



Hoja de ruta para la próxima década de los PRNU en América Latina y el Caribe

Bloques de construcción para la implementación y seguimiento hacia 2030

Introducción.....	1
1. Reforzar y ampliar la plataforma de acción común establecida por los PRNU en América Latina y el Caribe.....	Error! Bookmark not defined.
2. Aprovechar el impulso global hacia una debida diligencia obligatoria en derechos humanos y desarrollar una combinación inteligente de medidas (<i>smart mix</i>)	4
3. Adoptar Planes de Acción Nacionales sobre empresas y derechos humanos	5
4. Asegurar la coherencia política hacia el interior de los Estados y las empresas	7
5. Potenciar el rol del Estado como actor económico y liderar con el ejemplo.....	8
6. Pasar de los crecientes compromisos empresariales a su aplicación	9
7. Aumentar las medidas de prevención en contextos de conflictos.....	11
8. Garantizar el acceso a mecanismos de reparación judicial.....	12
9. Potenciar los mecanismos de reparación estatales de carácter extrajudicial	13
10. Promover y reforzar los mecanismos de reclamación no estatales	14
11. Redoblar la protección y el respeto de los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad	15

Introducción

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

Para asegurar un abordaje específico en relación con la situación de la implementación de los PRNU en América Latina y el Caribe (ALC), el Grupo de Trabajo, en el marco del Proyecto Conjunto sobre Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (Proyecto CERALC),¹ decidieron precisar las acciones necesarias para avanzar en la implementación de los PRNU y la agenda más amplia de empresas y derechos humanos en la región para la próxima década, a través de una hoja de ruta regional.

Esta hoja de ruta regional espeja la hoja de ruta mundial y, por lo tanto, debe ser leída en conjunto con aquélla. Este documento contiene recomendaciones concretas dirigidas a los Estados, las empresas y múltiples partes interesadas de la región para la puesta en práctica del marco proteger, respetar y remediar en los contextos de actividades empresariales durante la próxima década. respecto a la debida diligencia en materia de derechos humanos y a la conducta empresarial responsable en el marco de las cadenas globales y locales de suministro.

Las recomendaciones de esta hoja de ruta regional se construyen a partir de los importantes avances generados a partir de la implementación del Proyecto CERALC en la región, que constituye una colaboración históricamente inédita y temáticamente convergente entre la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo y ACNUDH, con el apoyo financiero de la UE.

A su vez, las recomendaciones se fundamentan en el informe y procesos de consultas llevadas a cabo por el Grupo de Trabajo en el marco del *Décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: balance del primer decenio*,² así como en los informes de las seis Consultas y Foros regionales sobre empresas y derechos humanos para América Latina y el Caribe, celebrados hasta 2021, inclusive,³ y en otros estudios clave realizados por ACNUDH, el Grupo de Trabajo y la OCDE y OIT, así como otras organizaciones aliadas del proyecto CERALC. También se basan en las recomendaciones emitidas por el Grupo de Trabajo,⁴ incluso en las recomendaciones producto de las visitas a Brasil, México, Perú, y Honduras, y estudios relevantes de ACNUDH y otros mecanismos universales⁵ y regionales⁶ de protección de los derechos humanos, así como en bibliografía especializada de socios y contrapartes a nivel mundial y regional. Cada bloque ofrece, a su vez, un listado no exhaustivo de recursos útiles (materiales bibliográficos e instrumentos recomendados) que podrían guiar la aplicación de las recomendaciones propuestas en esta hoja de ruta regional.

Asimismo, esta hoja de ruta regional busca mostrar el paralelismo existente entre distintos instrumentos internacionales, como son las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como su relación con la lucha contra el cambio climático y la defensa del ambiente, los esfuerzos anticorrupción en la región, entre otros.

Con el objetivo de generar una mayor apropiación y construcción colectiva de recomendaciones para los próximos diez años, un borrador de esta hoja de ruta regional fue presentada y discutida antes, durante y después del VI Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos (que tuvo lugar del 4 al 6 de octubre de 2021 en formato virtual). También fue puesta a disposición públicamente para la recepción de comentarios. Se recibieron XX cantidad de observaciones por parte de XX cantidad de actores que fueron analizadas e incluidas en este documento.

