarrollar códigos éticos y de conducta que prohíban las SLAPP y reconocer la labor de personas defensoras de derechos humanos.

Inversores institucionales

- Exigir compromisos concretos para la tolerancia cero contra todos los tipos de discriminación, violencias y represalias contra personas defensoras de derechos humanos y grupos en situación de vulnerabilidad; y retirar los apoyos financieros a las empresas que violan los derechos humanos de dichos grupos.
- Reforzar el requerimiento de CLPI en el marco de los proyectos de desarrollo económico y abstenerse de financiar proyectos que no la realicen.
- Realizar un estudio hacia el interior de las instituciones financieras para cerrar la brecha salarial,²¹⁶ incluir más mujeres y personas LGBTIQ+ en todos los espacios, inclusive en puestos de liderazgo (por ej. a través de cupos u otras medidas de acción afirmativa), atender el acoso y violencias sexuales y basadas en el género y prevenir prácticas discriminatorias.²¹⁷

Recursos clave:

Naciones Unidas:

- ACNUDH [Normas de conducta](#) para las empresas en relación con las personas LGBTIQ+ y [herramienta de autodiagnóstico](#).
- Informe del Grupo de Trabajo sobre [PRNU con enfoque de género](#) y [personas defensoras de derechos humanos](#).
- Observaciones Generales del Comité de Derechos del Niño sobre las obligaciones del Estado en relación a las actividades empresariales ([OG16](#)), sobre entornos digitales seguros para NNyA ([OG25](#)) y sobre cambio climático (en proceso).²¹⁸

Otros:

²¹⁵ El [Grupo de Trabajo indica](#) que los actores empresariales responsables también reconocen que la reducción del espacio cívico y la focalización en los defensores de los derechos humanos no solo son perjudiciales para los derechos humanos, sino que también debilitan el estado de derecho, lo que deteriora el entorno propicio para las empresas responsables y, en última instancia, socava el desarrollo sostenible. Véase CIDH, [Guía Práctica sobre lineamientos](#), op. cit.

²¹⁶ Véase <https://www.bsr.org/en/our-insights/primers/10-human-rights-priorities-for-the-financial-sector>.

²¹⁷ Véase <https://www.bsr.org/en/our-insights/primers/10-human-rights-priorities-for-the-financial-sector>.

²¹⁸ El Comité también se [ha comprometido](#) a elaborar una Observación General sobre medio ambiente y cambio climático.

- Informes CIDH sobre [empresas y derechos humanos](#), [pueblos indígenas](#) y [afrodescendientes](#), derechos de las [personas LGBTIQ+](#), entre otros.
- Reporte de IWGIA e IPRI sobre [PRNU y pueblos indígenas](#).
- [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#) de ONU Mujeres y Pacto Global.
- Joanna Burka Martignoni y Elizabeth Umlas, [Gender-Responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches](#), Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, Geneva, 2018.
- [Shedil](#), herramienta de autodiagnóstico creada por Fokus para la inclusión del enfoque de género y DDDH.
- Trabajo del Instituto Danés de Derechos Humanos sobre [género](#) y enfoque de género en los [PANs](#).
- [Herramientas y publicaciones](#) sobre género y derechos de las mujeres sistematizadas por el Centro de Información de Empresas y Derechos Humanos.