

**INSTITUTO DANÉS
DE DERECHOS
HUMANOS**

EMPRESAS Y DERECHOS
HUMANOS EN AMÉRICA
LATINA Y EL CARIBE:
RETOS Y OPORTUNIDADES
PARA LA ADOPCIÓN E
IMPLEMENTACIÓN DE
PLANES DE ACCIÓN
NACIONALES

ABRIL 2019



EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: RETOS Y OPORTUNIDADES PARA LA ADOPCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN NACIONALES

Autores: Elin Wrzoncki, Germán Zarama

Agradecimientos: Queremos manifestar nuestro especial agradecimiento a todas las personas que participaron del taller en Santiago de Chile, cuyos significativos aportes y retroalimentación hicieron posible este trabajo (lista de asistentes en anexo).

Así mismo, expresamos nuestra especial gratitud a Verónica Zubia y a los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, quienes prestaron sus mejores oficios para la realización del evento.



El taller fue posible gracias a la contribución de Sida, Agencia sueca de cooperación. La responsabilidad de los contenidos de este documento recae únicamente en los autores del mismo. Por lo tanto, no compromete a los y las participantes del taller ni a las instituciones que representan.



e-ISBN: 978-87-93605-94-7

Layout: Hedda Bank

© 2019 Instituto Danés de Derechos Humanos
Instituto Nacional de Derechos Humanos de Dinamarca
Wilders Plads 8K
DK-1403 Copenhagen K
Teléfono +45 3269 8888
www.humanrights.dk

Esta publicación, o parte de ella, puede ser reproducida si se citan el autor y la fuente.

Esta publicación, o partes de ella, pueden reproducirse citando a los autores y la fuente, siempre y cuando dicha reproducción sea para uso no comercial. En el Instituto Danés de Derechos Humanos, nuestro objetivo es hacer que nuestras publicaciones sean lo más accesibles posible. Utilizamos un tamaño de letra grande, frases cortas (sin guión), texto alineado a la izquierda y un fuerte contraste para una máxima legibilidad. Para más información sobre accesibilidad, visite www.humanrights.dk/accessibility



TABLA DE CONTENIDO

ABREVIACIONES	4
PRESENTACIÓN	5
CAPÍTULO 1 – APROXIMACIÓN AL CONTEXTO: INSTRUMENTOS, POLÍTICAS Y ESTADO ACTUAL DE INICIATIVAS GLOBALES	7
CAPÍTULO 2 – ANTECEDENTES Y CONTEXTO REGIONAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	14
CAPÍTULO 3 – IDENTIFICACIÓN DE RETOS, OPORTUNIDADES Y ACCIONES ESTRATÉGICAS EN EL PLANO REGIONAL	25
CAPÍTULO 4 – REFLEXIONES FINALES Y PRÓXIMOS PASOS	35
REFERENCIAS	38
ANEXO: APORTES POR TEMÁTICA	40
NOTAS FINALES	46



ABREVIACIONES

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los DDHH
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
DDHH	Derechos Humanos
DIHR	Danish Institute for Human Rights
ENLB	Evaluación Nacional de Línea de Base
FIO	Federación Iberoamericana del Ombudsman
GANHRI	Alianza Global de Instituciones Nacionales de DDHH
G7	Grupo de los Siete
G20	Grupo de los Veinte
IDDH	Instituto Danés de Derechos Humanos
INDH	Instituciones Nacionales de Derechos Humanos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
PAN	Planes de Acción Nacionales
PRNU	Principios Rectores de las Naciones Unidas en Empresas y DDHH
REDESCA	Relatora Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales



PRESENTACIÓN

Este documento tiene por objetivo principal reflejar el estado actual de discusión de la temática en torno a las empresas y los derechos humanos en la región de América Latina y el Caribe, a fin de generar una discusión de fondo sobre la materia y considerando las perspectivas desde distintas latitudes de la región, se llevó a cabo en Santiago de Chile los pasados 18 y 19 de diciembre de 2018, un taller técnico denominado **“Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe”**, en un esfuerzo conjunto del Instituto Danés de Derechos Humanos, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Este encuentro, de carácter regional, permitió conocer las experiencias y perspectivas provenientes principalmente desde los actores gubernamentales y de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos de países como Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Honduras, México, Perú y República Dominicana; en un intercambio de aportes con la academia, organizaciones internacionales como la ONU (a través del Grupo de Trabajo en Empresas y DDHH, la Oficina del Alto Comisionado para los DDHH y UNICEF), la CIDH a través de su REDESCA, OCDE, la OIT y representantes de Organizaciones de la Sociedad Civil.

De manera particular, el taller abordó los procesos locales de implementación de los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos** (en adelante PRNU) a través de la adopción y puesta en marcha de Planes Acción Nacionales (en adelante PAN); y facilitó el intercambio de experiencias entre países que ya han adoptado o se encuentran en proceso de elaboración de dichos planes. A través de distintos espacios de diálogo y construcción colectiva, se analizaron y revisaron las buenas prácticas y las lecciones aprendidas en la región de América Latina y el Caribe, identificando además algunas de las principales necesidades en cuanto al aseguramiento de la continuidad y ampliación de los procesos de implementación de los PRNU, y especialmente en consideración de los países que aún no cuentan con un Plan de Acción Nacional o políticas específicas en la materia.

Del mismo modo, fueron también tenidas en cuenta para la discusión las necesidades de fortalecimiento de los lazos de trabajo intergubernamentales para el desarrollo de políticas en empresas y DDHH bajo la visión de sostenibilidad que proporciona la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y en

articulación con las iniciativas que se vienen liderando desde instancias regionales como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

Es de subrayar que, si bien la discusión se centró en el desarrollo y adopción de PAN, está claro que estos no representan la única herramienta relacionada con la aplicación de los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos y, por tanto, hacen parte del discurso, respaldo o acción ejecutiva y política común de varios Estados, a la par con otras iniciativas (por ejemplo, aquellas de carácter legislativo y/o regulatorio). En ese sentido, se sugiere una lectura amplia de estos contenidos teniendo presente otros instrumentos -sean políticos o jurídicos- que puedan ser desarrollados con el objeto de articular y complementar de manera idónea las obligaciones existentes en la materia y los esfuerzos iniciados para su cumplimiento.

CAPÍTULO 1

APROXIMACIÓN AL CONTEXTO: INSTRUMENTOS, POLÍTICAS Y ESTADO ACTUAL DE INICIATIVAS GLOBALES

Desde su adopción en el año 2011, los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos (PRNU), han recibido una amplia aceptación por parte de distintas organizaciones internacionales y/o regionales, que han adherido a su contenido e incentivado al desarrollo de Planes de Acción Nacionales en Empresas y Derechos Humanos (PAN) como instrumento idóneo de implementación a nivel nacional. En diversos instrumentos e instancias internacionales se ha manifestado de manera explícita el apoyo para su puesta en marcha (ver recuerdo abajo).

Los PAN representan una herramienta estándar para que los gobiernos coordinen y prioricen acciones sobre un tema, con el propósito de revisar las necesidades y acciones del nivel nacional; crear consciencia e iniciar acción, interna y externa; establecer objetivos mensurables y asequibles; y promover vínculos y coherencia.

IMPULSO INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO DE PAN

Europa: La **Unión Europea (UE)** a través de la Comisión Europea, fue la primera organización en realizar un llamado a los Estados miembros para que activamente desarrollen Planes de Acción Nacionales en implementación de los PRNU (en el año 2011), reconociéndolos como “el marco normativo autorizado” para abordar la responsabilidad social corporativa¹. En el año 2012 el Consejo Europeo también hizo un llamado a los Estados miembros de la UE -y en general a todos los países- a desarrollar PAN para la implementación de los PRNU², lo cual hasta el momento ha sido acogido por trece estados miembros que ya han adoptado un PAN. El **Consejo de Europa** adoptó en 2016 una recomendación³ sobre Derechos Humanos y Empresas que insta a los 47 Estados miembros a compartir PAN.

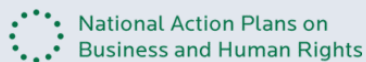
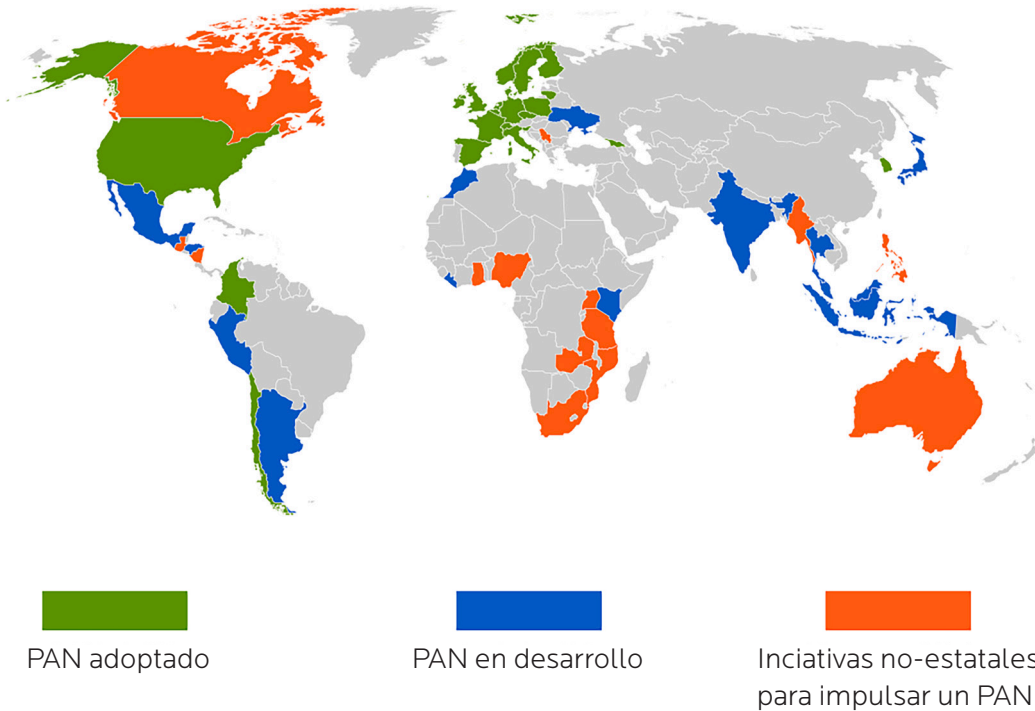
La **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)**: Las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**⁴ constituyen el principal conjunto de recomendaciones de dicha organización (respaldadas por los Estados) relacionadas con la conducta empresarial responsable, incluyendo como mecanismo de implementación los **Puntos Nacionales de Contacto (PNC)**. La OCDE cubre una amplia gama de áreas de políticas, en las que expertos técnicos de los gobiernos trabajan juntos para compartir experiencias y establecer estándares internacionales sobre políticas económicas que tienen relación con la conducta empresarial responsable (CER).

La **ONU**: Resolución de junio de 2014 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU (CDH); la guía para el desarrollo de PAN del Grupo de trabajo de la ONU

La **Organización de Estados Americanos (OEA)** a través de resoluciones (ver abajo cuadro página 18)

La **Unión Africana**: En el año 2017, la Unión Africana con el apoyo de la UE, elaboró un Borrador de Política Marco de empresas y derechos humanos⁵, para facilitar la implementación de los PRNU.

En cuanto al contexto de avance a nivel global y regional, en el siguiente mapa se visualizan aquellos países que ya cuentan con un PAN (verde), aquellos que se encuentran en etapa de elaboración (azul), y aquellos en donde se están materializando iniciativas no-estatales por llevarlo a cabo (naranja):



La herramienta www.globalnaps.org está una "ventana única" de consulta en línea para brindar herramientas de orientación, y obtener y generar información sobre el estado actual de desarrollo e implementación de PAN.

El **Kit de herramientas sobre Planes de Acción Nacionales de Empresas y Derechos Humanos**, desarrollado por el Instituto Danés de Derechos Humanos con la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial (ICAR, por sus siglas en inglés), contiene una serie de componentes temáticos y elementos orientadores, para facilitar el proceso de elaboración y adopción de un PNA, para la implementación efectiva de los Principios Rectores y de otros marcos pertinentes relativos a empresas y derechos humanos por parte de los estados y las empresas.