La hoja de ruta regional proporciona recomendaciones expresas dirigidas a Estados y las empresas acerca de cómo proteger y respetar los derechos de personas y grupos en situación de

vulnerabilidad, como pueden los pueblos indígenas y afrodescendientes; las mujeres; los niños, niñas y adolescentes (NNyA); las personas lesbianas, gais, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero intersex, queer y de otras identidades autopercibidas (LGBTIQ+); las personas con discapacidad; las personas defensoras de derechos humanos; las personas trabajadoras migrantes y refugiadas, entre otros. Cabe aclarar que enfoques diferenciales deben aplicarse siempre y en todo momento, incluso cuando el documento no realice referencias expresas.

Por último, este documento supone un llamado a las múltiples partes interesadas, así como a los distintos órganos, agencias, fondos y programas de Naciones Unidas, a predicar con el ejemplo y fortalecer el trabajo conjunto, colaborativo y coordinado.

1. Reforzar y ampliar la plataforma de acción común establecida por los PRNU en América Latina y el Caribe

Mirando hacia atrás, en 2011, los PRNU buscaban responder a dos necesidades. La primera, ofrecer claridad sobre las obligaciones y responsabilidades de Estados y empresas con relación a la intersección entre los derechos humanos y las actividades empresariales. La segunda, poner en marcha el apoyo de una multiplicidad de actores para la implementación de la agenda de empresas y derechos humanos.

Desde el primer foro regional sobre empresas y derechos humanos para América Latina y el Caribe en 2013 y hasta la fecha⁷, hemos presenciado un incremento notable del uso de los PRNU como plataforma común de acción y piso mínimo de actuación para los gobiernos y las empresas, por parte de diversas partes interesadas (gobiernos, empresas, gremios y asociaciones empresariales, sociedad civil, poder judicial, Instituciones Nacionales de Derechos Humanos -INDH- y grupos afectados).

En el marco del Proyecto CERALC, se ha observado un reconocimiento creciente del valor práctico de los PRNU, de las Líneas Directrices de la OCDE y de la Declaración tripartita de la OIT, como marcos internacionales coherentes y complementarios para impulsar la conducta empresarial responsable (CER) en la región.

Además de numerosas políticas públicas, compromisos de las empresas, sentencias judiciales donde se mencionan los PRNU a nivel nacional,⁸ también se ha producido un reconocimiento expreso de los mismos en el sistema interamericano de derechos humanos,⁹ por ejemplo con la elaboración por parte de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) de los [Estándares Interamericanos sobre empresas y derechos humanos](#) y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).¹⁰ Asimismo, el [Banco Interamericano de Desarrollo](#) (BID), en línea con los PRNU, ha exigido a sus clientes la implementación de la debida diligencia en materia de derechos humanos (HRDD, por sus siglas en inglés).

Para la próxima década, se deberán mantener estos avances en la región, pero también consolidar y fomentar su puesta en práctica para hacer realidad la visión de los PRNU de lograr resultados tangibles para las personas afectadas y contribuir a una globalización social y ambientalmente sostenible. Reconociendo que los PRNU no van a resolver todos los problemas y no excluyen otros desarrollos, la integración de los PRNU en el discurso al más alto nivel es fundamental, en las esferas públicas y privadas, y por sobre todo hacerlos realidad en la práctica, fortaleciendo las capacidades y aumentar la rendición de cuentas por parte de los actores estatales, la comunidad empresarial, las organizaciones internacionales (incluyendo los mecanismos especiales de protección de derechos humanos de

Naciones Unidas, órganos de tratado), el sistema interamericano de protección de derechos humanos, y otros actores interesados para implementarlos.
Áreas de acción para los Estados →
Áreas de actuación para las empresas →
Áreas de acción para otros actores <u>Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional</u> → <u>Sociedad civil, sindicatos, academia</u> → <u>Organizaciones empresariales</u> → <u>Actores del ecosistema de inversión</u> →
Recursos clave: →

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

Uno de los avances más notables de los últimos diez años es que cada vez hay un mayor y mejor entendimiento de la necesidad de establecer requisitos legales basados en los PRNU.¹¹ Este avance está acompañado de un pedido de reglas claras sobre los requisitos en materia de HRDD y una cancha de juego nivelada por parte del sector privado a nivel mundial,¹² por la sociedad civil,¹³ organizaciones sindicales,¹⁴ entre otros.

