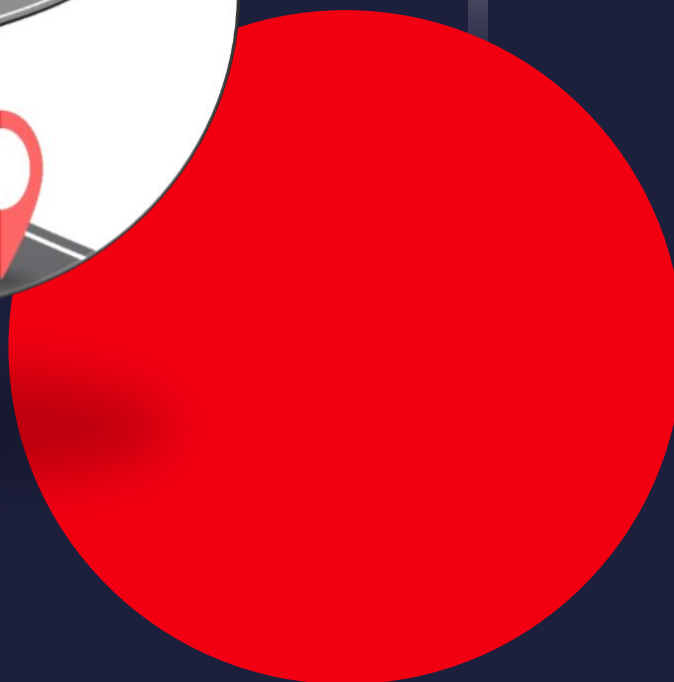




#UNGPsPlus10

Logros, retos y camino a seguir en la adopción y aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Febrero de 2021



A powerful
and balanced
voice for business



Esta publicación se ha elaborado gracias al apoyo económico de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad única de la Organización Internacional de Empleadores y no tiene por qué reflejar las opiniones de la Unión Europea.



Co-financiado por la Unión Europea

Antecedentes

Junio de 2021 marca el décimo aniversario del respaldo unánime por parte del Consejo de Derechos Humanos de los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos* (los «Principios Rectores»). Estos principios se han convertido en el marco rector en materia de empresas y derechos humanos, y permite esclarecer el papel y las responsabilidades que ostentan gobiernos y empresas. Empresas, ONG y sindicatos han respaldado los Principios Rectores como marco óptimo para la conducta empresarial responsable. Muchos gobiernos de todo el mundo han puesto en marcha planes de acción nacionales para implantar los Principios Rectores. En los últimos diez años, la OIE ha dado prioridad a la adopción de estos principios por parte de la comunidad empresarial y ha promovido de forma activa que se aborden en los debates políticos a escala nacional, regional e internacional.

En el marco de su mandato, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (también conocido como Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos) ha puesto en marcha un proyecto denominado UNGPs10+¹, cuyo objetivo es trazar el curso de la próxima «década de acción sobre las empresas y los derechos humanos». Este esfuerzo, basado en amplias consultas con las partes interesadas, consistirá en:

- i) Hacer balance de los logros alcanzados hasta la fecha.
- ii) Evaluar las lagunas y los desafíos existentes.
- iii) Desarrollar una visión ambiciosa y una hoja de ruta para la implementación más amplia y general de los Principios Rectores de aquí a 2030.

El presente documento, elaborado por la OIE, tiene por objeto apoyar el proyecto UNGPs10+ del Grupo de Trabajo y analizar:

- i) Los logros alcanzados y las buenas prácticas identificadas hasta la fecha.
- ii) Evaluar las lagunas y los principales desafíos existentes a la hora de aplicar de forma plena los Principios Rectores.
- iii) Qué habría de hacerse y de qué manera para agilizar la aplicación de los Principios Rectores, habida cuenta de los retos presentes y futuros.

¹ 10 años de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos:
<https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx>

Con este fin, los 158 miembros de la OIE en todo el mundo recibieron un cuestionario diseñado para recabar las pertinentes aportaciones de las organizaciones empresariales. Completaron el cuestionario 23 organizaciones empresariales de diferentes regiones, que representan a millones de grandes, medianas y pequeñas empresas. Asimismo, en el estudio de la OIE participaron empresas individuales de todo el mundo y de diferentes sectores industriales, tales como la agricultura, los bienes de consumo, la energía, el calzado y la confección, el comercio minorista, la manufactura y el transporte.

Entre el segundo semestre de 2020 y principios de 2021, se organizaron consultas con los miembros de la OIE que permitieron recabar información adicional con la que complementar la información obtenida de las respuestas al cuestionario.

Aquí se expondrán los resultados y las conclusiones extraídas de nuestro estudio, organizados en tres capítulos independientes, de acuerdo con la siguiente estructura:

- I. Logros hasta la fecha.
- II. Brechas y retos.
- III. El camino a seguir en la próxima década.

Logros hasta la fecha

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas han supuesto un punto de inflexión y **han contribuido de manera notable a concienciar y a avivar el interés público por la agenda en pro de las empresas y los derechos humanos en los últimos diez años.**

Los **Principios Rectores exponen con claridad** cuáles son las funciones y responsabilidades de las empresas y los Estados en materia de derechos humanos, lo que **ha facilitado los debates nacionales y mundiales.** Proporciona un lenguaje común que contribuye a comprender y adoptar la agenda en pro de las empresas y los derechos humanos.

El impacto de los Principios Rectores es aún más sorprendente si tenemos en cuenta el debate sobre la responsabilidad social empresarial de hace 15 años, en el que la «responsabilidad social empresarial» carecía de una definición común y no era más que un término comodín que abarcaba todo un abanico de conceptos y prácticas diversas. Los Principios Rectores generaron un poderoso consenso sobre varios aspectos: que las empresas no deben perjudicar a las personas ni a las comunidades, que deben tomar medidas proactivas para evitar verse involucradas en impactos negativos sobre los derechos humanos y que deben ayudar a reparar la situación cuando no lo consiguen.