El impulso para PAN se encuentre en todas regiones del mundo (a la fecha – marzo 2019):

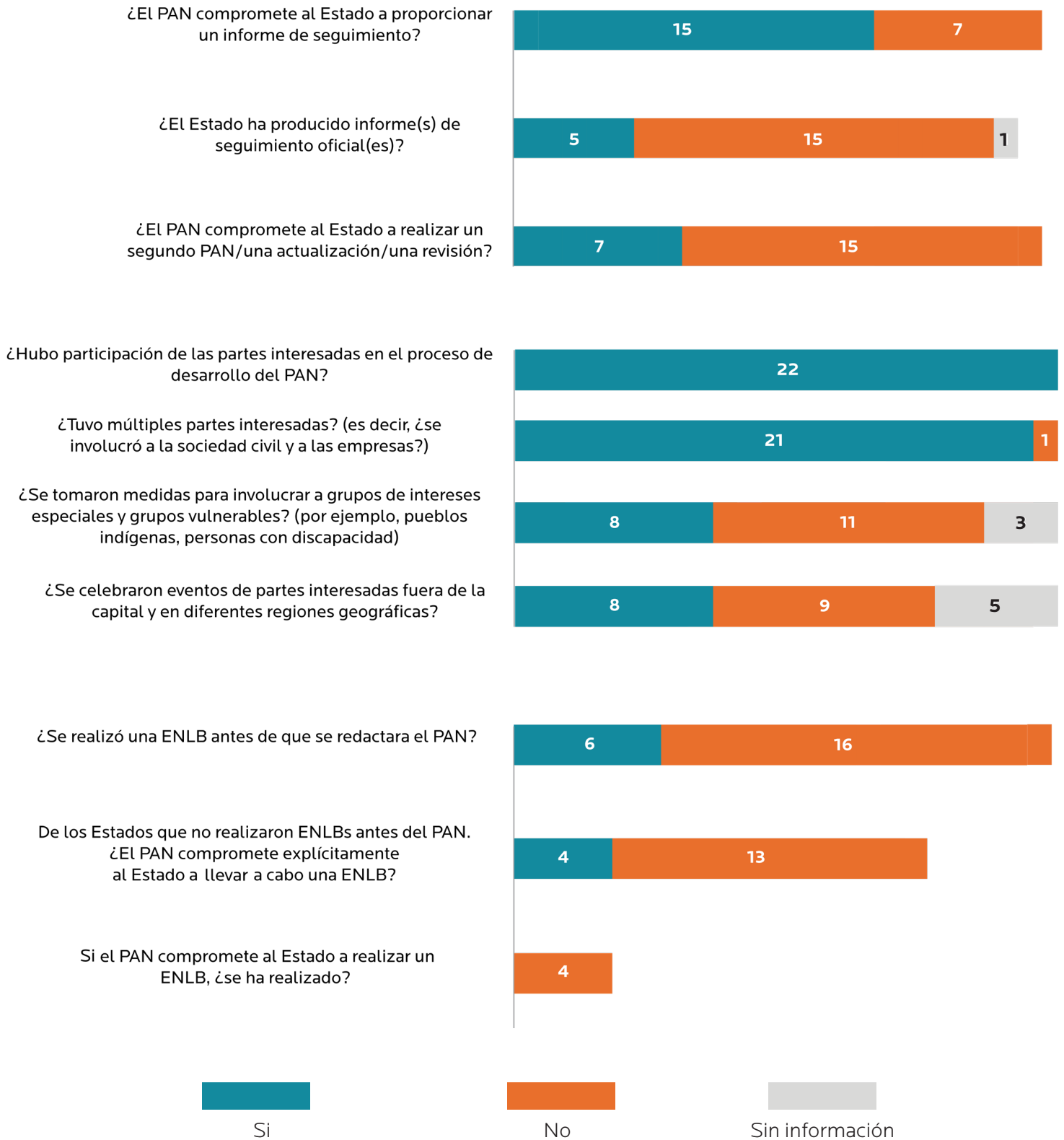
- **Asia:** Aunque a la fecha so se han adoptado PAN dedicados a empresas y derechos humanos, en Corea del Sur el PAN en derechos humanos contiene un capítulo sobre empresas, es de resaltar que ha habido compromisos formales: países como Japón, Malasia, Tailandia, y India han comenzado sus respectivos procesos. Es de destacar igualmente que ha habido muchos esfuerzos hacia la implementación de los PRNU (especialmente en casos como el de Filipinas e Indonesia), particularmente resultado del trabajo desde la sociedad civil y de los sindicatos, así como algunas iniciativas empresariales, tal como la plataforma de la Red de RSE de la ASEAN (ACN)⁶ y de cooperación internacional, como el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD).
- **África:** 4 estados ya anunciaron el desarrollo de un PAN. En Kenia se publicó un borrador de PAN al fin de 2018.
- **Europa:** 19 estados han adoptado un PAN. El Reino Unido y Italia han actualizado sus PAN inaugurales.
- **Américas:** 3 estados tienen PAN (Colombia, Chile, y los Estados Unidos), y 4 están oficialmente en proceso de desarrollo de un PAN (Argentina, Perú, Honduras, México) (para detalles ver www.globalnaps.org).

A nivel de datos y cifras relevantes sobre los procesos que se llevaron a cabo para la adopción de PAN a nivel global, se aconseja consultar el documento [Planes de Acción Nacionales de Empresas y Derechos Humanos: un análisis inicial de planes desde el 2013 al 2018](#), elaborado por el Instituto Danés de Derechos Humanos.

De los 23 países que cuentan con un PAN a la fecha, en 16 se realizó una Evaluación Nacional de Línea de Base (ENLB) sobre empresas y derechos humanos.

Una ENLB tiene el objetivo principal de evaluar el nivel actual de implementación de los Principios Rectores en un estado determinado. Reúne un análisis de las lagunas legales y políticas en la implementación del Principios Rectores con una visión general de los impactos adversos de las empresas sobre los derechos humanos, para identificar los asuntos más relevantes de derechos humanos en un contexto dado. De esta manera, sirve para informar la formulación y la priorización de acciones en un PAN. Es por lo anterior, que llevar a cabo una ENLB resulta fundamental para desarrollar capacidades en los temas de empresas y derechos humanos entre las partes interesadas involucradas en el proceso de investigación, y contribuir así a la transparencia y rendición de cuentas en relación con las acciones específicas contempladas en el PAN.

A CONTINUACIÓN, SE PRESENTAN ALGUNAS ESTADÍSTICAS RELEVANTES PARA EL ANÁLISIS:



REFERENCIAS EN LOS PAN A:



EL ROL DE LAS INDH Y SU IMPORTANCIA PARA EL DESARROLLO DE LOS PNA

Las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) poseen una posición única en su calidad de instituciones estatales independientes, para apropiar y aplicar en el nivel local los postulados de los PRNU. Lo anterior, teniendo en cuenta el mandato de promover y proteger los derechos humanos, para lo cual están dotadas de facultades de monitoreo y asesoramiento a los gobiernos, lo que las convierte en actores determinantes.

Si bien por mandato constitucional, los Gobiernos son los llamados estatales a formular la política pública de derechos humanos, como directo garante de los mismos – y a este respecto ha habido avances significativos a nivel regional a partir de la promulgación de planes o estrategias específicas de mediano plazo en materia de derechos humanos-, todavía no son muchos quienes han incluido la perspectiva del compromiso de las empresas frente al respeto y garantía de derechos y la necesidad de regular sus actividades.

Las INDH, en consideración de los Principios de París (que establecen normas mínimas internacionales para el estatus y funcionamiento de las INDH), son los llamados naturales para abordar la cuestión de las empresas y los derechos humanos desde el punto de vista de la protección de los titulares de derechos. En ese sentido, pueden por ejemplo asumir roles asesores y de concientización para prevenir potenciales abusos de derechos, pero también actuar frente a las

violaciones de los derechos humanos relacionadas con las empresas. Las INDH tienen un papel clave para crear conciencia entre la sociedad civil en la materia y especialmente informarse e informar sobre los deberes respectivos del gobierno y las responsabilidades de las empresas frente a los derechos humanos.

Es de anotar que existen ya iniciativas transnacionales para articular el trabajo de las INDH frente a las Empresas y los DDHH, como por ejemplo en el marco de la **Alianza Global de Instituciones Nacionales de derechos humanos (GANHRI)** -anteriormente conocida como Comité Internacional Coordinador de INDH-, bajo la cual se creó un grupo de trabajo temático sobre empresas y derechos humanos (grupo de trabajo de la GANHRI).


De hecho, en el marco de la 10ª Conferencia Bienal de la GANHRI en 2010, se abordó específicamente la cuestión de las empresas y los derechos humanos, lo cual derivó en la adopción de la **Declaración de Edimburgo**, la cual considera formas en las que las INDH pueden participar en temas de empresas y derechos humanos, incluyendo una mayor protección contra violaciones a los derechos humanos relacionados con las empresas; una mayor responsabilidad empresarial y respeto a los derechos humanos; procurar el acceso a la justicia y el establecimiento de planteamientos de las partes interesadas.

A nivel regional es de resaltar que las INDH han tenido ya distintos espacios de intercambio y discusión, en donde se han abordado desde sus competencias los retos que implica incorporar a nivel misional la temática de empresas y DDHH, especialmente en consideración del **Plan de Acción Regional de la Red de Instituciones para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos del Continente Americano**.


CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES Y CONTEXTO REGIONAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



 PAN adoptado

 PAN en desarrollo

 Iniciativas no-estatales para impulsar un PAN

ESPACIOS REGIONALES DE DISCUSIÓN

El primer antecedente directo de relevancia, desde la perspectiva de discusión regional sobre la temática de Empresas y Derechos Humanos, puede encontrarse en el año 2013 con la realización del **1er Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos para América Latina y el Caribe**. En este espacio, que se celebró en Medellín (Colombia), se sostuvo el primer debate en su tipo en la región, con la participación de más de 400 representantes de empresas, asociaciones industriales, gobiernos, organismos regionales e internacionales, sindicatos, sociedad civil, y representantes de pueblos indígenas.

Dicho Foro Regional, organizado por el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, tuvo como propósito principal difundir los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que habían sido adoptados dos años atrás.

En el mismo año, otro antecedente relevante a nivel de instrumentos regionales que han abordado de manera directa la cuestión de las empresas y los derechos humanos, puede encontrarse en la "**Declaración de Santiago**" del año 2013, la cual se produjo a partir de la 1era cumbre sostenida entre los Jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC) y de la Unión Europea (UE), así como con los presidentes del Consejo Europeo y de la Comisión Europea. Lo anterior, con el fin de renovar y profundizar la Asociación Estratégica en torno al tema "Alianza para el Desarrollo Sustentable: Promoción de Inversiones de Calidad Social y Ambiental"⁷.

En el marco de dicha cumbre y tal como quedó plasmado en la declaración, los gobiernos reafirmaron su compromiso con la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y la determinación de cumplir con sus obligaciones emanadas de los pactos internacionales de derechos humanos y los convenios que han ratificado conforme a las declaraciones que se han suscrito, para seguir mejorando la cooperación internacional, así como la promoción y protección de derechos humanos en los países de ambos hemisferios. De manera puntual, se destacó el papel central de las Naciones Unidas y la contribución de los órganos de derechos humanos y organizaciones como el Consejo de Derechos Humanos, asumiendo el compromiso de continuar colaborando con el fin de fortalecerlos.

Así mismo -y de especial relevancia para el análisis-, la Declaración de Santiago refleja la necesidad de fomentar iniciativas que planteen Planes de Acción a nivel Nacionales, subregional o regional que favorezcan a las empresas micro, pequeñas y medianas, teniendo en cuenta su papel central en la economía y como fuente de innovación y empleo, responsabilidad social corporativa y buenas prácticas en términos de innovación y emprendimiento, en línea con la ley, las políticas y estrategias de desarrollo nacionales.