Los desarrollos legislativos en Europa¹⁵ y América del Norte evidencian que la discusión ya no pasa por la posibilidad o no de llevar adelante estos procesos, sino de cómo llevarlos a cabo y las consecuencias de las opciones de regulación.¹⁶ “A mayor claridad sobre los estándares de debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, mejor [será el] desempeño de las empresas.”¹⁷

En la región, existen países que han adoptado diversas medidas legales que promueven la rendición de cuentas, el acceso y la divulgación de información acerca de las actividades de empresas (por ej., como lo establece el Acuerdo de Escazú) relacionadas con sectores, temas y/o grupos específicos. También a nivel regional se ha reconocido la obligación jurídica de las empresas de ejercer debida diligencia y se ha condenado su incumplimiento.¹⁸ Asimismo, Perú ha incluido en su PAN una acción

<p>para evaluar una propuesta normativa sobre debida diligencia en el sector empresarial. Por su parte, Ecuador continúa liderando a la fecha la negociación del instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos.¹⁹</p> <p>De cara a los próximos diez años, es esencial hacer efectivos los requisitos obligatorios existentes, desarrollar opciones normativas que funcionen, y complementar estos esfuerzos con una combinación inteligente de medidas.²⁰</p>
<p>Áreas de acción para los Estados</p> <p>→</p>
<p>Áreas de actuación para las empresas</p> <p>→</p>
<p>Áreas de acción para otros actores</p> <p><u>Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional</u></p> <p>→</p> <p><u>Sociedad civil, sindicatos, academia</u></p> <p>→</p> <p><u>Organizaciones empresariales</u></p> <p>→</p> <p><u>Actores del ecosistema de inversión</u></p> <p>→</p>
<p>Recursos clave:</p> <p>→</p>

3. Adoptar Planes de Acción Nacionales sobre empresas y derechos humanos

Un Plan de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos (PAN) es una “estrategia política en evolución” que sirve para implementar los PRNU²¹ y generar mayor coherencia política en relación con la protección de los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales. El ciclo de vida del PAN consta de 5 etapas recomendadas: inicio, elaboración y consulta, elaboración del PAN inicial, aplicación y actualización. Para ser eficaces, los PAN deben ser específicos para cada contexto, desarrollados a través de procesos participativo con todas las partes interesadas, y deben ser revisados y actualizados periódicamente en base a indicadores.

En la región, ha habido muchos avances en el desarrollo y implementación de PAN, incluso en el establecimiento de un diálogo con partes interesadas, entre departamentos y organismos de gobierno. Por ejemplo, Colombia se encuentra implementando su segundo PAN²² y Chile está en proceso de desarrollo del segundo.²³ Perú lanzó su primer plan en junio de 2021. Finalmente, los gobiernos de

Argentina,²⁴ Brasil, Ecuador²⁵ y México han manifestado el compromiso de elaborar un PAN y se encuentran en distintas etapas de desarrollo.²⁶ También cabe destacar que, a nivel local, ha habido avances con la inclusión de capítulo de empresas y derechos humanos en los Planes de Derechos Humanos, por ejemplo en el de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en Argentina,²⁷ así como también la adopción de políticas y lineamientos en materia de empresas y derechos humanos por parte de las Alcaldías de Cali y Barrancabermeja, el departamento del Cesar y la gobernación de Antioquia en Colombia.²⁸

Esos PAN han servido para mejorar la coordinación institucional y compromiso para la puesta en práctica en PRNU. También ha permitido la construcción de un diálogo multi actor sobre el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, así como la consolidación de capacidades tanto de los gobiernos y otras partes interesadas.

El objetivo para la próxima década es redoblar la ambición, tanto a nivel de procesos de desarrollo, implementación y seguimiento de los PAN como de sus contenidos.²⁹ Esto requiere fortalecer aún más las coordinaciones interinstitucionales en esa área, y la participación significativa de las partes interesadas. Para lograr la eficacia y seguimiento de esos marcos políticos, se requiere que los PANs cuenten con diagnósticos realistas y objetivos, que se basen en la evidencia, a través de estudios de línea base nacionales sobre empresas y derechos humanos (LBN), construidas de forma participativa, a fin de identificar el estado de situación, las brechas y oportunidades de implementación de los PRNUs a nivel nacional. Además, es necesario que a través de los PAN se adopten acciones robustas, mas allá de la concientización, capacitación, investigación y la promoción de buenas prácticas, así como poner en marcha mecanismos de implementación y monitoreo.