Los Principios Rectores se han integrado de forma explícita en los principios y normas internacionales principales sobre conducta empresarial responsable, como la Declaración EMN de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la norma ISO 26000. Esto ha **permitido una mayor coherencia**, facilitado el posicionamiento de los Principios Rectores en la agenda pública y empresarial mundial, y respaldado su adopción entre el sector empresarial.

No solo cada vez más empresas reconocen los Principios Rectores, en particular, las empresas grandes y multinacionales, sino que también hay una creciente concienciación sobre las empresas y los derechos humanos entre los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos, los inversores, las instituciones académicas y, desde hace no mucho, los consumidores. Esta **amplia y creciente concienciación sobre la agenda en pro de las empresas y los derechos humanos sirve como refuerzo positivo para la adopción y aplicación de los Principios Rectores.** Más del 50 % de las organizaciones empresariales encuestadas por la OIE señalaron que uno de los factores clave para acelerar la aplicación de los Principios Rectores es que existe una mayor concienciación entre los consumidores.

El fuerte compromiso de los sindicatos y la sociedad civil también ha contribuido a que las empresas adopten normas en materia de derechos humanos.

Los **Principios Rectores han atraído la atención de actores políticos comprometidos con la agenda de las empresas y los derechos humanos**. Esto ha llevado a que diversos Estados **elaboren planes de acción nacionales** para articular sus prioridades y medidas que apoyen el cumplimiento de las obligaciones y compromisos en materia de derechos humanos. Según la plataforma «globalnaps»², hasta la fecha, 25 países han publicado de manera oficial sus planes de acción nacionales y otros 17 países, de todas las regiones del mundo, están elaborando sus propios planes. También se han producido numerosos avances legislativos en muchos países, así como a nivel de la Unión Europea, relativos a las obligaciones de divulgación de información y de debida diligencia.

- 2011: Líneas Directrices de la OCDE y Principios Rectores de las Naciones Unidas
- 2012: Ley sobre la transparencia en las cadenas de suministro de California
- 2014: Grupo de Trabajo Intergubernamental para un tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos
- 2014: Directiva sobre divulgación de información no financiera de la Unión Europea
- 2015: Ley sobre las formas contemporáneas de esclavitud del Reino Unido
- 2017: Ley sobre el deber de vigilancia de las empresas de Francia
- 2018: Ley sobre las formas contemporáneas de esclavitud de Australia
- 2019: Ley sobre la debida diligencia en materia de trabajo infantil de Países Bajos (entra en vigor en 2021/22)
- 2019: Finlandia se compromete a la debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos a escala nacional y europea
- 2020: Iniciativa popular de Suiza «Empresas responsables: para proteger a los seres humanos y al medioambiente»

Próximos logros

- Directiva europea sobre la debida diligencia
- Revisión de la Directiva sobre divulgación de información y responsabilidad social empresarial de la Unión Europea
- Ley sobre la cadena de suministro de Alemania

² Planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos: <https://globalnaps.org/>

Se ha reforzado el papel del Estado como actor económico gracias a la integración de cuestiones relativas a los derechos humanos. Los organismos de contratación pública han integrado criterios relacionados con los derechos humanos en las decisiones de contratación pública; los gobiernos han dado instrucciones a las empresas estatales para que lideren la adaptación de sus prácticas a los Principios Rectores y los organismos de exportación han integrado requisitos de derechos humanos para que los gobiernos otorguen un apoyo prioritario a las empresas que cumplen los Principios Rectores.

Aunque la mayor parte de los cambios normativos sobre empresas y derechos humanos se ha producido en Europa y Norteamérica, a medida que las iniciativas internacionales cobran impulso y las complejas cadenas de valor promueven los Principios Rectores a nivel mundial, estos cambios y las futuras normativas repercutirán de forma directa e indirecta sobre las legislaciones nacionales de todo el mundo.

Los Principios Rectores son un componente fundamental de numerosas de iniciativas colectivas (públicas, privadas o de múltiples partes interesadas) que tienen por objeto prevenir y abordar los retos en materia de derechos humanos presentes en las cadenas mundiales de valor, así como mejorar el cumplimiento de los crecientes requisitos en materia de derechos humanos para acceder a mercados exigentes.

Algunos ejemplos:

- Los acuerdos sectoriales impulsados por sector público y formulados por el gobierno de Países Bajos sobre conducta empresarial responsable³ establecen el modo en que las empresas pueden colaborar con las organizaciones de la sociedad civil y con el gobierno para prevenir violaciones en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales. Estos acuerdos se basan en la aplicación de un mecanismo de debida diligencia, de conformidad con los Principios Rectores y con las Líneas Directrices de la OCDE.
- La iniciativa AMFORI (antes conocida como Iniciativa para la Responsabilidad Social de la Empresa o BSCI) se puso en marcha en 2003 a instancias del sector privado como respuesta a la creciente demanda empresarial de contar con condiciones laborales mejores y más transparentes en la cadena mundial de suministro. Su Código de Conducta se basa en normas y principios reconocidos a nivel internacional, tales como los consagrados en los Principios Rectores.

³ Acuerdos sobre conducta empresarial responsable internacional: <https://www.imvoconvenanten.nl/en>

- La Iniciativa para el Cacao Sostenible de Alemania es una iniciativa de múltiples partes interesadas que aspira a mejorar los medios de vida de los agricultores del cacao y sus familias, así como aumentar la proporción de cacao con certificado de sostenibilidad⁴.