Finalmente, es de mencionar los más recientes antecedentes regionales en torno a la articulación de esfuerzos estatales para abordar los retos de política en el campo de las empresas y los derechos humanos en América Latina y el Caribe. Entre ellos, se encuentran las tres **Consultas Regionales en materia de Empresas y Derechos humanos**⁸ que se han realizado hasta el momento, organizadas por el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y la Oficina para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos humanos, cuya última edición tomó lugar en Santiago de Chile entre el 12 y 14 de diciembre de 2017.

Dicha reunión abordó las perspectivas regionales para la efectiva implementación de los Principios Rectores, con el objetivo de configurar un mecanismo de cooperación sur-sur. Adicionalmente, pretendía demarcar el rol de las empresas en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, para que sus operaciones se anclen en el respeto a los derechos humanos en línea con los Principios Rectores⁹ y en el concepto clave de la Agenda de no dejar a nadie atrás – con el fin de poder concordar de manera coherente ambos instrumentos.

PROYECTO "CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CERAL)"

En la actualidad, bajo el respaldo financiero de la UE; la OIT, la OCDE y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), se encuentran desarrollando el proyecto regional denominado "**Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERAL)**"¹⁰ con el objetivo de promover políticas y prácticas en el ámbito de la conducta empresarial responsable para el periodo 2019-2023. Los instrumentos utilizados como el marco de este proyecto cuatrienal son los PRNU, la Declaración sobre Empresas Multinacionales de la OIT y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. El proyecto incluye entre sus líneas de acción: Impulsar la elaboración y la implementación de PAN a través de procesos participativos e inclusivos (incluyendo acceso a remedio y seguimiento legislativo); fomentar las capacidades de los actores interesados en material de debida diligencia en materia de DDHH; y facilitar el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas para promover la conducta empresarial responsable.

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN LA AGENDA DE LA ORGANIZACIÓN ESTADOS AMERICANOS (OEA)

La OEA ha reafirmado en distintas ocasiones las normas y principios del derecho internacional de los derechos humanos, de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, así como los derechos consagrados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y demás instrumentos interamericanos vinculantes en la

materia, que contemplan la protección, promoción y observancia de los derechos humanos.

En ese sentido, se ha subrayado el compromiso de los Estados Miembros de la OEA de promover, respetar y garantizar los derechos humanos de todas las personas, reconociendo además que las empresas, independientemente de su tamaño, sector de actividad, contexto operacional, o estructura, tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en cualquier lugar en que ejerzan sus actividades, independientemente de la capacidad de los Estados de cumplir con sus obligaciones en la materia; aunque esto no disminuye el deber

de los estados de proteger los derechos humanos, de conformidad con sus obligaciones de derecho internacional¹¹.

Bajo esas consideraciones, la OEA ha manifestado en distintas resoluciones la importancia de aplicar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, con lo cual ha exhortado a los Estados Miembros a que den la mayor difusión posible a estos principios, facilitando el intercambio de información y compartiendo buenas prácticas de promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial, a fin de lograr una mayor concientización sobre los beneficios de su aplicación.

También se ha resaltado la importancia de seguir avanzando en el tema de las empresas y los derechos humanos y en este sentido invitar a los Estados Miembros a considerar el tema en las instancias correspondientes. Para el efecto, la OEA ha destacado asimismo la intersección de los PRNU con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que promueve el desarrollo basado en el comportamiento empresarial responsable en base a los PRNU.

Más recientemente y de suma relevancia para la región, es de resaltar que la **Comisión Interamericana de Derechos Humanos** (en adelante CIDH), en su calidad de órgano principal y autónomo de la OEA encargado de la promoción y protección de los derechos humanos en el continente, y dando continuidad al trabajo que venía desarrollando la Unidad sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales desde el año 2012, decidió poner en marcha en 2017 la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (en adelante REDESCA) como una oficina permanente y autónoma con estructura operativa propia e independencia funcional y financiera, que opera en apoyo y dentro del marco jurídico de la CIDH para estimular la defensa y protección hemisférica de los DESCAs.

La REDESCA es la segunda Relatoría Especial creada por la CIDH en toda su historia. En ese marco, la CIDH seleccionó a Soledad García Muñoz para el cargo de primera Relatora Especial en la materia quien se desempeñará en el cargo por un periodo de tres años renovables. Como parte de su plan estratégico

2017/2021, la CIDH decidió incluir dentro del mandato de esta relatoría especial todo lo concerniente al ámbito de empresas y derechos humanos. A partir de allí, y teniendo en cuenta la Resolución AG/RES. 2887 (XLVI-O/16) aprobada el 14 de junio de 2016 por la Asamblea General de la OEA, mediante la cual se solicita a la CIDH "realizar un estudio sobre los estándares interamericanos en materia de empresas y derechos humanos a partir de un análisis de las convenciones, jurisprudencia e informes emanados del sistema interamericano", con el fin de aportar un insumo para los esfuerzos realizados por los Estados Miembros en varias iniciativas nacionales e internacionales en tal esfera, se delegó en la REDESCA la preparación de un informe temático sobre la materia. Dicho informe, además, se enmarca en el proyecto a través del cual la Relatoría inició sus actividades en 2017.

Para el efecto, la REDESCA ha venido realizando un proceso de diálogo y consulta amplio y participativo con representantes de Estados, organizaciones de la sociedad civil, expertos y expertas en la materia y actores interesados en general, con el objeto de levantar información para la estructura y contenido del informe temático referido¹².

Finalmente y con relación a las iniciativas impulsadas desde la OEA en materia de empresas y derechos humanos, es de mencionar la "Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en las Américas", que fuera adoptada por el Comité Jurídico Interamericano de la OEA y sometida a los Estados para fortalecer los avances alcanzados en la región. El documento propone un esquema de responsabilidad compartida en cuyo esfuerzo participan diversos actores, tales como el sector académico, ONG, sindicatos, organizaciones sociales, medios de comunicación e iglesias, y en el cual los Estados y las empresas son llamados a respetar obligaciones concretas.

RESOLUCIONES RELEVANTES DE LA OEA EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

AG/RES. 2840 (XLIV-O/14)

Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

AG/RES. 2887 (XLVI-O/16)

Promoción y protección de derechos humanos.

AG/RES. 2908 (XLVII-O/17)

Promoción y protección de derechos humanos.

AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18)

Promoción y protección de derechos humanos. Desarrolla en la sección XXI el tema de DDHH y Empresas.

En el año 2017, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU le pidió al Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos prestar especial atención a la aplicación de los Principios Rectores en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible¹³.

Es de recordar que, en el año 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó por unanimidad la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** y con ella los 17 **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**¹⁴.

LA GUÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS A LOS ODS

Elaborada por el Instituto Danés de Derechos Humanos, muestra el anclaje de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los derechos humanos, y provee conexiones específicas entre las 169 metas y los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos; las normas internacionales del trabajo; y los instrumentos claves sobre el medio ambiente – muchos de ellos contemplan aspectos de derechos humanos.

La **Guía de los Derechos Humanos a los ODS** reafirma que los instrumentos de derechos humanos y la Agenda 2030 están ligados y se refuerzan mutuamente: los derechos humanos ofrecen un marco legalmente vinculante al igual que orientación para la ejecución de la Agenda 2030.

Con la Agenda 2030, los líderes mundiales se plantearon abordar un cambio transformador con respecto a las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y la asociación, para la cual la actividad empresarial responsable tiene un papel clave que desempeñar. En ese sentido, la Agenda destaca el potencial del sector privado para fomentar la innovación y el crecimiento inclusivo, al tiempo que pide a los Estados que garanticen que sus esfuerzos para implementar dicha agenda se ajusten a los estándares establecidos en los PRNU y otros instrumentos internacionales. Este objetivo puede lograrse de varias maneras, pero principalmente a través de su contemplación explícita en los PNA sobre empresas y derechos humanos. Para ello, es clave la alineación política y estratégica de los PNA con las estrategias nacionales de implementación de los ODS.

En ese sentido, es de señalar que en el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos ha pedido a los Estados miembros que aseguren la coherencia con los planes de acción nacionales para la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. A la inversa, los planes de acción nacionales centrados en las empresas y los derechos humanos deberían aclarar cómo se integrarán los Principios Rectores en el contexto de la implementación de los ODS.

Sin lugar a dudas, el progreso en el ámbito de las empresas y los derechos humanos está conectado a agendas más amplias, dentro de las cuales se incluye, aunque no de manera exclusiva, la Agenda 2030 y los ODS. Tal como están planteados, los ODS hacen un llamado a la creatividad e innovación empresarial, para resolver los desafíos que implica el desarrollo sostenible, al tiempo que protegen los derechos laborales y las normas ambientales y de salud de acuerdo con las normas y acuerdos internacionales relevantes, incluyendo entre otras iniciativas los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

De manera explícita, el artículo 67 de la Resolución A/RES/70/1 "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", exhorta a todas las empresas a que aprovechen su creatividad e innovación para resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible (...) protegiendo al mismo tiempo los derechos laborales y los requisitos sanitarios y ambientales de conformidad con las normas y los acuerdos internacionales pertinentes y otras iniciativas que se estén llevando a cabo en esta esfera, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las normas laborales de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención sobre los Derechos del Niño y los principales acuerdos ambientales multilaterales, para quienes sean parte en ellos.¹⁵

Siguiendo esas consideraciones, en el Foro internacional sobre empresas y derechos humanos (celebrado anualmente en Ginebra, Suiza) del año 2016, el ex Representante Especial John Ruggie invitó a las empresas -y a la sociedad en general-, a revisar y realizar la relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Su propuesta para las empresas, así como para todos los demás actores, radica en que "el respeto por los derechos humanos y el respeto por la dignidad de cada persona, parte del desarrollo sostenible [...] y también es la clave para garantizar una globalización socialmente sostenible, de la cual las empresas son un importante beneficiario"¹⁶. Así mismo, Ruggie señaló que algunas empresas comerciales, incluidas las europeas, lideran con el ejemplo en la forma en que identifican, previenen y mitigan los riesgos de derechos humanos. Por lo anterior, se considera que la Agenda 2030 es totalmente positiva con relación al campo de las empresas y los derechos humanos, y sus perspectivas hacia futuro.

AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN INTEGRAL DE LA AGENDA 2030 EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

El examen del proceso de implementación de la Agenda 2030 en la región evidencia niveles de avances disímiles, tanto a nivel de las estrategias desarrolladas como en el cumplimiento mismo de los ODS.

Mientras algunos países se encuentran aún en la fase de instalación entre los actores públicos directamente involucrados en la puesta en práctica de la Agenda, otros han avanzado en definir sus metas, indicadores y construir una línea base, o

ya planean estrategias dirigidas a avanzar en la consecución de dichos objetivos. Sin embargo, en lo que respecta a la armonización de la Agenda 2030 con las prioridades nacionales, para todos los países fue un proceso relativamente sencillo puesto que las prioridades acordadas globalmente coinciden con los énfasis de las políticas nacionales. Las principales diferencias versan sobre las estrategias sobre las cuales se armoniza la Agenda, siendo en algunos casos con programas de gobierno, y en otros casos con estrategias de desarrollo estratégico nacional de más largo plazo¹⁷.

Las discusiones sostenidas en el marco del primer Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible¹⁸, desarrollado entre el 26 y el 28 de abril de 2017 en México; así como en la Segunda Reunión del Foro¹⁹, llevada a cabo en Santiago, del 18 a 20 de abril de 2018; pusieron de presente las siguientes cuestiones sobre el estado de implementación de la Agenda 2030 en la región: Los principales retos que enfrenta la región para instrumentar efectivamente este marco global de desarrollo son: 1) la fragmentación de las políticas; 2) contar con indicadores robustos e información oportuna, veraz y abierta; 3) hacer frente a las consecuencias del cambio tecnológico exponencial; 4) dirigir los recursos financieros y no financieros a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; 5) poner fin a la desigualdad.