Áreas de acción para los Estados

→

Áreas de actuación para las empresas

→

Áreas de acción para otros actores

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

→

Sociedad civil, sindicatos, academia

→

Organizaciones empresariales

→

Actores del ecosistema de inversión

→

Recursos clave:

→

4. Asegurar la coherencia política hacia el interior de los Estados y las empresas

La coherencia política significa que tanto el sector público como el privado sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos en el marco de la realización de actividades empresariales. Por parte del Estado, significar proteger los derechos humanos en todos sus poderes públicos y niveles jurisdiccionales, incluyendo las actividades de las empresas públicas. Por parte de las empresas, significa que la responsabilidad los derechos humanos opera a lo largo de toda su cadena de suministro y a través de sus diversas políticas y prácticas institucionales.³⁰

Por parte del sector público, la coherencia política se aplica en todas las leyes y políticas que se adoptan para configurar las prácticas empresariales, incluidos el derecho mercantil, la reglamentación del mercado de valores, la inversión, los créditos a la exportación, las adquisiciones públicas, y cuando actúan en calidad de miembros de instituciones multilaterales y realizan acuerdos de inversión, cooperación, adquisición de deuda, entre otras actividades.³¹ Garantizar la coherencia de políticas públicas requiere, entonces, fortalecer la coordinación interinstitucional, tanto a nivel nacional como subnacional, y consolidar las capacidades para que los Estados actúen de forma compatible con las obligaciones de derechos humanos y robustezcan las capacidades dentro de las instituciones públicas.

Los procesos de elaboración e implementación de PANs en la región han permitido en ciertos casos promover mayor coordinación interinstitucional y conocimiento de los PRNU y alineación con otras agendas (como ODS, recuperación sostenible,³² informalidad, cambio climático, lucha contra la corrupción, etc.).³³

A su vez, los Estados deberían potenciar el rol de las INDH, los Puntos Nacionales de Contacto (PNC)³⁴ de la OCDE y otras entidades de supervisión y monitoreo, brindando continuidad y estabilidad a sus mandatos, dotándolos de presupuesto, robusteciendo su independencia³⁵ e imparcialidad, y no atentando ni generando interferencias indebidas que afecten su credibilidad y legitimidad.³⁶

Por parte de las empresas, significa que, todas sus áreas, cualesquiera que sean sus actividades, sean conscientes de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, y no utilicen las acciones de responsabilidad social empresarial (RSE) y sus estrategias de alineación con los ODS como un sustituto de su responsabilidad de respetar los derechos humanos y llevar adelante procesos de HRDD.³⁷ Por el contrario, entender que la contribución más poderosa al desarrollo sostenible es incorporar el respeto por los derechos humanos, a lo largo de sus cadenas de valor.³⁸

En la región, 70% de las empresas involucradas en ataques a personas defensoras tienen una política de derechos humanos. En este sentido, la coherencia política exige a las empresas abstenerse de perpetrar amenazas, ataques e intentos de socavar, o deslegitimar el trabajo de las personas defensoras de derechos humanos, periodistas y sindicatos.³⁹ También requiere que las empresas se abstengan de hacer lobby irresponsable e interferir en la labor del Estado a través de la presión política ilegítima, y en contra de la puesta en práctica de los PRNU.⁴⁰

El Proyecto CERALC ha contribuido de manera significativa a visibilizar brechas pendientes de coherencia política en materia de CER de Estados y empresas. La próxima década debe convertirse en una oportunidad para que los Estados garanticen, a través de sus varios mandatos y herramientas, la coherencia política entre los PRNU y otras políticas y agendas de desarrollo (Agenda 2030 y ODS); la protección del medio ambiente, la prevención del cambio climático y ratifiquen o implementen el