Los Principios Rectores han impulsado cambios en las decisiones de inversión de las instituciones. Cada vez más inversores integran en sus políticas de inversión las consideraciones relativas a los derechos humanos, en consonancia con los Principios Rectores. Además, los Principios Rectores dejan claro que los propios inversores tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos a través de sus decisiones de inversión y exigen que los altos cargos directivos de las empresas lideren las cuestiones de derechos humanos y que sus políticas no se queden en papel mojado.

Estos avances van de la mano de otras iniciativas alineadas con los Principios Rectores. Los Principios para la Inversión Responsable, la mayor iniciativa internacional en la materia, exigirá el cumplimiento de los Principios Rectores a todos sus firmantes para 2024⁵. La Evaluación de la Sostenibilidad Empresarial, realizada por S&P Global para los Índices de Sostenibilidad Dow Jones de la Bolsa de Nueva York y para el Índice de Sostenibilidad del Mercado Integrado Latinoamericano (MILA), incluye los derechos humanos entre los criterios de evaluación, en plena consonancia con los Principios Rectores. La Iniciativa de Bolsas de Valores Sostenibles de las Naciones Unidas y los Principios del Ecuador para las entidades financieras también integran el respeto a los derechos humanos, de acuerdo con los Principios Rectores.

La integración de los Principios Rectores en el proceso de toma de decisiones de inversión ha detonado una reacción en cadena. Ha sido un motor fundamental para incorporar los derechos humanos en las empresas y para hacer de los derechos humanos un tema prioritario en la agenda del sector empresarial.

Los Principios Rectores han fomentado la transparencia puesto que, cuando existe un consenso sobre las acciones necesarias, las empresas tienen más facilidad para informar sobre ellas. El 67 % de las grandes empresas que participaron en el estudio de la OIE respondieron que hacen público el proceso con el que identifican los riesgos o posibles impactos sobre los derechos humanos que generan. Además, el 70 % de dichas empresas hacen pública la naturaleza de estos riesgos o impactos sobre los derechos humanos

⁴ Iniciativa alemana sobre cacao sostenible: <https://www.kakaoforum.de/en/about-us/german-initiative-on-sustainable-cocoa/>

⁵ Principios de Naciones Unidas para la inversión sostenible: <https://www.unpri.org/human-rights-and-labour-standards/why-and-how-investors-should-act-on-human-rights/6636.article>

(incluso a las partes interesadas afectadas o potencialmente afectadas) y cómo están tratando de solventarlos.

En 2015, la comunidad empresarial internacional, representada por la OIE, adoptó la Declaración de Bahréin⁶ con el **compromiso explícito de promover la adopción y aplicación de los Principios Rectores**. La Declaración de Bahréin refleja la gran importancia que la OIE y sus miembros conceden a los derechos humanos. La OIE y sus organizaciones miembro tienen el sólido compromiso de promover los Principios Rectores.

- Las organizaciones empresariales han publicado orientaciones en materia de derechos humanos y han puesto en marcha iniciativas relacionadas con la **concienciación, el fomento de capacidades y el aprendizaje entre pares** para promover que las empresas apliquen los Principios Rectores.
- A través de iniciativas que **reconocen de forma pública las buenas prácticas** de la comunidad empresarial para responder a problemas de derechos humanos, tales como los premios a las prácticas innovadoras y ejemplares.
- Las organizaciones empresariales han sido fundamentales para **promover acciones colectivas**, por ejemplo, a la hora de inducir cambios en las cadenas mundiales de suministro alineados con los Principios Rectores.
- Las organizaciones empresariales han **colaborado con los gobiernos** en la elaboración de planes de acción nacionales y otros marcos conexos para promover los derechos humanos.

Para las empresas, los Principios Rectores han permitido esclarecer qué se espera de ellas. Los Principios Rectores han desencadenado **un cambio de paradigma, por el que ya no se considera que los riesgos para los derechos humanos suponen un riesgo para la empresa, sino un riesgo para sus partes interesadas**.

Los **Principios Rectores han llegado a la sala de juntas** y se han convertido en una problemática tratada por los directivos. Además, muchas empresas han integrado los derechos humanos como un componente fundamental de sus estructuras empresariales. El 87 % de las empresas que respondieron a la encuesta de la OIE confirmaron que disponen de procesos internos para hacer un seguimiento de la aplicación o el cumplimiento de la política de derechos humanos de la empresa.

⁶ Declaración de Bahréin:

https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/employment/ES/2015-10-07_C-238_Declaracion_de_Bahrein_final.pdf

Muchas empresas grandes o multinacionales gozan ahora de políticas específicas o han publicado declaraciones que demuestran su compromiso con los derechos humanos. El 90 % de las empresas encuestadas confirmaron haber publicado una declaración de política, aprobada por la cúpula de la empresa, para expresar su compromiso de respetar los derechos humanos, en consonancia con las normas internacionales (como la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo).

Además, muchas empresas han adoptado políticas específicas sobre cuestiones relativas a los derechos humanos, tales como el trabajo infantil, los trabajadores migrantes, las formas contemporáneas de esclavitud y las reclamaciones, que se actualizan de forma periódica. Estos compromisos han ayudado a las empresas a crear estructuras que facilitan su cumplimiento.

Se ha avanzado mucho en la aplicación de la debida diligencia, en particular, en las empresas grandes y multinacionales. Por ejemplo, el 93 % de las empresas encuestadas respondieron que han elaborado procesos y mecanismos para identificar las posibles consecuencias negativas que sus actividades empresariales puedan tener de forma directa sobre los derechos humanos. Y el 73 % indicaron que estos procesos incluían dónde y cómo podrían estar ocasionando, de forma indirecta, consecuencias negativas sobre los derechos humanos debido a las acciones de otra entidad (proveedor, socio comercial o cliente) con la que tienen algún tipo de relación comercial.