- Se ha resaltado la importancia de la planificación en la adaptación de los procesos de la Agenda 2030 y los ODS a las realidades nacionales a través de la incorporación de los objetivos de la Agenda 2030 en los instrumentos de planificación.
- Se destaca el compromiso y el liderazgo de 14 países en sus primeros pasos para la implementación de la Agenda 2030, en particular integrándola a sus planes nacionales de desarrollo y estrategias de desarrollo sostenible²⁰.
- De los 14 países de la región que presentaron sus exámenes nacionales voluntarios, 11 cuentan con un Plan Nacional de Desarrollo alineado con la Agenda 2030. Los países han nombrado instituciones encargadas de dar seguimiento a los ODS y, en algunos casos, por decreto ley, se han creado nuevas comisiones con este fin: la Comisión Nacional para los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el Brasil, el Consejo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en Chile, el Consejo Nacional de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en México y la Comisión Interinstitucional y de la Sociedad Civil para el Apoyo y Seguimiento de los ODS en Panamá.
- Se destacó la importancia de recuperar la cooperación internacional y el multilateralismo con un nuevo y revigorizado papel de la integración regional, de insertarse plenamente en la revolución tecnológica y promover un gran impulso ambiental, eliminar la pobreza y fortalecer la igualdad, movilizar recursos financieros con atención a los países de renta media, los pequeños Estados

insulares en desarrollo, los países menos adelantados y los países en desarrollo sin litoral, construir nuevas capacidades y ampliar la participación de todos los actores de la sociedad.

- Es imprescindible mejorar la investigación y el desarrollo, para lo cual la cooperación de los países de la región y, en particular, del sector académico, es fundamental.
- Para implementar la Agenda 2030 era necesario examinar la gobernanza mundial, regional y nacional; incorporar los ODS en los planes nacionales de desarrollo, presupuestos, modelos de negocio; abordar el desafío de la medición y el seguimiento de los ODS mediante el fortalecimiento de los sistemas nacionales estadísticos y los ecosistemas de datos para el seguimiento de los Objetivos y la definición de nuevos indicadores; analizar los medios de implementación, en particular lo referido al financiamiento, la tecnología, el comercio justo y el acceso a la información; alcanzar una coordinación intersectorial e interinstitucional, así como la participación de todos los actores, incluidas las empresas y la sociedad civil.
- El compromiso del sector privado con los ODS es indispensable. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, a través de sus redes locales instaladas en 14 países de América Latina y el Caribe, contribuye a movilizar al sector privado en la implementación de la Agenda 2030 mediante la generación de impulso político y capacidades en las empresas para alinear sus estrategias con los ODS, la participación de las empresas en espacios de diálogo público-privados, el establecimiento de alianzas con distintos organismos, y la promoción de recursos financieros para el financiamiento de los ODS.

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Instituto Danés de Derechos Humanos y la Defensoría del Pueblo de la Nación de Argentina, los dos últimos como miembros Alianza Global de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (GANHRI) han impulsado un enfoque de derechos humanos a la implementación de los ODS en los Foros Regionales de Desarrollo Sostenible. Hay esfuerzos para aumentar la presencia de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en el tercer Foro que va a tomar lugar en abril de 2019, sobre todo que se revisará el cumplimiento de varios objetivos con fuerte vínculo con los derechos humanos tales como el objetivo 4 sobre educación inclusiva y de calidad, el objetivo 10 sobre la reducción de desigualdades y el objetivo 16 sobre sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenibles. De particular importancia para el tema de empresas y derechos humanos es la revisión, en 2019, del objetivo 8 sobre crecimiento económico sostenible e inclusivo y trabajo decente, y el objetivo 17 sobre alianzas para el desarrollo sostenible, incluyendo las empresas.²¹

¿QUÉ OPINAN LOS EXPERTOS?

Durante el Taller Técnico llevado a cabo en Santiago, se abordó de manera particular la intersección de las políticas de Empresas y DDHH, y particularmente los PAN, con la Agenda 2030 y los ODS. Al respecto, se resaltó que para la efectiva implementación de la Agenda 2030, existe una gran barrera en la región que está dada por las desigualdades económicas. En consonancia con lo anterior, los PAN deben poder establecer objetivos mensurables y asequibles.

Se señaló igualmente la necesidad de asociar las dos agendas (ODS/2030 y la de Empresas y DDHH), lo cual debe ser impulsado por el Estado. En cuanto a la agenda particular de Empresas y DHH debe existir una amplia comprensión del tema, y que esta sea asumida como una verdadera política de Estado.

Sin embargo, surge también el cuestionamiento acerca del carácter vinculante y/o regulatorio que deberían tener las políticas de Empresas y DDHH a diferencia de la Agenda 2030, y especialmente en cuanto a la adopción e implementación de un PAN, la cual debería estar alineada con los marcos jurídicos nacionales (regulación y obligaciones exigibles frente a la actividad empresarial) especialmente en lo que tiene que ver con reparación. En ese sentido, debe ser tenido en cuenta el carácter positivista de América Latina.

Es importante de otra parte que se fortalezcan los vínculos entre actores, y ligar los PAN con las metas e indicadores de los ODS. Sin embargo, existen varias problemáticas o retos a enfrentar (que comparte prácticamente toda la región), entre ellos la persecución a líderes sociales, el racismo contra poblaciones indígenas, los impactos derivados del cambio climático, las dificultades frente al acceso al agua, la contaminación y la falta de prevención del daño, entre otros.

A nivel legal, uno de los grandes retos radica en armonizar la legislación y la jurisprudencia. Para ello, sería importante además la articulación del sistema de casos de la CIDH y de la Corte IDH. Es de relevancia para el efecto la **Observación general No. 24 (2017) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)** sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales.

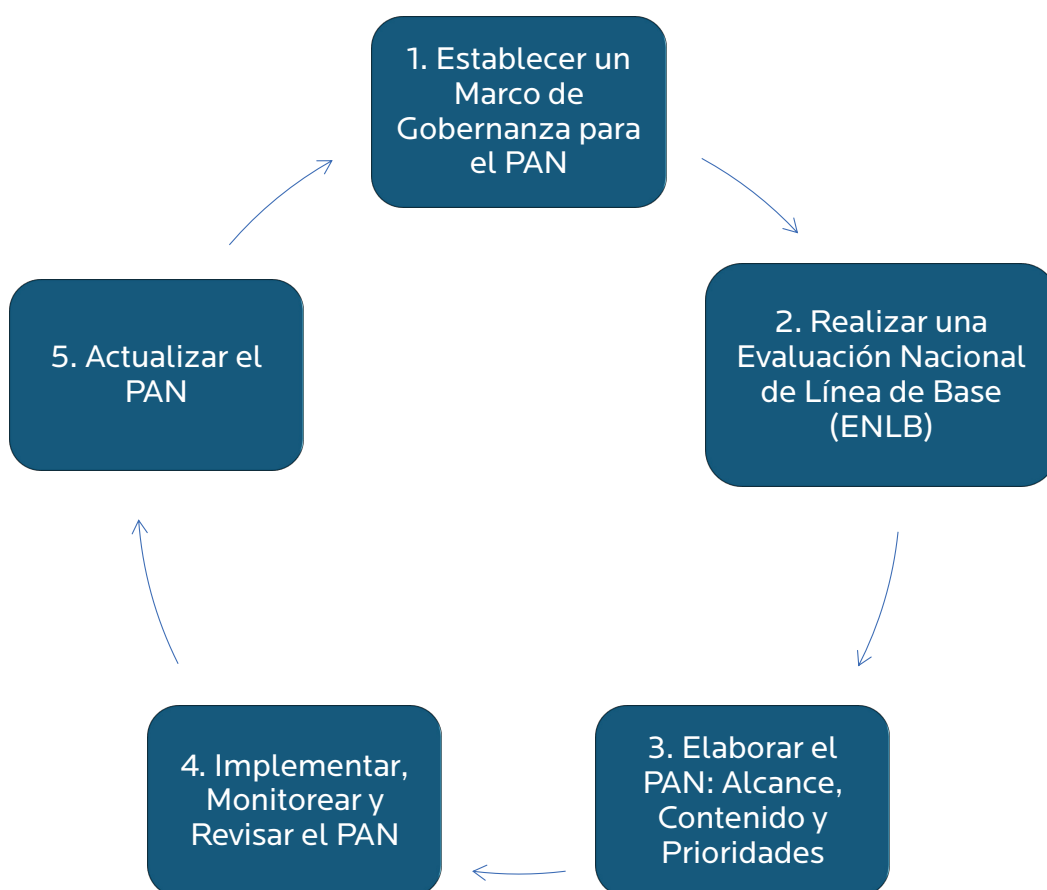
Finalmente, uno de las mayores necesidades en cuanto a los enfoques que debe tener la agenda de Empresas y DDHH tiene que ver con la niñez. En la actualidad no existe un discurso público sobre los derechos de los niños y niñas y las empresas. Se requiere por ende un enfoque transversal de niñez en la política pública, incluyendo, por supuesto, su inclusión desde el inicio en las Evaluaciones Nacionales de Línea de Base (ENLB) de los PAN. Lo anterior implica establecer indicadores propios, identificar las falencias (a partir de evidencia) y poder medir el impacto y los resultados (idealmente por sectores económicos).

Se resaltó la importancia de aprovechar experiencias de organizaciones como UNICEF, quienes vienen trabajando en la agenda de DDHH y Empresas desde el 2012, con la publicación del documento de referencia “**Derechos del Niño y Principios Empresariales**” (junto a Save the Children y el Pacto Global). Estos principios, junto a la Agenda 2030 y los ODS, posicionan a al sector privado como un socio estratégico y necesario para asegurar el desarrollo y el cumplimiento de los derechos humanos, con énfasis en la niñez.

CAPÍTULO 3

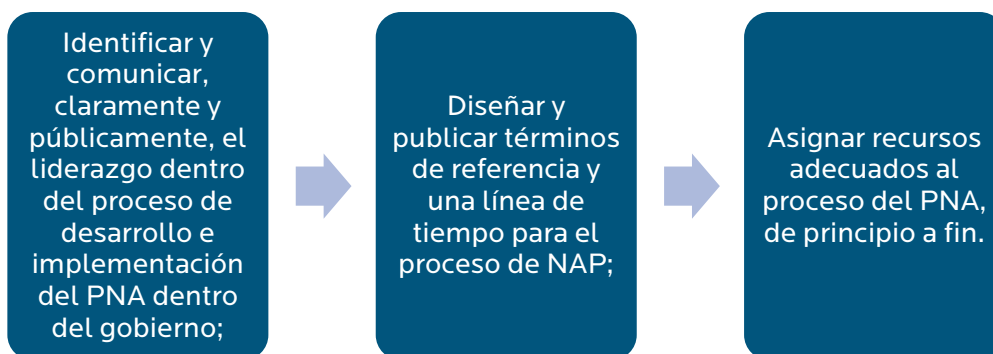
IDENTIFICACIÓN DE RETOS, OPORTUNIDADES Y ACCIONES ESTRATÉGICAS EN EL PLANO REGIONAL

El Taller Técnico desarrollado en Santiago tuvo como eje de trabajo una serie de sesiones temáticas de discusión grupal, en las cuales, a partir del planteamiento de preguntas orientadoras, se abordaron las temáticas más relevantes en torno a la construcción de un Plan Nacional de Acción, a saber:



En consideración de este proceso y sus elementos, a continuación, se presenta una síntesis de los principales aportes realizados durante el taller, a fin de poder identificar los temas clave, procurando conectar el contexto de la temática discutida, los 'stakeholders' necesarios, los retos y finalmente las propuestas y acciones estratégicas consideradas para el corto, mediano y largo plazo.

1. MARCO DE GOBERNANZA Y DESAFÍOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LOS PAN



Este eje temático de discusión tuvo como base el marco de gobernanza y los desafíos para el establecimiento de los Planes de Acción Nacionales, especialmente desde la necesidad de comunicar y consultar el proceso. Como primer aspecto a resaltar, se manifestó prácticamente bajo total unanimidad la **necesidad de generar un compromiso real, desde la voluntad política, con el proceso del PAN y asignar responsabilidades**. Como se verá más adelante, sobre este punto se hizo énfasis de manera transversal (es decir, como requisito esencial para todas las etapas que involucra un PAN y su continuidad) en la medida que el PAN se establezca como política de Estado, teniendo en cuenta lo que ello implica en términos de compromiso de recursos (incluyendo los financieros).