<p>Acuerdo Escazú; tomen acciones concretas hacia la transición justa y sostenible, para la recuperación socio económica justa, para el combate a la pobreza y la desigualdad y en relación a la lucha anticorrupción; entre otros.</p>
<p>Áreas de acción para los Estados</p> <p>→</p>
<p>Áreas de actuación para las empresas</p> <p>→</p>
<p>Áreas de acción para otros actores</p> <p><u>Naciones Unidas, organizaciones internacionales y regionales, comunidad internacional</u></p> <p>→</p> <p><u>Sociedad civil, sindicatos, academia</u></p> <p>→</p> <p><u>Organizaciones empresariales</u></p> <p>→</p> <p><u>Actores del ecosistema de inversión</u></p> <p>→</p>
<p>Recursos clave:</p> <p>→</p>

<p>5. Potenciar el rol del Estado como actor económico y liderar con el ejemplo</p>
<p>Los Estados tienen un papel importante como actores económicos, incluso a través de las adquisiciones públicas, las empresas estatales, los fondos de pensiones, los fondos soberanos y las agencias de crédito a la exportación, la regulación y actuación en zonas económicas especiales (ej. zonas francas), la privatización de servicios públicos, así como en tanto miembros de instituciones financieras de desarrollo.⁴¹</p> <p>En este sentido, los PRNU aclaran que todos los Estados deberían velar por la protección y el respeto de los derechos humanos en su papel como actores económicos. Por ejemplo, las adquisiciones públicas equivalen al 6% del PBI,⁴² y son la herramienta a través del cual se invierte aproximadamente el 30% anual del presupuesto nacional de los países de ALC, destinado a promover el desarrollo económico, social, ambiental y humano.⁴³</p> <p>A través de las adquisiciones públicas, los Estados pueden además contribuir a alcanzar objetivos socioeconómicos claves, como es la formalización laboral, el apoyo a PYMES y empresas propiedad de mujeres y/o con participación de grupos en situación de vulnerabilidad.⁴⁴</p>

<p>Varias agencias de compras públicas de la región han ido incluyendo consideraciones de derechos humanos y medio ambiente en sus políticas y orientaciones internas, pero pocas con alineaciones con los PRNU. Los PAN también han sido una herramienta notable para avanzar en esa dirección.</p> <p>El rol del Estado como actor económico también se vincula con la obligación de proteger a las personas contra violaciones de los derechos humanos en que incurren empresas que este posee o controla (empresas públicas). En este sentido, según un estudio de OCDE, a nivel de ALC solo el 25% de las empresas públicas o de participación del Estado tienen y llevan adelante procesos de debida diligencia.⁴⁵</p> <p>Para la próxima década, se espera consolidar y expandir esos requisitos de respeto de derechos humanos en el marco de las actuaciones del Estado como actor económico, e incluso exigir e incentivar procesos de HRDD por parte de las empresas de propiedad estatal o bajo su control, y de aquellas con quienes tengan relaciones comerciales.</p>
<p>Áreas de acción para los Estados</p> <p>→</p>
<p>Áreas de actuación para las empresas</p> <p>→</p>
<p>Áreas de acción para otros actores</p> <p><u>Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional</u></p> <p>→</p> <p><u>Sociedad civil, sindicatos, academia</u></p> <p>→</p> <p><u>Organizaciones empresariales</u></p> <p>→</p> <p><u>Actores del ecosistema de inversión</u></p> <p>→</p>
<p>Recursos clave:</p> <p>→</p>

<p>6. Pasar de los crecientes compromisos empresariales a su aplicación</p>
<p>Según los PRNU, la debida diligencia en materia de derechos humanos consta de cuatro etapas: identificar y evaluar, integrar los resultados, hacer seguimiento y comunicar externamente las medidas adoptadas.⁴⁶ La debida diligencia se complementa con una política de compromiso de respeto por los derechos humanos al más alto nivel y la reparación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar.⁴⁷</p>

En el marco de esos procesos, las empresas deben dialogar y considerar las perspectivas de las partes interesadas, y considerar en todo momento la perspectiva de género y los derechos e impactos diferenciados de las operaciones empresariales en grupos específicos, en especial aquellos en situación de vulnerabilidad.