Además, el 90 % de las empresas encuestadas respondieron que los procesos en vigor incluían o pensaban enmendar para que incluyeran una evaluación de los efectos que tienen sobre los derechos humanos (por ejemplo, el sistema de gestión de riesgos de la empresa). Y el 87 % de las empresas encuestadas respondieron que habían desarrollado mecanismos de seguimiento y planes de acción para poner remedio a los riesgos para derechos humanos identificados.

Los Principios Rectores han fortalecido la **gestión de la cadena de suministro** de las empresas. Muchas empresas han desarrollado enfoques sofisticados para mejorar las condiciones de trabajo y promover sus valores y principios fundamentales más allá de su propia actividad. El 83 % de las empresas encuestadas por la OIE afirmaron que la declaración de su política de empresa incluye requisitos para que los proveedores y socios comerciales respeten los derechos humanos.

El 87 % de las empresas respondieron que actuaban cuando detectaban que sus proveedores, socios comerciales o clientes podían estar provocando de forma indirecta un impacto negativo sobre los derechos humanos. Entienden que es importante lidiar con los riesgos relacionados con los derechos humanos cuando su empresa está implicada de forma directa o indirecta, y no solo con los proveedores de primer nivel de sus cadenas de suministro. Esta toma de conciencia también ha llevado a que un gran porcentaje de empresas, el 80 % según la encuesta de la OIE, aplique algún tipo de política o criterio de compra responsable (por ejemplo, el pago programado a los proveedores, el compromiso de los proveedores de respetar los derechos humanos, la debida diligencia y otros).

Las empresas han comprendido **la importancia de colaborar con las partes interesadas** de forma proactiva y continuada para identificar problemas y efectos perniciosos, para definir compromisos y políticas y para encontrar soluciones a problemas comunes. Las empresas han aprendido que no hacer nada supone un riesgo mucho mayor que pasar de entrada a la acción, algo imprescindible para la aplicación de los Principios Rectores. El estudio de la OIE reveló que el 76 % de las empresas colaboran de forma periódica con aquellas personas que podrían verse afectadas por sus actividades, tales como los empleados, la comunidad local, los clientes y otros, para que identifiquen cuáles creen que son o que podrían ser los impactos de la empresa sobre ellos.

También se pueden medir los avances en el **acceso a reparaciones**: el 67 % de las empresas encuestadas cuentan ahora con mecanismos de reclamación en vigor a los que pueden acceder las personas y comunidades a las que puedan estar afectando. Además, el 70 % de las empresas encuestadas cuentan con mecanismos de reparación o de asistencia para casos en los que se ha constatado un impacto negativo sobre los derechos humanos.

Brechas y retos

El informe de 2018 del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas presentado ante la Asamblea General destacó: «La dificultad más grande sigue siendo la falta de liderazgo del Gobierno para resolver las deficiencias en materia de gobernanza. Una cuestión fundamental es que los Gobiernos anfitriones no cumplen con su obligación de proteger los derechos humanos, ya sea por no aprobar una legislación que se ajuste a las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos, o por aprobar leyes que no son compatibles, o bien por no aplicar leyes que protejan a los trabajadores y las comunidades afectadas».

Las empresas operan en un contexto legislativo, económico y cultural particular. **Contar con una buena gobernanza**, así como garantizar que la legislación concuerde con las normas internacionales de derechos humanos, es fundamental para fomentar la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. Si existen unas condiciones marco favorecedoras, los países podrán cumplir las expectativas consagradas en los convenios internacionales sobre derechos humanos y en los tratados internacionales sobre medioambiente. No obstante, más de 40 países siguen sin ratificar los convenios fundamentales de la OIT. La homosexualidad es un delito en más de 70 países y es, en especial, en estos contextos en los que más se necesita el liderazgo ético de las empresas, aunque son también los contextos más complejos en los que operar.

También existe un importante vínculo con el **trabajo informal**; en concreto, en lo que respecta a los derechos laborales. Más del 60 % de los trabajadores de todo el mundo trabajan en la economía informal y, en algunos países y sectores, este porcentaje alcanza el 80 o 90 %. Es la economía informal la que exhibe las mayores carencias de trabajo decente y los mayores riesgos para los derechos humanos.

En 2015, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación núm. 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Por ello, podemos decir que existe un amplio consenso internacional acerca de qué hemos de hacer para combatir el trabajo informal. **No obstante, las acciones para combatirlo siguen siendo inadecuadas y lentas, y el problema de la informalidad sigue sin recibir atención suficiente en los debates internacionales.**

Hemos de atajar este patente problema, para así avanzar y generar un entorno propicio para los derechos humanos. Han de adoptarse medidas diversas y que abarquen una amplia panoplia de cuestiones, tales como los derechos de propiedad, el derecho de sociedades, el derecho del trabajo, el derecho tributario, la corrupción y otros. Abordar los derechos humanos como si fuera una cuestión aislada no conseguirá atajar las causas subyacentes a los riesgos y las violaciones de los derechos humanos.