Adicionalmente, en cuanto al marco de gobernanza se discutió también la necesidad de garantizar la coordinación y coherencia entre los actores del gobierno y, al mismo tiempo, asegurar la transparencia en todas las etapas del ciclo de vida del PAN; cómo asignar los recursos financieros pertinentes, identificar a los grupos de interés y facilitar la participación de grupos marginados o en riesgo.

Para el efecto se establecieron dos sub-temas de discusión: El primero enfocado en los retos de la consulta y participación con las partes interesadas (comunidades afectadas, OSC, pueblos indígenas); y el segundo sobre los retos de la consulta y participación con las agencias estatales y empresas.

RETOS Y OPORTUNIDADES FRENTE A LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS

El principal reto identificado tiene que ver precisamente con la ausencia de consulta en las etapas de planeación y elaboración de los PAN. Esto obedece en gran parte a un problema estructural en donde no se garantizan las 'voces críticas', la consulta previa e informada, y especialmente la consulta con grupos étnicos.

No obstante, se lograron identificar oportunidades y propuestas de acción en tres niveles principales: Gobiernos, empresas y OSC.

POSIBLES ACCIONES DE LOS GOBIERNOS

- Concientizar sobre la relevancia de desarrollar un PAN con las comunidades (impactos positivos) y darle difusión al proceso y al PAN en sí mismo.
- Exteriorizar y difundir los compromisos del Examen Periódico Universal de las Naciones Unidas (EPU), como plataforma para fortalecer marcos de EyDDHH, más otros mecanismos.
- Cuando las consultas sean electrónicas (vía web) se debe garantizar la accesibilidad para distintos grupos poblacionales.
- Tener en cuenta a las comunidades rurales.

POSIBLES ACCIONES DE LAS EMPRESAS

- Fortalecer procesos de educación y capacitación a través de PAN.
- Tener en cuenta la alianza para el desarrollo sostenible.
- Mapear de manera completa sus grupos de interés.

POSIBLES ACCIONES DE LAS OSC

- Las OSC pueden asumir dinámicas y responsabilidades propias para aportar a la construcción del PAN o generar incidencia, bien sea desde espacios oficiales o extra-oficiales, para que el Gobierno asuma compromisos efectivos de adopción e implementación.

RETOS Y OPORTUNIDADES FRENTE A LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN CON LAS AGENCIAS ESTATALES Y EMPRESAS

Entre los principales retos a este respecto, se encuentra el de enfrentar adecuadamente los cambios de gobierno/funcionarios y poder generar capacidades instaladas. Es fundamental la realización de capacitaciones y cambiar el discurso para que las empresas entiendan los beneficios de contar con un PAN. Igualmente, es importante que los PNC de la OCDE conozcan y reconozcan los PRNU.

Frente a ello, se plantearon las siguientes oportunidades y propuestas de acción en dos niveles principales: Involucramiento de empresas e involucramiento de agencias del Estado.

OPORTUNIDADES DE ACCIÓN PARA CONSULTAR/INVOLUCRAR EMPRESAS:

- Realizar mapeos y líneas de base sectoriales.
- Reforzar el 'business case'.
- Incentivar la creación de fondos comunes de participación financiados por las empresas y gremios para involucrar OSC.
- Involucrar medios de comunicación.
- Generar acercamientos con las cámaras y gremios empresariales.
- Mapear riesgos en DDHH.

- Usar incentivos/compromisos planteados en la Agenda 2030/Pacto Global.
- Aprovechar buenas prácticas de empresas que se han consolidado en materia de EyDDHH.
- Fomentar un rol activo de los gremios.
- Documentar buenas prácticas empresariales.
- Empujar la 'competencia' entre empresas por buenas prácticas en respeto de DDHH (benchmarks).
- Desarrollar líneas de base sectoriales.

OPORTUNIDADES DE ACCIÓN PARA CONSULTAR/INVOLUCRAR AGENCIAS ESTATALES:

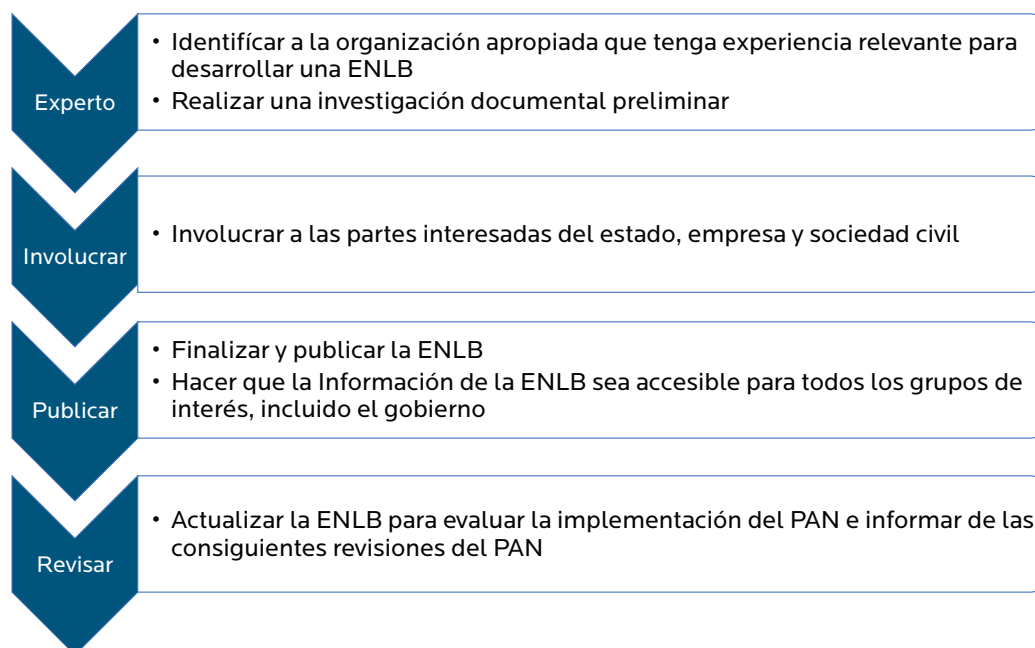
- Fortalecer y capacitar a los puntos focales (al menos un titular y un suplente), lo cual representan uno de los más grandes desafíos que enfrenta la región.
- Realizar un mapeo integral de actores estatales.
- Aprovechar/incentivar la interacción con funcionarios técnicos que conocen y pueden impulsar los procesos.
- Fundamentar la importancia de articulación intragubernamental a partir de recomendaciones y estándares internacionales.

PARA CONOCER LA INFORMACIÓN COMPLETA DE LOS APORTES GENERADOS SOBRE ESTA LÍNEA DE DISCUSIÓN, CONSULTAR LOS ANEXOS 1.1. Y 1.2.

2. EVALUACIÓN NACIONAL DE LÍNEA DE BASE: EXPERIENCIAS, RETOS Y OPORTUNIDADES

La discusión de este eje temático giró en torno a la revisión de experiencias, retos y procesos que se han dado para el desarrollo de las Evaluaciones Nacionales de Línea de Base (ENLB), así como la identificación de oportunidades de alineación, especialmente para aquellos países que tienen previsto llevar a cabo una ENLB o actualizarla.

Se plantearon como estándares principales (para orientar la discusión) establecer el desarrollo de la ENLB al comienzo de los procesos de PAN; asignar la tarea de desarrollar la ENLB a un organismo apropiado; involucrar a los grupos de interés; y realizar un proceso de revisión y actualización. Para ello se pusieron de presente los siguientes pasos que involucra el proceso general de desarrollo de la ENLB:



RETOS Y OPORTUNIDADES FRENTE AL DESARROLLO EFECTIVO DE ENLB

Principalmente se resaltó la necesidad de empoderar a quienes lideran los procesos frente a la ENLB (esto dado especialmente por el factor de voluntad política), y se asegure, en consecuencia, un tiempo prudente y participación suficiente para su elaboración. Otro de los principales retos hacia el desarrollo de ENLB, tiene que ver con la necesidad de implementar un enfoque o perspectiva de género, teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres en América Latina y el Caribe.

Así mismo, se señaló la necesidad de generar mecanismos y herramientas de accesibilidad hacia las líneas de base, y la posibilidad de hacer uso de los recursos existentes para facilitar el proceso. Se destaca la importancia de generar indicadores estructurales, de proceso y de resultado, y dar especial prioridad a la participación transversal de OSC y empresas en la elaboración de la ENLB. Otro de los retos relevantes resaltados (especialmente en el caso de México) fue la necesidad de garantizar la participación directa de expertos locales en la elaboración de estas herramientas para garantizar una plena coherencia y adecuación con el contexto local.

Finalmente, a nivel de retos, se manifestó que en algunos casos se ha visibilizado una falta de compromiso por parte de los PNC de la OCDE frente a los procesos de desarrollo de los PAN, y en particular para llevar a cabo la ENLB, y en ese mismo sentido la necesidad de generar procesos de coordinación real al interior del gobierno y las agencias del Estado.

En cuanto a oportunidades de acción, fue posible identificar las siguientes oportunidades y propuestas de acción para el desarrollo adecuado de ENLB:

- El Estado debe **asumir un rol proactivo** para garantizar coherencia y efectividad del proceso de ENLB
- Para lo anterior, deben elevarse los compromisos dentro del Gobierno y que sean asumidos por instancias de alto nivel.
- Debe darse una identificación adecuada de los actores estratégicos.
- El GTDHE de la ONU recomendó el desarrollo de políticas públicas nacionales, que incluye a los PAN pero no se limita a ello. Debe evaluarse cada contexto y entender cuáles son los caminos más apropiados.
- El proceso de elaboración de la ENLB debe ser realmente participativo y debe involucrar desde el comienzo a las INDH para enriquecer el mismo.
- Se deben involucrar indicadores estructurales y de resultado, y no de procesos.
- Aprovechar nuevas herramientas como las que brinda el proyecto conjunto CERAL de la OIT, OCDE y el ACNUDH.
- Existen plataformas como los puntos focales, que pueden ayudar a dar seguimiento.
- Incorporar enfoque de género en las ENLB.
- El proceso debe ser totalmente transparente en todas sus etapas.

PARA CONOCER LA INFORMACIÓN COMPLETA DE LOS APORTES GENERADOS SOBRE ESTA LÍNEA DE DISCUSIÓN, CONSULTAR EL ANEXO 2.

3. ELABORAR EL PAN: ALCANCE, CONTENIDO, PRIORIDADES, BUENAS PRÁCTICAS Y DESAFÍOS

Teniendo en cuenta que Chile y Colombia son los únicos casos latinoamericanos que actualmente cuentan con Planes de Acción Nacionales en Empresas y Derechos Humanos, se examinó con expertos e instituciones de ambos países su experiencia particular.

En el caso de Chile, se debe tener en cuenta como primera instancia el alcance y componentes del Plan Nacional de DDHH (plan macro en la materia), el cual enmarcó el PAN de Empresas y DDHH. Aquél buscó recoger todas las recomendaciones del sistema internacional de DDHH, tomando en cuenta prioridades sectoriales. El Plan cuenta con más de 600 acciones que son responsabilidad de los 23 ministerios y de otros organismos autónomos del Estado.

Como antesala del PAN, se resaltó que el Plan de DDHH se elaboró teniendo en cuenta la participación ciudadana a través de diálogos regionales, los cuales incluyeron a pueblos indígenas y tribales.

En ese sentido, el INDH lidera en Chile el monitoreo del Plan Nacional de DDHH, evaluando avances y dando comentarios y recomendaciones para su efectiva implementación.

Ahora bien, en cuanto se refiere específicamente al PAN y las acciones que se han desarrollado, se resaltó la firma de un convenio con el PNC de la OCDE para dotar de antecedentes y estándares el análisis de casos a cargo de este, incluyendo las

líneas directrices y los PRNU. Igualmente, se ha dado capacitación a funcionarios en DDHH y Empresas, se actualizó la guía país.

Así mismo, se resaltó también el hecho de contar con una Línea de Base con enfoque en niñez por parte de UNICEF. Si bien esta debió haberse considerado de forma previa a la elaboración del PAN, igualmente representa un avance significativo en cuanto al cumplimiento de las medidas y acciones que dan alcance a sus objetivos.