Aunque no existe un análisis exhaustivo sobre el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, los estudios, los puntos de referencia y las calificaciones que se han desarrollado a lo largo de la última década apuntan en la misma dirección: progreso, pero poco margen de avance. En esa línea, un estudio reciente de la OCDE determinó que el 75% de las empresas de la región, que respondieron a la encuesta,⁴⁸ reportan contar con una política de CER, pero solo aproximadamente el 40% de ellas realizan procesos de HRDD⁴⁹ (a nivel mundial, el 46,2%).⁵⁰

El estudio señala también que las PYMES evidencian más desafíos en materia de debida diligencia y necesitan asistencia especializada. Sobre lo anterior, es importante recordar que, según un estudio de OIT de 2019, más del 42% de las y los trabajadores trabajan PYMES.⁵¹

Además, la informalidad económica alcanza a 140 millones de personas en la región, es decir 50% de las personas trabajadoras, y afecta con mayor proporción a las mujeres trabajadoras.⁵² Entre otros aspectos, la informalidad causa que las personas no cuenten con seguridad social, licencias y otros derechos laborales, y hace que el cumplimiento de los estándares internacionales en materia de derechos humanos y la CER se tornen escasos o inexistentes.

Los próximos 10 años de los PRNU deben servir para hacer que la HRDD se transforme en parte del ADN empresarial, generando una cultura de respeto de derechos humanos en toda la empresa y su estrategia.⁵³

Áreas de acción para los Estados

→

Áreas de actuación para las empresas

→

Áreas de acción para otros actores

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

→

Sociedad civil, sindicatos, academia

→

Organizaciones empresariales

→

Actores del ecosistema de inversión

→

Recursos clave:

→

7. Aumentar las medidas de prevención en contextos de conflictos

América Latina es la región más peligrosa para las personas que defienden los derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial.⁵⁴ En la región se registra un alto número de conflictos socioambientales vinculados a proyectos empresariales, particularmente asociados a la extracción de recursos naturales.⁵⁵ Muchos de ellos están relacionados con las asimetrías de poder generalizadas, la debilidad o ausencia del poder público, y a ciertas industrias específicas.⁵⁶ Otros países de la región atraviesan o atravesaron conflictos armados y dictaduras militares, y/o contextos de violencia generalizada, donde se ha evidenciado que las empresas han jugado cierto papel. Todo lo anterior tiene un impacto adverso en el crecimiento sostenible inclusivo y la cohesión social de la región.⁵⁷

Esta situación de conflictividad en la región está ligada también al hecho de que América Latina y el Caribe es la región más desigual del mundo.⁵⁸ Ello tiene un impacto adverso en el crecimiento sostenible inclusivo y la cohesión social de la región⁵⁹ y se ha visto profundamente agravada por el impacto de la COVID-19.⁶⁰

Además de ser causal de la conflictividad, el riesgo de abusos graves de derechos humanos por parte de las empresas aumenta aún más en zonas de conflicto. “Este mayor riesgo exige una intensificación de la debida diligencia por parte de las empresas que operan en la zona y exige que los Estados pongan especial cuidado en velar por que las empresas no cometan o contribuyan a cometer tales abusos.”⁶¹

Es momento de tomarse en serio los conflictos sociales y ambientales que afectan la región para hacer realidad los PRNU y garantizar el desarrollo económico sostenible y responsable.⁶²

Áreas de acción para los Estados

→

Áreas de actuación para las empresas

→

Áreas de acción para otros actores

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

→

Sociedad civil, sindicatos, academia

→

Organizaciones empresariales

→

Actores del ecosistema de inversión

→

Recursos clave:

→

8. Garantizar el acceso a mecanismos de reparación judicial

Existe un creciente desarrollo jurisprudencial en relación con la agenda de empresas y derechos humanos en la región.⁶³ Aún así “la obligación de remediar es, en general, la menos regulada vía normas o jurisprudencia, en comparación con los demás pilares de los PRNU.”⁶⁴ Esto aplica para los bloques 8, 9 y 10.

Las decisiones judiciales relativas al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas se han centrado fundamentalmente en aspectos relativos a proyectos mineros y extractivos, derechos de las poblaciones indígenas, derechos ambientales y relaciones laborales.⁶⁵

No obstante, los obstáculos normativos, políticos, institucionales, prácticos, económicos y culturales que enfrentan las víctimas para acceder a la reparación⁶⁶, enumeradas desde el primer Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos América Latina y el Caribe, persisten.⁶⁷

Cabe destacar que, en la región existe especial preocupación en relación con el ataque contra la labor de las personas defensoras de derechos humanos, a través de judicializaciones estratégicas contra la participación pública (SLAPP, por sus siglas en inglés), en tanto el 39% de los casos de SLAPP a nivel mundial suceden en ALC. Las industrias con un patrón más notorio de utilización de SLAPP son la minería, la agricultura y la ganadería, tala y madera, y el monocultivo de aceite de palma.⁶⁸

Sin embargo, no es suficiente contar con normas y jurisprudencia: también es necesario cumplir y hacer cumplir la ley y las sentencias judiciales. Esta hoja de ruta supone un llamado a la acción para que todos los actores favorezcan que se garantice el acceso a reparación judicial en la región.