Cada región y cada país tiene sus propios **desafíos sistémicos** que plantean importantes trabas para lograr el objetivo tras los Principios Rectores. Por ejemplo, la pobreza o la imposibilidad de acceder a una educación de calidad aumentan la probabilidad de que exista trabajo infantil en las cadenas empresariales de valor. La degradación del medioambiente pone en jaque e imposibilita el acceso a recursos naturales básicos para las personas y sus comunidades. La corrupción y la gobernanza deficiente socavan el Estado de derecho y la prestación de servicios públicos básicos, en particular, a los más vulnerables, lo que genera un contexto permisivo hacia las violaciones de derechos humanos⁷. El cambio climático tiene consecuencias directas sobre numerosos derechos humanos; por ejemplo, las sequías y el aumento del nivel del mar afectan el derecho a la vida y al agua, y ocasiona migraciones involuntarias. Todas estas fallas sistémicas son las causas en las que radican las violaciones de diversos derechos humanos y se han de combatir de manera sistémica, bajo el liderazgo de los Estados y en colaboración con aquellos actores privados y sociales con responsabilidad y capacidad de hallar soluciones.

Pese a que los Principios Rectores se hayan integrado de manera explícita en principales normas y principios internacionales sobre conducta empresarial responsable, **sigue habiendo carencias a la hora de articular la aplicación de la agenda en pro de las empresas y los derechos humanos en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.**

Asimismo, la comunidad empresarial tiene la impresión de que **existe una gran diversidad de estándares, herramientas y certificaciones que tratan distintas áreas de los derechos humanos (trabajo, medioambiente, relaciones empresariales), lo que genera confusión y hace que sea aún más difícil** atajar y gestionar la problemática de los derechos humanos. La comunidad empresarial se siente sobrepasada por todas estas responsabilidades y tal diversidad de estándares.

⁷ Guía *Connecting the anti-corruption and human rights agendas: A guide for business and employers' organisations*, OIE y Business at OECD, 2020. <https://www.ioe-emp.org/es/noticia/detalles/una-nueva-guia-expone-las-sinergias-entre-los-programas-internacionales-en-materia-de-anticorrupcion-y-derechos-humanos>

Y, lo que es más, para poder recopilar los datos y la información necesarios para cumplir con los requisitos de los inversores, hay que destinar importantes recursos, lo que supone un reto para algunas empresas, sobre todo cuando tienen que recabar información relacionada con sus cadenas de valor.

Iniciativas como la labor del Grupo de Trabajo Intergubernamental para un tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos **divergen de los Principios Rectores y desvían recursos de las iniciativas que se están aplicando en la actualidad**. Un paso importante en el futuro sería evitar una fragmentación innecesaria y la proliferación de iniciativas, para así centrarnos de pleno en la aplicación de los Principios Rectores.

A escala nacional se están pudiendo ver casuísticas similares. Un importante escollo para la aplicación de los Principios Rectores es que los nacientes marcos normativos de diversos países no siempre pueden mantener y promover el espíritu y la esencia de los Principios Rectores. Son particularmente preocupantes las leyes que están emergiendo relativas a la debida diligencia obligatoria y al alcance de las responsabilidades de las empresas. Según los Principios Rectores, las empresas que hayan provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos deben repararlas o contribuir a su reparación. Sin embargo, en los casos en los que esas consecuencias guarden relación con las operaciones, productos o servicios prestados por otra entidad con la que una empresa mantiene relaciones comerciales, la responsabilidad de respetar los derechos humanos no exige que sea dicha empresa la que los repare.

Los enfoques normativos que responsabilizan a las empresas multinacionales de las violaciones de derechos humanos en sus cadenas de valor, sin tomar en consideración el tipo de vínculo que guardan con estas cadenas, son un obstáculo no solo para la aplicación de los Principios Rectores, sino también para el comercio internacional y la inversión. Estos enfoques pueden tener consecuencias inesperadas, como disuadir a las empresas internacionales de entablar nuevas relaciones y de invertir en países que presenten entornos complejos. Esto haría que se perdiera la oportunidad de mejorar los estándares de derechos humanos y las condiciones de vida en aquellos lugares donde, con frecuencia, más se necesitan.

Aunque la participación de los gobiernos ha aumentado y mejorado en los últimos años, sigue habiendo grandes problemas a la hora de formular y aplicar los planes de acción nacionales, problemas relacionados con el nivel de aplicación, el proceso de elaboración y la calidad de los resultados de dichos planes. Esto impide la participación de diversas instituciones estatales, empresas, la sociedad civil y otros actores relevantes.

- En lo que respecta al nivel de aplicación, en la actualidad, solo 25 de 193 países cuentan con planes de acción nacionales. La mayoría de ellos son países europeos y, aunque está habiendo progresos en algunos países fuera de Europa, la mayoría siguen sin registrar avances.
- En lo que respecta al proceso de elaboración de planes de acción nacionales, a pesar de que existen directrices, en muchos casos no se cumplen los requisitos básicos, tales como la inclusión y la participación de representantes legítimos de la sociedad civil y las empresas, sobre todo en el Sur Global.
- En lo que respecta a la calidad, no todos los planes de aplicación nacionales incorporan una mezcla inteligente de medidas obligatorias y voluntarias y, en muchos casos, no reflejan la coherencia política necesaria para impulsar una agenda integral en pro de las empresas y los derechos humanos.

La **ausencia de una cultura colaborativa** en muchos países, debido a la arraigada y creciente desconfianza entre los actores públicos, sociales y privados, constituye uno de los más flagrantes obstáculos a la elaboración de políticas públicas inclusivas.

Las víctimas de estos impactos negativos sobre los derechos humanos suelen, en muchos casos, tener dificultades para acceder a **mecanismos de reparación eficaces**. Entre los obstáculos para acceder a reparaciones eficaces destacan la existencia de sistemas jurídicos corruptos o débiles, el desconocimiento sobre los propios derechos, las barreras lingüísticas, el alto coste de los litigios, el acceso limitado a espacios cívicos para organizar protestas colectivas y el miedo a la intimidación, entre otros. En la última década, ha habido pocos avances en el acceso a reparaciones a escala nacional.