No obstante, se mencionaron de otra parte algunos aspectos críticos que involucra la adopción del PAN, como por ejemplo la necesidad de darle continuidad al mismo como política de Estado, teniendo en cuenta que bajo algunas perspectivas, aun después de publicarse puede llegar a verse como un instrumento débil por falta de voluntad política y de compromiso en su implementación.

En ese sentido, se señaló también que en el caso chileno existen algunas señales políticas que pueden verse como contradictorias, por ejemplo, por la postura adoptada frente al Acuerdo de Escazú y la Ley pro-inversión.

Finalmente, se señaló la existente de dificultades frente al acceso a la justicia y se remarcó la falta de participación especialmente desde organizaciones de base, al no haberse formado los órganos participativos y además tampoco haberse constituido instancias de monitoreo.

En cuanto respecta al caso colombiano se señaló la ausencia del Gobierno en la discusión, pues a pesar de que se reconocen avances y el hecho de haber existido la voluntad para adoptar el primer PAN en América Latina, se manifestó que le faltaban objetivos claros desde el comienzo y clarificar expectativas.

Se señaló que la ausencia de gobernanza para la elaboración de la línea base representó el facto clave que brillo por su ausencia para el caso colombiano. En ese sentido, faltaron criterios de efectividad para la implementación, especialmente desde la óptica de la sociedad civil.

Teniendo en cuenta la experiencia colombiana, se subrayó la importancia de que exista mandato político. Esto implica identificar a los líderes en todos los sectores.

No obstante, se reconoció que el caso del PAN colombiano es complejo, pues se está implementando en un contexto de transición (en consideración de la implementación del Acuerdo de Paz) y permanencia de conflictividad en varias regiones, lo cual representa un enorme desafío.

A modo de recomendaciones generales para la elaboración de un PAN, los expertos recomiendan involucrar ampliamente al sector privado y generar capacidades en materia de prevención, esto debe incluir a las empresas públicas y tener en consideración los procesos de comprar públicas.

El PAN debe contener acciones específicas, medibles, alcanzables y acotadas en el tiempo, y estar en capacidad de adaptarse a las realidades.

4. SISTEMAS Y MECANISMOS DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

Este último eje temático de discusión giró en torno a los sistemas y mecanismos de monitorio y seguimiento a los PAN, y los actores requeridos a nivel nacional y sub-nacional. Igualmente, se abordó la discusión sobre la posibilidad de poner en marcha una iniciativa de carácter regional, para estos mismos efectos.

En consonancia con lo anterior, se establecieron dos grupos de trabajo: uno enfocado los niveles regional e internacional de monitoreo y seguimiento, en consideración de las organizaciones e instancias internacionales; y otro en consideración del rol de las INDH a nivel nacional y regional.



RETOS Y OPORTUNIDADES IDENTIFICADOS EN LOS NIVELES REGIONAL E INTERNACIONAL

En el plano regional, uno de los principales retos tiene que ver con poner a la par a los países de América Latina y el Caribe en materia de políticas públicas y regulación en Empresas y DDHH. Existe un avance muy dispar y a la vez un gran rezago en el cumplimiento de recomendaciones y compromisos en relación con los mecanismos de protección de derechos humanos (universal y regional), incluyendo especialmente las recomendaciones que ha realizado el Grupo de Trabajo de la ONU.

Se deben adoptar acciones en plano doméstico, incluyendo el fortalecimiento y/o desarrollo de marcos jurídicos adecuados y las discusiones para abordar el Tratado Vinculante en Empresas y DDHH. Igualmente es importante trabajar en el seguimiento de pares, cosa que hoy en día no existe.

En cuanto a oportunidades y propuestas de acción identificadas para avanzar en el seguimiento y monitoreo desde los niveles regional e internacional, se plantearon las siguientes:

- Fortalecer y aprovechar a los PNC de la OCDE, como espacios idóneos para promover la agenda en la región y aunar esfuerzos con gobiernos y partes interesadas. Al respecto, se resaltó también la importancia de construir una red regional de PNC y de INDH, para crear vínculos (institucionales) y sinergias más fuertes entre ambas instancias.
- Establecer una red informal para intercambiar buenas prácticas.
- Transversalizar la Agenda 2030 y ODS con la agenda de Empresas y DDHH.
- Hacer mayor uso de los mecanismos de protección y promoción de los derechos humanos de la CIDH para visibilizar problemas y facilitar soluciones en el ámbito de empresas y derechos humanos teniendo en cuenta los estándares desarrollados a nivel regional.
- Fortalecer espacios de cooperación entre la CIDH y su REDESCA, y los mecanismos especiales de Naciones Unidas, en particular a través del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, incentivando acciones conjuntas de dichos órganos.
- Acudir a los mecanismos del Consejo de Derechos Humanos.
- Realizar una evaluación por pares a nivel regional / internacional.
- Desarrollar una declaración política de los Estados con proyección de elaborar PAN.

RETOS Y OPORTUNIDADES IDENTIFICADOS POR LAS INDH

Los principales retos identificados por las INDH frente a los procesos de seguimiento y monitoreo a los PAN en América Latina y el Caribe, tienen que ver con la falta de capacidades (especialmente en términos de recursos financieros) y la falta de voluntad política. En cuanto a los aspectos sustanciales, se subrayó la necesidad de generar una articulación para el trabajo a nivel sectorial, impulsar espacios amplios de discusión e involucrar a la sociedad civil (sin reemplazarla),

Dando respuesta a lo anterior, se plantearon las siguientes oportunidades y propuestas de acción para avanzar en el seguimiento y monitoreo a los PAN desde las INDH:

- Las INDH aportan legitimidad y autonomía, siendo observadores y garantes independientes. Deben fortalecerse en torno a esta misión.
- Deben poderse evaluar los impactos reales dentro del monitoreo.
- Es importante aprovechar los espacios generados como el GANRHI y la FIO, pero

fortalecer las instancias de coordinación y articulación en los mismos.

- Es posible generar una plataforma de las INDH con foco en el tema de Empresas y DDHH.
- En el marco de dicha plataforma, sería importante que se documenten casos emblemáticos.
- Finalmente se recomendó adelantar procesos de capacitación sobre diálogo con OSC.

PARA CONOCER LA INFORMACIÓN COMPLETA DE LOS APORTES GENERADOS SOBRE ESTA LÍNEA DE DISCUSIÓN, CONSULTAR LOS ANEXOS 3. Y 4.

CAPÍTULO 4

REFLEXIONES FINALES Y PRÓXIMOS PASOS

Si bien en la región aún persisten muchos desafíos para poder hablar de una agenda amplia -e integral- de implementación de políticas públicas y regulación de la actividad empresarial frente a los potenciales impactos de la misma sobre los derechos humanos; ciertamente en los últimos años se ha evidenciado cada vez una mayor inquietud -e iniciativas- por parte de los países de América Latina y el Caribe, para materializar acciones en ese sentido.

La adopción e implementación de Planes de Acción Nacionales continúa representando un objetivo común que, si bien no constituye el único camino idóneo, ciertamente se ha consolidado como el punto de partida común para discutir los procesos de implementación de los PRNU y de otros instrumentos relevantes. Esto ha llamado a la acción tanto de los Gobiernos, como de las OSC, las INDH, y la academia (entre otros grupos interesados), para comenzar diálogos sectoriales y multi-actor, bajo la premisa de discutir la necesidad de desarrollar una política pública en la materia.

De ahí que uno de los principales logros del taller técnico desarrollado en Chile, fue haber podido reunir a distintos representantes de estos grupos de interés desde diversas latitudes, con el propósito común de revisar las lecciones aprendidas, buenas prácticas y perspectivas para trabajar bajo la premisa de desarrollar procesos nacionales efectivos de implementación de estándares en Empresas y Derechos Humanos.

De hecho, fue posible delimitar las primeras acciones y propuestas de una ruta de acción colectiva, de carácter regional, a partir del planteamiento y activación de un espacio informal de intercambio (facilitado por el Instituto Danés de Derechos Humanos) que pudiese servir como plataforma regional de cooperación y de revisión de avances y necesidades, atendiendo a las necesidades y acciones identificadas.

EL CAMINO A SEGUIR: ¿CÓMO PUEDE AVANZAR LA AGENDA REGIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS?

Uno de los principales retos identificados en cuanto a la dinámica de la región frente al tema de empresas y derechos humanos, visto como un interés común en la agenda geopolítica, se encuentra en el hecho de poder fijar estándares comunes para fijar un 'deber ser' coherente con el marco jurídico aplicable a los Estados,

resaltando particularmente el que constituye el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, y los mecanismos de protección del sistema universal.

En ese sentido, se resalta el rol que pueden jugar instancias supranacionales como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (particularmente a través de la Relatoría Especial de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales REDESCA), para apoyar y generar mayor legitimidad en los procesos, realizando a la vez recomendaciones y configurando los mencionados estándares necesarios en atención del contexto y realidades regionales.

Para el efecto, se han propuesto acciones como la fijación de criterios y estándares mínimos (a adoptar en el plano nacional) en cuanto a la realización de una evaluación de línea de base eficaz y legítima; la inclusión de la Agenda 2030 y la revisión de factores en común de política pública para articularla con los esfuerzos gubernamentales de regulación de la actividad empresarial; y el desarrollo de espacios de trabajo regionales con carácter continuo, es decir, con vocación de permanencia y que no se agoten en esfuerzos de un sólo momento.

Así mismo, frente a la consideración de una agenda regional, se planteó la necesidad de lograr una mayor incidencia y de manera articulada por las INDH, considerando que son actores con la capacidad y experiencia suficiente para acompañar la generación de estándares y de la política pública concerniente. Sin embargo, se planteó también como uno de los grandes retos en el orden nacional, lograr consolidar una voluntad política real que vaya más allá de los gobiernos de turno. Lo anterior implica desarrollar trabajos colegiados de incidencia, que trasciendan de iniciativas individuales y que suelen verse frenadas por falta de interés político.

Frente a ello, se propuso generar procesos para generar y fortalecer una verdadera apropiación institucional en la materia, resaltando el rol de las OSC como actores fundamentales para presionar el desarrollo de los procesos necesarios. Para ese fin, se manifestó igualmente la necesidad de generar una mayor capacitación que facilite la incidencia de las organizaciones, a través de asesoría y cooperación técnica, especialmente por parte de quienes ya han venido desarrollando y acompañando estos procesos en otros países (como Colombia, Chile y México, principalmente). Es clave también en ese sentido buscar alianzas que trasciendan las fronteras, plantear objetivos comunes y, sobre todo, pensar en esquemas efectivos de monitoreo y revisión de pares bajo parámetros, indicadores y mecanismos de seguimiento comunes, que faciliten el acompañamiento a los procesos nacionales.

Como un factor no menos importante, se reconoce la absoluta necesidad de generar mayores sinergias con el sector empresarial, para lo cual puede ayudar el desarrollo de herramientas pedagógicas y la generación de más espacios de intercambio, en donde se pueda socializar y concientizar sobre el impacto de desarrollar instrumentos como los PAN.

Finalmente, se ha reconocido que a pesar de la importancia de generar estándares comunes para la región (los cuales deben incluir enfoques poblacionales especiales como en la niñez, minorías étnicas y la perspectiva de género), los procesos nacionales deben atender a las necesidades y contextos locales, para lo cual es viable que se desarrollen metodologías y herramientas más especializadas y adaptadas a los procesos de cada país, incluyendo para llevar a cabo las evaluaciones nacionales de línea de base. Estas propuestas deben ser puestas en conocimiento para su priorización por parte de las agencias de cooperación y las organizaciones internacionales, de modo que se visibilicen las necesidades colectivas del nivel regional, evitando acciones y esfuerzos dispersos, para privilegiar las acciones replicables y el trabajo en red.



REFERENCIAS

Cantú Rivera, Humberto. 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, vol. XV, 2015, pp. 611-658. Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México, 2015.

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2016). Los principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad de los Derechos Humanos.

De Felice, D., & Graf, A. (2015). The Potential of National Action Plans to Implement Human Rights Norms: An Early Assessment with Respect to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. *Journal of Human Rights Practice*, 7(1), 40-71.

International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) and the Danish Institute for Human Rights (DIHR). (2017). Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks.