Áreas de acción para los Estados

→

Áreas de actuación para las empresas

→

Áreas de acción para otros actores

Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional

→

Sociedad civil, sindicatos, academia

→

Organizaciones empresariales

→

Actores del ecosistema de inversión

→
Recursos clave:
→

9. Potenciar los mecanismos de reparación estatales de carácter extrajudicial
<p>Según el PRNU 27, los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados “como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.” Entre esos mecanismos, vale la pena subrayar el trabajo de los PNC y de las INDH.</p> <p>En la región, existen siete PNC con un gran potencial para recibir casos de abusos de derechos humanos relacionadas con empresas. Brasil y Chile han venido liderando en esta línea.⁶⁹ No obstante, se requiere mayor difusión de estos mecanismos y sus funciones, en tanto solo el 36% de las empresas de la región están familiarizadas con ellos.⁷⁰ También es importante divulgar qué tipo de reparación es posible obtener de ellos.</p> <p>Por su parte, las INDH tienen un papel fundamental en lo que respecta a la reparación, en especial en relación con la colaboración con otros mecanismos de reparación judiciales y extra judiciales, la cooperación entre las INDH en casos transfronterizos y transnacionales y la protección de las organizaciones de la sociedad civil y las personas defensoras de derechos humanos.⁷¹ No obstante su valioso rol, varias INDH de la región han sufrido amenazas que socavan su trabajo legítimo de derechos humanos y la ACNUDH ha manifestado su preocupación sobre el creciente número de amenazas, ataques e intentos de socavar y deslegitimar a las INDH independientes en la región.⁷²</p> <p>Para la próxima década, es necesario reforzar el apoyo a las instituciones y mecanismos de reparación extrajudicial existentes para maximizar su potencial, garantizar su independencia y su eficacia, como prevén los PRNU, incluso el PRNU 31.</p>
Áreas de acción para los Estados
→
Áreas de actuación para las empresas
→
Áreas de acción para otros actores
<u>Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional</u>
→
<u>Sociedad civil, sindicatos, academia</u>
→
<u>Organizaciones empresariales</u>

<p>→</p> <p><u>Actores del ecosistema de inversión</u></p> <p>→</p>
<p>Recursos clave:</p> <p>→</p>

<p>10. Promover y reforzar los mecanismos de reclamación no estatales</p>
<p>El PRNU 28 llama a los Estados a facilitar mecanismos de reclamación no estatales que aborden las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades de las empresas. Éstos incluyen los mecanismos administrados por una empresa, por sí sola o en conjunto con las partes interesadas, por una asociación económica o por un grupo multilateral de partes interesadas. También involucra mecanismos comunitarios.</p> <p>En ese contexto, el PRNU 22 señala explícitamente la responsabilidad de las empresas de reparar o contribuir a la reparación de las consecuencias negativas que han provocado o contribuido a provocar y el PRNU 29 las llama a establecer mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional.</p> <p>Sumado a los desafíos identificados en las secciones precedentes, los mecanismos operacionales en la región, además de que aún son pocos, suelen no estar en línea con los criterios de eficacia del PRNU 31, en particular en términos de legitimidad y accesibilidad y, por ende, suelen enfrentar la desconfianza de las víctimas,⁷³ especialmente porque podrían convertirse en una suerte de juez y parte en un conflicto. Además, se manifiesta la falta participación de las partes interesadas en las fases de diseño, implementación y evaluación de tales mecanismos.⁷⁴ También, se ha identificado la ausencia de mejoramiento y aprendizaje continuo y la debilidad en materia de apego a los derechos humanos, y por ende, la falta de enfoques diferenciales y de género.⁷⁵</p> <p>La cantidad y calidad de la información que las empresas divulgan con respecto a sus mecanismos y su desempeño es limitada. Además, son pocas las empresas que identifican claramente los canales de reclamación y su funcionamiento. Todo lo anterior hace que la información sobre su efectividad sea dispar.</p> <p>En este sentido, se requiere mayor difusión de los mecanismos de rendición de cuentas de las Instituciones Financieras Internacionales (IFI), como por ejemplo del Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación (MICI), del BID, la CAO y el Panel de Inspección del Banco Mundial, entre otros.⁷⁶</p> <p>A su vez, existen mecanismos comunitarios que merecen la pena ser explorados y potenciados en tanto puede ser una buena opción para tener procesos de diálogo y reconciliación que lleven a una convivencia pacífica.⁷⁷</p>
<p>Áreas de acción para los Estados</p> <p>→</p>