También se necesitan mejoras a la hora de promover **mecanismos de reparación no estatales** que sean eficaces y proporcionen reparaciones o asistencia en aquellos casos en los que se constate un impacto sobre los derechos humanos.

Las pymes se enfrentan a retos particulares a la hora de aplicar los Principios Rectores. Aunque las pymes son la piedra angular de toda economía, no hay un enfoque claro sobre cómo enfrentarse a este reto con éxito y cómo fomentar la participación de las pymes en la aplicación de los Principios Rectores.

Algunas grandes empresas cuentan con más de 100 000 proveedores directos o de «nivel 1». En niveles sucesivos, pueden llegar a tener millones de empresas proveedoras. Pese a que ha habido grandes progresos en materia de debida diligencia, las empresas que cuentan

con cadenas de suministro tan grandes y complejas tienen problemas para implantar mecanismos de debida diligencia integrales y, lo que es más importante, para hacer un buen seguimiento de la información que recaban.

También hay margen de mejora en lo que respecta al papel que desempeñan las organizaciones de empleadores con vistas a promover la aplicación de los Principios Rectores en todo el mundo. Pese a que las organizaciones de empleadores están cada vez más concienciadas sobre los Principios Rectores, tienen que reforzar sus capacidades para ayudar a sus empresas miembro a adoptar los Principios Rectores. El 56 % de las organizaciones de empleadores encuestadas consideran que no tienen la capacidad suficiente para ayudar a sus empresas miembro a adoptar y aplicar los Principios Rectores. Este es un reto apremiante, puesto que estas empresas esperan que sus organizaciones de empleadores las ayuden a comprender y aplicar los Principios Rectores como parte de los servicios que les prestan.

El camino a seguir

El COVID-19 está teniendo graves y profundas consecuencias para los derechos humanos.

Lo que comenzó como una emergencia mundial para la salud pública se ha convertido de manera vertiginosa en una crisis económica, social y ambiental sin precedentes en nuestra era y, por ende, en una crisis de derechos humanos. La pandemia ha dado marcha atrás en alguno de los logros cosechados con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y en la implantación de la agenda en pro de las empresas y los derechos humanos. Este es y seguirá siendo uno de los problemas más persistentes y apremiantes que habremos de atajar en el futuro próximo.

No obstante, **las crisis pueden abrir la puerta a la oportunidad. Ahora gozamos de la oportunidad de remediar las fallas en las políticas de derechos humanos, que llevan estando patentes mucho tiempo, pero a las que aún no se han puesto remedio por completo. Tenemos la oportunidad de atajar las causas subyacentes** de tantísimos desafíos para los derechos humanos, en particular, las carencias en materia de buena gobernanza, de Estado de derecho y de acceso a la protección social, a la educación, a la igualdad de género y al trabajo decente.

Las empresas no quieren volver, como si nada, a la situación previa a la crisis, sino ayudar con todas sus fuerzas a reconstruir sobre bases más sólidas para el futuro. Esto supone destinar nuestro empeño a mejorar la aplicación de los Principios Rectores, la educación, las oportunidades de empleo, el acceso universal y asequible a las tecnologías digitales, la respuesta al cambio climático, la igualdad de oportunidades y la construcción de una economía mundial sostenible y resiliente. Un entorno propicio para las empresas que promueva los derechos humanos, el empleo y el desarrollo económico sostenible es el sustrato que permitirá alcanzar nuestros objetivos sociales, económicos, ecológicos y de derechos humanos.

Este capítulo recoge medidas concretas propuestas por la comunidad empresarial para lograr la notable adopción y aplicación de los Principios Rectores en la próxima década, con miras a lograr los objetivos anhelados en beneficio de todas las partes interesadas y las empresas:

- **Los desafíos sistémicos han de atajarse con un enfoque sistémico.** Para promover la agenda en pro de las empresas y los derechos humanos, es fundamental atajar de forma

sistémica y radical las causas subyacentes a los impactos negativos sobre los derechos humanos, tales como la pobreza, el trabajo informal, la gobernanza deficiente y la corrupción, y que todos los actores relevantes ayuden a buscar soluciones. La agenda de los derechos humanos necesita un ecosistema óptimo y que funcione bien para prosperar.

- **Es fundamental reforzar los vínculos entre la agenda del desarrollo sostenible y la agenda de las empresas y los derechos humanos.** La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es, en la práctica, una agenda para los derechos humanos. Según el Instituto para los Derechos Humanos de Dinamarca, más del 90 % de las 169 metas que integran los ODS están relacionadas con las normas internacionales de los derechos humanos y del trabajo. En otras palabras, los ODS se sustentan en los derechos humanos y solo podrán conseguirse si se respetan los principios del Estado de derecho, la participación, la rendición de cuentas y la no discriminación. Combinar las agendas de defensa de los derechos humanos y de lucha contra la corrupción; entender que los sistemas de protección social sostenibles acabarán con la pobreza extrema y, por tanto, reducirán el riesgo de trabajo infantil y forzoso; y reforzar los sistemas judiciales para mejorar el acceso a reparaciones contribuirá a destruir las barreras que obstaculizan el desarrollo de estrategias integrales para promover los derechos humanos y lograr nuestros objetivos como sociedad consagrados en la Agenda 2030.
- El primer pilar de el enfoque «proteger, respetar y remediar» (el deber del Estado de proteger los derechos humanos) sigue siendo una oportunidad por explotar. **En el futuro, deberíamos dirigir esfuerzos a fortalecer la rendición de cuentas de los gobiernos en su aplicación de los Principios Rectores. Se ha de reforzar el papel del Estado para que pueda ejercer un mayor liderazgo a la hora de adoptar y aplicar los Principios Rectores.**

La elaboración de planes de acción nacionales debe estar en consonancia con los estándares de calidad promovidos por las Naciones Unidas y contar con la participación de todas las partes interesadas relevantes del país. Estos planes de acción deben fortalecer la coherencia en las políticas y el papel de los gobiernos a la hora de establecer y aplicar leyes, así como crear y mantener un sistema jurídico y político estable y predecible, a la par que un entorno propicio para el progreso económico y social.