Instituto Danés de Derechos Humanos. (n.d.) Planes de Acción Nacionales de Empresas y Derechos Humanos: <https://globalnaps.org/>

Institute for Human Rights and Business. (2011). The “State of Play” of Human Rights Due Diligence. Anticipating the next years.

OCDE. (2011). Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales.

OECD. (2014). Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative Innovations and Implementation Challenges.

O'BRIEN, C. M., Mehra, A., Blackwell, S., & Poulsen-Hansen, C. B. (2016). National action plans: Current status and future prospects for a new business and human rights governance tool. *Business and Human Rights Journal*, 1(1), 117-126.

OEA. (2014). AG/RES. 2840 (XLIV-O/14) Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

OEA. (2016). AG/RES. 2887 (XLVI-O/16) Promoción y protección de derechos humanos.

OEA. (2017). AG/RES. 2908 (XLVII-O/17) Promoción y protección de derechos humanos.

ONU. (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del Marco de Naciones Unidas para Proteger, Respetar y Remediar.

ONU. (2011). Resolución A/HRC/RES/17/4 Consejo de Derechos Humanos.

ONU. Grupo de Trabajo sobre las Empresas y los Derechos Humanos. (2016). Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

ONU. Grupo de Empresas y Derechos Humanos. (2013) Informe Regional para América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social. 5ta edición.

RIMISP (2017). La implementación de la Agenda 2030 en América Latina. Documento de Posición preparado en el marco del encuentro denominado: Avanzando en la implementación integral de la Agenda 2030 en América Latina.

Shift. (2016). Business, Human Rights and the Development goals: forging a coherent vision and strategy. Paper commissioned by the business and sustainable Development commission.

United Nations (2015). Business and Human Rights: Enhancing Accountability and Access to Remedy.

Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. (2016). Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

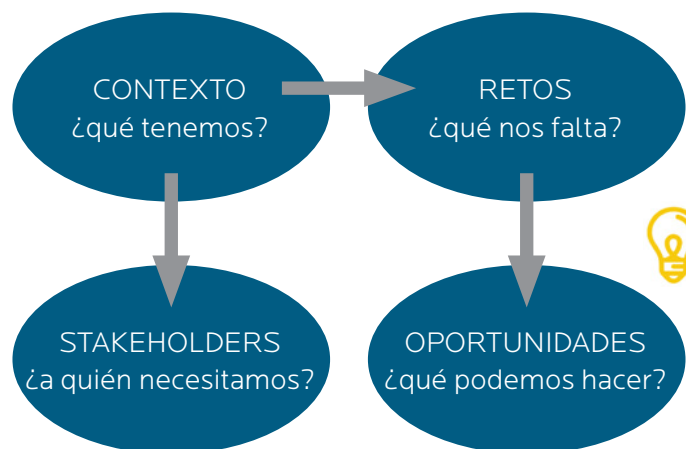
ANEXO: APORTES POR TEMÁTICA

1.1. RETOS DE LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS

La ausencia de Evaluaciones de Línea de Base en algunos países, representa una barrera para la consulta y adecuada implementación del PAN. En línea con lo anterior, existe la percepción de que muchos PAN son de escritorio y no obedecen a las realidades de los territorios.

Se identificó la necesidad inmediata de generar mayor vinculación de las OSC y fortalecer su rol, especialmente para facilitar una mayor participación de las comunidades (con énfasis en las más vulnerables).

Además de las OSC, se identificó el rol clave que pueden jugar las INDH / Defensorías del Pueblo, y el aseguramiento de consulta y participación particular de comunidades rurales, pueblos indígenas y comunidades afrodescendientes.



GOBIERNOS

- Concientizar sobre la relevancia de desarrollar un PAN con las comunidades (impactos positivos)
- Exteriorizar compromisos de la revisión Periódica Universal de Naciones Unidas (RPU), como plataforma para fortalecer marcos de EyDDHH
- Cuando las consultas sean electrónicas (vía web) se debe garantizar la accesibilidad para distintos grupos poblacionales
- Tener en cuenta a comunidades rurales

Se identificaron muchos retos con relación a los procesos de consulta, especialmente en cuanto a la ausencia de la misma en las etapas de planeación y elaboración de los PAN. Esto obedece en gran parte a un problema estructural en donde no se garantizan las 'voces críticas', la consulta previa e informada, y especialmente la consulta con grupos étnicos.

EMPRESAS

- Fortalecer procesos de educación y capacitación a través de PAN
- Alianza para el desarrollo sostenible
- Mapear de manera completa sus grupos de interés

OSC

- Asumir dinámicas y responsabilidades propias para aportar a la construcción del PAN o generar incidencia, bien sea desde espacios oficiales o extra-oficiales, para que el Gobierno asuma compromisos efectivos de adopción e implementación.

1.2. RETOS SOBRE LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN CON LAS AGENCIAS ESTATALES Y EMPRESAS

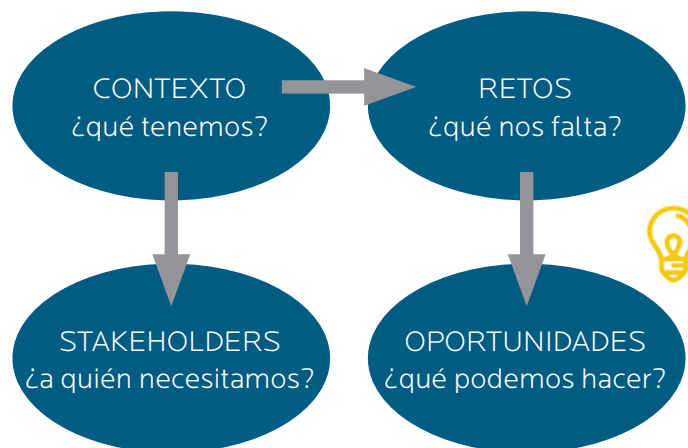
Gran parte de las barreras que encuentra el proceso de consulta tienen que ver con prevenciones a las opiniones, especialmente aquellas provenientes de las OSC y las empresas. Sin embargo, se reconoce también que el diálogo especialmente con algunas organizaciones empresariales es muy complicado pues sostienen un “doble discurso”.

De otra parte, en cuanto a la coordinación y participación con agencias estatales, se encuentra que en muchos casos los Ministerios y agencias no se reconocen como parte necesaria del proceso, y debe generarse un proceso de concientización frente a ello.

Finalmente, en cuanto al contexto, la revisión de experiencias ha evidenciado que es más efectivo sostener diálogos desagregados de carácter sectorial previamente a sostener conversaciones multi-stakeholder.

Se debe encontrar la mejor forma de involucrar a las carteras de hacienda, compras públicas y oficinas anticorrupción. Desde el sector empresarial, se debe involucrar a los inversionistas en los procesos de consulta, por su papel decisorio frente a la conducta empresarial.

Es importante cambiar el paradigma, en cuanto al Estado bajo un rol de ser facilitador e incentivar a la participación y diálogo.



OPORTUNIDADES DE ACCIÓN PARA CONSULTAR/INVOLUCRAR AGENCIAS ESTATALES:

- Fortalecer puntos focales (al menos un titular y un suplente)
- Realizar un mapeo integral de actores estatales
- Aprovechar/incentivar la interacción con funcionarios técnicos que conocen y pueden impulsar los procesos
- Fundamentar importancia de articulación intragubernamental a partir de recomendaciones y estándares internacionales

Entre los principales retos se encuentra el de enfrentar adecuadamente los cambios de gobierno/funcionarios y poder generar capacidades instaladas. Es fundamental la realización de capacitaciones y cambiar el discurso para que las empresas entiendan los beneficios de contar con un PAN. Igualmente, es importante que los PNC de la OCDE conozcan y reconozcan los PRNU.

OPORTUNIDADES DE ACCIÓN PARA CONSULTAR/INVOLUCRAR EMPRESAS:

- Realizar mapeos sectoriales
- Reforzar el 'business case'
- Incentivar la creación de fondos comunes de participación financiados por las empresas y gremios para involucrar OSC
- Involucrar medios de comunicación
- Generar acercamientos con las cámaras y gremios empresariales
- Mapear riesgos en DDHH
- Usar incentivos/compromisos planteados en Agenda 2030/Pacto Global
- Aprovechar buenas prácticas de empresas que se han consolidado en materia de EyDDHH
- Rol activo de los gremios
- Documentar buenas prácticas empresariales
- Empujar la 'competencia' entre empresas por buenas prácticas en respeto de DDHH (benchmarks)
- Desarrollar líneas de base sectoriales

2. EVALUACIÓN NACIONAL DE LÍNEA DE BASE

En algunos países el proceso de ENLB se dio mal desde el comienzo, lo cual obedece entre otros factores a la inconsistencia en la gobernanza para vincular la ENLB y la falta de coherencia política.

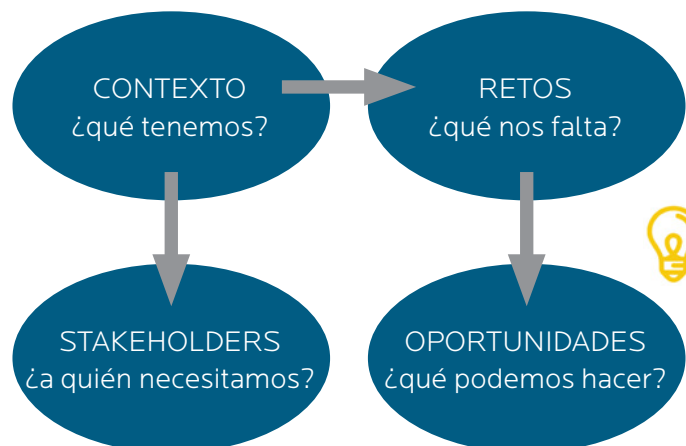
La desigualdad, la ausencia de consultas con comunidades étnicas, la falta de acceso a la justicia y la migración, representan factores comunes a atender en el actual contexto latinoamericano.

El hecho de que la exigibilidad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) esté en discusión representa igualmente una barrera en la actualidad frente al desarrollo de la ENLB.

Se plantea un interrogante acerca de quién debería adelantar la ENLB en contextos complejos de desconfianza hacia el gobierno, surgiendo como posibles alternativas actores independientes del nivel nacional, actores internacionales, o una combinación de ambos.

Destaca la necesidad de contar con las INDH y las empresas estatales, por el rol fundamental que juegan en la economía. También se resaltó la importancia de que el Grupo de Trabajo de la ONU se pronuncie y/o evalúe la pertinencia de realizar ENLB. También son actores clave los defensores de DDHH.

Es importante contar con una amplia participación de autoridades locales y nacionales (agencias estatales), y no menos importante la perspectiva que puede brindar la academia desde el comienzo del proceso.



Empoderar a quienes lideran los procesos frente a la ENLB (esto dado especialmente por el factor de voluntad política), y se asegure en consecuencia un tiempo prudente y participación suficiente para su elaboración. En algunos casos se ha visibilizado una falta de compromiso por parte de los PNC de la OCDE frente a los procesos de desarrollo de los PAN, y en particular para llevar a cabo la ENLB, y en ese mismo sentido la necesidad de generar procesos de coordinación real al interior del gobierno y las agencias del Estado.

Es fundamental implementar un enfoque o perspectiva de género, teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres en América Latina y el Caribe.

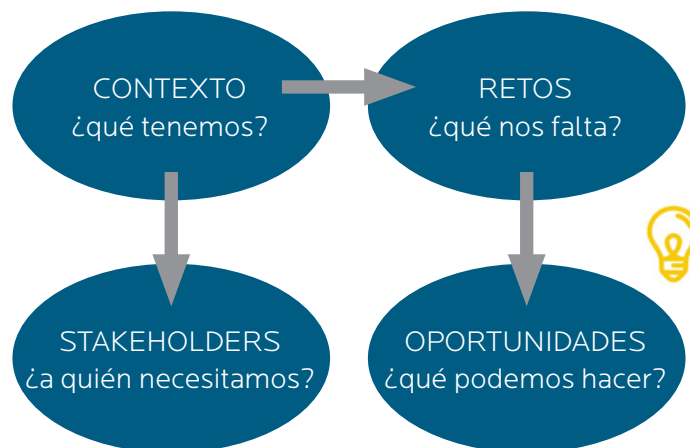
- El Estado debe asumir un rol proactivo para garantizar coherencia y efectividad del proceso de ENLB
- Para lo anterior, deben elevarse los compromisos dentro del Gobierno y que sean asumidos por instancias de alto nivel
- Debe darse una identificación adecuada de los actores estratégicos
- El GTDHE de la ONU recomendó el desarrollo de políticas públicas nacionales, que incluye a los PAN pero no se limita a ello. Debe evaluarse cada contexto y entender cuáles son los caminos más apropiados
- El proceso de elaboración de la ENLB debe ser realmente participativo
- Los PNC de la OCDE representan una instancia que debería vincularse a lo largo de todo el proceso del PAN, incluyendo la ENLB.
- Generar indicadores de resultado, y dar especial prioridad a la participación transversal de OSC y empresas en la elaboración de la ENLB.
- Aprovechar nuevas herramientas como las que brinda el proyecto de OCDE

3. NIVEL REGIONAL E INTERNACIONAL

La OCDE plantea una oportunidad en el ejercicio de revisión de pares en los PNC que se llevará a cabo, para fortalecer los procesos de adopción de PAN y en general las políticas públicas de empresas y DDHH. Para ello, se realizarán igualmente revisiones sobre inversión responsable con un capítulo especial sobre conducta empresarial responsable.

De otra parte, se identifican instancias y procesos regionales en marcha que representan un avance hacia la consolidación de políticas estandarizadas, y que pueden aprovecharse hacia futuro. Entre ellos se mencionan los avances de tratados de la ONU (particularmente el tratado vinculante sobre las empresas y los DDHH) así como el trabajo de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Agenda 2030.

Frente a oportunidades de seguimiento y monitoreo a nivel regional, se resalta el reciente proyecto de la UE liderado por el ACNUDH, la OCDE y la OIT de conducta empresarial responsable, así como el papel de la CIDH (especialmente a partir de su jurisprudencia y el trabajo que adelanta la Relatoría Especial DESCAs).



En el plano regional, uno de los principales retos tiene que ver con poner a la par a los países de América Latina y el Caribe en materia de políticas públicas y regulación en Empresas y DDHH. Existe un avance muy dispar y a la vez un gran rezago en el cumplimiento de compromisos, incluyendo las recomendaciones que ha realizado el Grupo de Trabajo de la ONU.

Se deben adoptar acciones en plano doméstico, incluyendo el fortalecimiento y/o desarrollo de marcos jurídicos adecuados y las discusiones para abordar el Tratado Vinculante en Empresas y DDHH. Igualmente es importante trabajar en el seguimiento de pares, cosa que hoy en día no existe.

- Fortalecer y aprovechar a los PNC de la OCDE.
- Establecer una red informal para intercambiar buenas prácticas.
- Transversalizar la Agenda 2030 y ODS con la agenda de Empresas y DDHH.
- Hacer mayor uso de los mecanismos de protección y promoción de los derechos humanos de la CIDH para visibilizar problemas y facilitar soluciones en el ámbito de empresas y derechos humanos teniendo en cuenta los estándares desarrollados a nivel regional.
- Fortalecer espacios de cooperación entre la CIDH y su REDESCA, y los mecanismos especiales de Naciones Unidas, en particular a través del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, incentivando acciones conjuntas de dichos órganos.
- Acudir a los mecanismos del Consejo de Derechos Humanos.
- Realizar una evaluación por pares a nivel regional / internacional.
- Desarrollar una declaración política de los Estados con proyección de elaborar PAN.

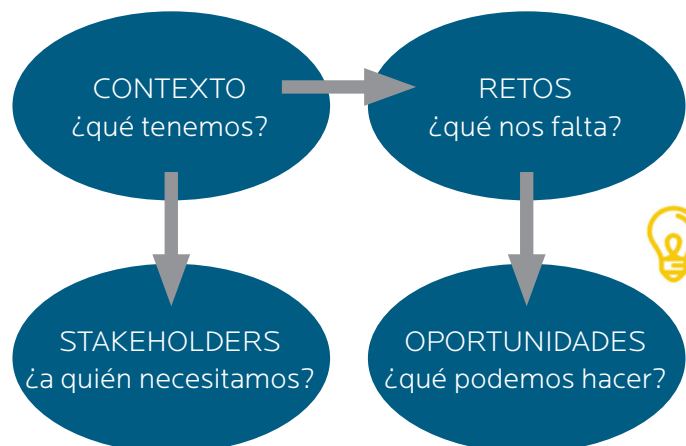
4. INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Para efectos de un adecuado monitoreo y seguimiento por parte de las INDH, es importante tener en cuenta las prioridades políticas de cada gobierno, y esto por supuesto tiene que ver con los periodos en que se ejercen funciones públicas.

Las INDH deben tener en cuenta para el contexto (y para su accionar), la existencia de distintos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que hacen exigibles obligaciones en cabeza de los Estados. Esto hace que el foco de empresas y DDHH no se quede únicamente en los PRNU.

Tanto en el proceso de elaboración como de implementación del PAN, las INDH fungen como observadores, pero deben procurar tener un rol activo en el proceso, a través de recomendaciones específicas y para ello deben fortalecer sus propias capacidades en la materia. Sin embargo, se cuestionó si el hecho de que las INDH participen en todo el proceso de monitoreo -a la par con otros actores- podría vulnerar su independencia.

Se deben articular esfuerzos desde las INDH con organismos e instancias internacionales, y las OSC.



Los principales retos de las INDH frente a los procesos de seguimiento y monitoreo a los PAN en América Latina y el Caribe, tienen que ver con la falta de capacidades (especialmente en términos de recursos financieros) y la falta de voluntad política. En cuanto a los aspectos sustanciales, se subrayó la necesidad de generar una articulación para el trabajo a nivel sectorial, impulsar espacios amplios de discusión e involucrar a la sociedad civil (sin reemplazarla),

- Las INDH aportan legitimidad y autonomía, siendo observadores y garantes independientes. Deben fortalecerse en torno a esta misión.
- Deben poderse evaluar los impactos reales dentro del monitoreo.
- Es importante aprovechar los espacios generados como el GANRHI y la FIO, pero fortalecer las instancias de coordinación y articulación en los mismos.
- Es posible generar una plataforma de las INDH con foco en el tema de Empresas y DDHH.
- En el marco de dicha plataforma, sería importante que se documenten casos emblemáticos.
- Adelantar procesos de capacitación sobre diálogo con OSC.

ANEXO LISTA DE ASISTENTES

Nombre	Institución
Denisse Cufre	Secretaría DDHH, Argentina
Mariana Grosso	INDH, Argentina
Viviana Cáceres	Casa de la Paz, Chile
Verónica Zubía	Minrel, Chile
Bernardita Vega	Sub-secretaría DDHH, Chile
Dhayana Guzman	INDH, Chile
Carolina Ibañez	PNC, Chile
Judith Schönsteiner	Experta, Chile
Jose Alwin	Observatorio Ciudadano, Chile
Nicolás Pizarro	Sub-secretaría de DDHH, Chile
Felipe Vernaza	INDH. Colombia
Andrés Hernández	Vincular, Colombia
Alexander Chacón	INDH, Costa Rica
César Jáuregui	Secretaría DDHH, Honduras
Manuel Torres	Secretaría DDHH. Honduras
Enrique Guadarrama López	CNDH, México
Humberto Cantú Rivera	Experto, México
Giannina Avendaño	INDH, Perú
Ricardo Ruiz	Gobierno.
Amanda Romero	CIEDH
Luis Carlos Buob	CIDH
Alejandra Parra	ACNUDH
Francisco Biber	UNICEF LatAm
Soledad Sánchez-Cañamares	UNICEF LatAm
Krista Orama	DIHR
Elin Wrzoncki	DIHR
German Zarama	DIHR (consultor)
Victor Navalpotro	AECID
Alma Belenguer	AECID
Froukje Boele	OECD
Dante Pesce	Grupo de trabajo de la ONU Empresas y derechos humanos
Gerhard Reinecke	OIT



NOTAS FINALES

- 1 Comisión Europea. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una estrategia renovada de la UE 2011-14 para la responsabilidad social corporativa, 2011.
- 2 Consejo de la Unión Europea. Marco Estratégico y Plan de Acción de la UE sobre Derechos Humanos y Democracia, 2012.
- 3 Consejo de Europa, Recomendación sobre Derechos Humanos y Empresas, CM/Rec(2016)3, en 7 (mar. 2016), <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>.
- 4 Países que han adherido a las Líneas Directrices: Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, República checa, Dinamarca, Egipto, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Jordán, Kazajstán, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Marruecos, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Perú, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia, Corea del Sur, España, Suecia, Suiza, Turquía, Túnez, Ucrania, Reino Unido, Estados Unidos.
- 5 Ver "Decimocuarto diálogo de derechos humanos de la Unión Europea y la Unión Europea - Comunicado conjunto". Disponible en https://eeas.europa.eu/delegations/african-union-au/52271/14th-au-eu-human-rights-dialogue_en
- 6 Serie de documentos de trabajo de FORUM-ASIA: Empresas y derechos humanos: aprendizajes de Asia. Número 3: marzo de 2018.
- 7 1ra Cumbre CELAC-UE. Declaración de Santiago. 2013. Disponible en: http://www.iri.edu.ar/images/Documentos/Boletines_IRI/131/dialogo_celac_declaracion_santiago.pdf
- 8 Para mayor información sobre la 1era Consulta, ver: <http://acnudh.org/actores-estatales-y-privados-buscan-estrategias-para-implementar-estandares-de-empresas-y-derechos-humanos-en-america-latina-y-el-caribe/>. Para mayor información sobre la 2da Consulta, ver: <https://www.cepal.org/es/eventos/segunda-consulta-regional-america-latina-caribe-la-implementacion-principios-rectores>
- 9 "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, A/RES/70/1, disponible en: <http://undocs.org/es/A/RES/70/1>. La Agenda tiene una referencia explícita a los Principios Rectores en el párrafo 67.

- 10 Hoja informativa del proyecto disponible en: <http://mneguidelines.oecd.org/RBC-in-Latin-America-and-the-Caribbean-Fact-Sheet-ESP.pdf>
- 11 Ver Resolución AG/RES. 2840 (XLIV-O/14): Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial. 2014.
- 12 Ver por ejemplo la [Audiencia temática de oficio sobre DDHH y Empresas en el periodo de sesiones de Colombia](#) y el cuestionario de [consulta para la elaboración del Informe sobre Empresas y DDHH: Estándares Interamericanos](#).
- 13 Ver Resolución A/HRC/RES/35/7, disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/191/50/PDF/G1719150.pdf?OpenElement>
- 14 Adoptada mediante Resolución A/RES/70/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Disponible en: https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf
- 15 Naciones Unidas. Asamblea General, Resolución A/RES/70/1 del 25 de septiembre de 2015.
- 16 John G. Ruggie. Notas clave de su intervención en el Foro de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. Palais des Nations, Ginebra, Suiza. 14 de noviembre de 2016. Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession5/Statements/JohnRuggie.pdf>
- 17 RIMISP. La implementación de la Agenda 2030 en América Latina. 2017. Disponible en: https://rimisp.org/wp-content/files_mf/1516211535Documentod ePosicionIRFfinalESP.pdf
- 18 Informe de la Primera Reunión del Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible, 2017. Disponible en: <https://foroalc2030.cepal.org/2018/es/documentos/informe-la-primera-reunion-foro-paises-america-latina-caribe-desarrollo-sostenible>
- 19 Segundo informe anual sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe, 2018. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43415/S1800380_es.pdf
- 20 En 2016, 3 países de América Latina y el Caribe (Colombia, México y Venezuela) se unieron a otros 19 países en el mundo que realizaron y presentaron sus respectivos exámenes nacionales voluntarios al Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible. En 2017, 11 países de la región (Argentina, Belice, Brasil, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú y Uruguay), de un total de 43, presentaron sus respectivos exámenes nacionales voluntarios.
- 21 Foro Político de Alto Nivel, 2019, ver: <https://foroalc2030.cepal.org/2019/es>

**INSTITUTO DANÉS
DE DERECHOS
HUMANOS**