- Estos planes deben estar adaptados al contexto nacional y basarse en prioridades que reflejen la realidad y los desafíos de mayor relevancia para la actividad empresarial de cada país.
- **Los gobiernos deben reforzar la coherencia en las políticas y mejorar la coordinación en la labor interministerial e interinstitucional, para así identificar oportunidades para crear sinergias que garanticen el cumplimiento de los compromisos estatales en materia de protección de derechos humanos.**
- **Toda nueva medida política que concierna a la debida diligencia debe elaborarse de acuerdo con los Principios Rectores, compartir sus principios fundamentales y basarse en las lecciones aprendidas con las iniciativas existentes sobre qué ha funcionado y qué no.** Los representantes de las empresas deben participar en la elaboración de estos marcos políticos, para así garantizar que no se deje de lado ningún desafío y que el marco resultante fomente la aplicación de los Principios Rectores, en particular, llegar a las pymes de todas las cadenas mundiales y nacionales de valor.
- **Se ha de evidenciar aún más la responsabilidad del Estado como actor económico, en particular, por medio de la integración de los Principios Rectores en la gestión de las empresas estatales.** Además de reforzar el deber del Estado de proteger los derechos humanos, consagrado en el primer pilar de los Principios Rectores, este enfoque permitiría a los Estados predicar con el ejemplo y tener un incentivo para agilizar y promover la adopción y aplicación de los principios. Más del 50 % de las organizaciones empresariales encuestadas consideran que una de las principales motivaciones que cualquier tipo de empresa encuentra para impulsar la aplicación de los Principios Rectores es que los Estados prediquen con el ejemplo y dispongan incentivos claros.
- **Se han de reforzar los sistemas judiciales, y los mecanismos para denunciar las violaciones de los derechos humanos han de ser eficaces y asequibles, para así mejorar el acceso a reparaciones.** Esto incluye reducir los costes y hacer más accesibles los procesos de litigación para los titulares de derechos, en particular, los más vulnerables. Por ejemplo, los gobiernos pueden constituir organismos de arbitraje que integren a los tribunales, a los comités de mediación y a otros mecanismos relevantes, con el único fin de responder a problemáticas concretas de derechos humanos (por ejemplo, relativas al trabajo o a la tierra), lo que agilizaría los mecanismos de reclamación y reparación y facilitaría la consecución del criterio de eficacia de los Principios Rectores.

- **Es preciso organizar más acciones colectivas para responder a problemas sistémicos.**
Una empresa puede identificar ciertos riesgos para los derechos humanos gracias a sus mecanismos de debida diligencia, pero atajarlos y mitigarlos a lo largo de toda la cadena de suministro puede ser muy complicado para una empresa aislada. Los derechos humanos son una cuestión precompetitiva. Si empresas, gobiernos y otras partes interesadas colaboran, será mucho más probable que respondan a estos riesgos de manera sostenible. El COVID-19 ha sido el detonante de nuevos enfoques basados en alianzas, que pueden aprovecharse para avanzar y atajar de raíz los desafíos para los derechos humanos. Un gran ejemplo de estos enfoques innovadores basados en alianzas es la Alianza 8.7, que agrupa a todas las partes interesadas (gobiernos, interlocutores sociales, sociedad civil y Naciones Unidas) a escala nacional e internacional para trabajar en pro de la erradicación del trabajo infantil, en consonancia con los ODS.
- **Se ha de fortalecer la confianza y la colaboración entre todas las partes interesadas, relevantes y legítimas que participan en la agenda en pro de los derechos humanos y las empresas, para que puedan trabajar juntas y contribuir a la elaboración de políticas públicas en un entorno constructivo y libre de polarizaciones ideológicas.** Es importante generar espacios de diálogo a escala nacional y regional, así como dentro de los distintos sectores productivos, para que los debates sean pertinentes para los retos y realidades geográficas. Buen ejemplo de ello sería promover un diálogo en torno a la aplicación del Convenio núm. 169 de la OIT, considerado a nivel internacional como un sólido instrumento para el diálogo social, que aspira a proteger los derechos de los pueblos indígenas, pero que también tiene el potencial de generar un impacto positivo real y crear un entorno social y económico propicio para la creación de empleo y la inversión. El diálogo social contribuye a responder de manera colectiva los desafíos más apremiantes en estas sociedades, tales como las condiciones de trabajo, los conflictos ambientales y sociales, la pobreza, el trabajo informal, la corrupción y otros desafíos que van más allá de la responsabilidad de las empresas pero que han de atajar todos los actores relevantes, para así generar un entorno propicio en el que las sociedades, las comunidades y las empresas puedan prosperar.
- **Se ha de promover la colaboración y el aprendizaje entre pares a escala regional, nacional y sectorial,** para así permitir el intercambio de buenas prácticas y de lecciones aprendidas, e identificar enfoques innovadores y eficaces que puedan servir de ejemplo, replicarse o ampliarse. **Reforzar las plataformas de conocimientos existentes a nivel regional y crear nuevas plataformas a escala nacional y sectorial** para congregar a

todas las partes interesadas relevantes será esencial para agilizar y fomentar la adopción y aplicación de los Principios Rectores.

- **Es importante que centremos la próxima década en promover las acciones a escala nacional.** Los Principios Rectores no han de aplicarse en las Naciones Unidas en Nueva York o en Ginebra. Las estrategias para la aplicación de los Principios Rectores han de llevarse a cabo a escala nacional para que tengan éxito y sean sostenibles. Ninguna intervención externa podrá sustituir la influencia, el impacto y el papel que desempeñan los líderes locales, por lo que es fundamental fomentar y reforzar la capacidad de liderazgo local en materia de derechos humanos.
- Es preciso **un debate mucho más maduro sobre los desafíos para los derechos humanos** si queremos que haya más transparencia. Las empresas que identifican y exponen sus desafíos de manera transparente y honesta, en concreto, aquellos más arraigados a sus cadenas de suministro, suelen ser penalizadas por su sinceridad.
- **Se han de fomentar los efectos indirectos**, para que las medidas adoptadas por las empresas en las cadenas de suministro logren empoderar a los gobiernos nacionales. El objetivo es garantizar que existan sistemas sólidos a escala nacional; así, aunque una empresa abandone un mercado particular, perdurarán las mejoras impuestas por dicha empresa. Así pues, las cadenas mundiales de suministro serían el motor de cambio sobre el terreno, no solo de las prácticas empresariales de economía exportadora, sino también de la economía local.
- **En 2020 se realizó una encuesta entre los empleadores con motivo del 75.º aniversario de las Naciones Unidas y que confirmó que el sector privado tiene un férreo compromiso para con el multilateralismo**, lo que reafirmó su percepción de que la cooperación internacional es fundamental para promover los derechos humanos y el desarrollo económico sostenible. A menudo, las situaciones de crisis son una oportunidad de oro para que surjan nuevas ideas. Este es el mejor momento para revitalizar el sistema multilateral y garantizar que responda mejor a las necesidades de las personas, las sociedades y las economías. Ha llegado la hora de replantear estas instituciones para que sean capaces de cumplir sus propósitos y las expectativas que tenemos puestas en ellas. En este sentido, es importante que haya un mayor compromiso con las organizaciones que representan a las empresas. El sistema multilateral necesita encontrar un nuevo equilibrio y escuchar a los interlocutores sociales con el fin de lograr soluciones y respuestas reales ante los desafíos mundiales. Al fin y al cabo, toda estrategia internacional habrá de implantarse a nivel nacional,

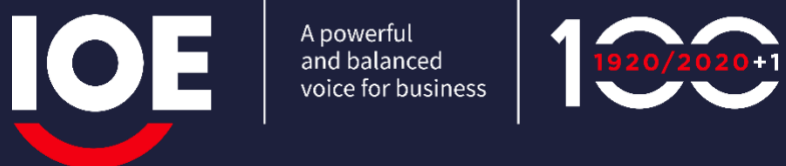
donde los interlocutores sociales son fundamentales para su auténtica aplicación. Solo podremos mejorar la coherencia de las políticas, su verdadera aplicación y hacer que de ellas deriven progresos tangibles y constatables con la colaboración activa de los interlocutores sociales.

- **Es preciso seguir desplegando esfuerzos de concienciación y fomento de capacidades para las empresas y, en concreto, las pymes.** Los agentes multiplicadores, tales como las organizaciones empresariales, desempeñan un papel fundamental en esta materia, pues no solo gozan de la confianza de sus empresas miembro, sino que también pueden llegar a un amplio espectro de empresas de diversos tamaños y sectores.
- **Los inversores han de acordar indicadores y sistemas de medición unificados y adecuados para evaluar el cumplimiento empresarial de los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores sin sobrecargar a las empresas con requisitos para la recopilación de datos abrumadores y complejos,** sobre todo en lo que respecta a la información sobre sus cadenas de valor.
- Es indispensable contar con un buen liderazgo para promover la adopción de los Principios Rectores. **Aunque algunos líderes empresariales de gran calado están promoviendo la agenda en pro de los derechos humanos dentro de sus empresas y entre sus socios, sigue haciendo falta más liderazgo y compromiso por parte de aquellas empresas que no han sido pioneras en esta materia. Por ello, necesitamos enfoques más inclusivos.** Toda persona jurídica tiene el deber y la posibilidad de mejorar su impacto sobre los derechos humanos y contribuir a la aplicación de los Principios Rectores y de la Agenda 2030. Dejar de lado a ciertas empresas, bien por operar en determinados sectores o por cualquier otro motivo, de las acciones conjuntas, de las iniciativas de aprendizaje por pares y del diálogo en general no favorecerá a las comunidades y los grupos afectados, sino todo lo contrario.

El papel de las organizaciones que congregan a empresas y empleadores será aún mayor en esta década de acción.

Las organizaciones empresariales son fundamentales para sentar las bases de cara al futuro y para motivar un cambio en la aplicación de los Principios Rectores durante la próxima década, pues no solo cuentan con la confianza de sus empresas miembro, sino que también pueden alcanzar a un amplio abanico de empresas, grandes y pequeñas, de todos los sectores y regiones.

- Asimismo, las organizaciones empresariales tienen un papel fundamental para seguir promoviendo la concienciación, el fomento de capacidades, el aprendizaje entre pares en el seno de la comunidad empresarial y la coordinación de acciones colectivas.
- Las organizaciones empresariales, que representan la voz de las empresas, tendrán que colaborar de manera aún más estrecha con los responsables de la formulación de políticas y con el resto de partes interesadas relevantes en las crecientes actividades políticas y legislativas relativas a las empresas y los derechos humanos, pues pueden aportar experiencias, realidades y opiniones provenientes de toda la comunidad empresarial.
- Las organizaciones empresariales tendrán que seguir ayudando a las empresas no solo a respetar los derechos humanos, sino también a hacer frente al entorno legislativo tan cambiante en todo el mundo.



© OIE 2021