<p>Áreas de actuación para las empresas</p> <p>→</p>
<p>Áreas de acción para otros actores</p> <p><u>Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional</u></p> <p>→</p> <p><u>Sociedad civil, sindicatos, academia</u></p> <p>→</p> <p><u>Organizaciones empresariales</u></p> <p>→</p> <p><u>Actores del ecosistema de inversión</u></p> <p>→</p>
<p>Recursos clave:</p> <p>→</p>

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

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

Los impactos negativos de las actividades empresariales afectan de forma diferenciada y desproporcionada a ciertos grupos de la población, como son las NNyA, las mujeres, las personas mayores, las personas LGBTIQ, los pueblos indígenas y afrodescendientes, las personas defensoras de los derechos humanos, las personas trabajadoras migrantes y refugiadas, las personas con discapacidad, entre otros.

Por ejemplo, en América Latina las personas que defienden los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales sufren mayores ataques a nivel mundial.⁷⁸ Los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil, los y las investigadores y periodistas, que también desempeñan un papel esencial a la hora de supervisar cómo los Estados y las empresas cumplen con sus respectivos deberes y responsabilidades y de exigirles responsabilidades, corren riesgos similares.

En relación con las mujeres, la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidados, muchas veces invisibilizadas, contribuyen a la ya existente discriminación con al acceso a empleos de calidad, a puestos de liderazgo, a igual remuneración por igual trabajo. Ello sin contar el acoso y violencia sexual que las mujeres sufren en el entorno laboral o en las comunidades aledañas a proyectos económicos. Las personas LGBTIQ también sufren barreras para el acceso al empleo y son víctimas de múltiples

violencias. Tanto las mujeres, como las personas LGBTIQ sufren mayor nivel discriminación laboral, de desocupación y están más representadas en el sector informal.

Los NNyA sufren también los impactos de las actividades empresariales de manera diferenciada y desproporcionada.⁷⁹ A su vez, si bien la región ha ido bajando la tasa de trabajo infantil, este fenómeno aún persiste de manera preocupante en algunos sectores como el de la agroindustria y la minería. La Observación General 16 del Comité de Derechos del Niño requiere, por ejemplo, asegurar el trabajo decente para madres, padres y cuidadores a fin de garantizar los derechos de NNyA.

Muchos proyectos económicos importantes de la región se desarrollan en territorios donde habitan pueblos indígenas y afrodescendientes y/o en zonas aledañas, en particular proyectos extractivos, agropecuarios y de energías renovables, y los procesos de consulta y consentimiento libre, previo e informado (CCPLI), no son realizados y respetados. La distribución de las tierras en la región es altamente desigual y permanece una alta inseguridad jurídica en relación con su tenencia,⁸⁰ producto de, entre otros, la discriminación racial histórica subyacente. Por consiguiente, las disputas con las empresas y proyectos empresariales, en especial por el acceso, control, uso y acumulación de las tierras y los territorios colectivos de los pueblos indígenas, afrodescendientes y comunidades rurales desplazadas, es una fuente de conflictos. A su vez, la defensa que realizan las personas indígenas y afrodescendientes, junto a comunidades campesinas, del medio ambiente, de sus territorios y recursos naturales, muchas veces resulta en hostigamientos y ataques a su contra.⁸¹

Asimismo, existe un altísimo número de personas en situación de movilidad humana⁸² que se encuentran expuestas a una multiplicidad de riesgos y afectaciones de derechos humanos y laborales, en particular las personas trabajadoras migratorias y sus familias, las personas desplazadas internamente y las personas refugiadas y/o solicitantes de asilo.

También, cabe notar la discriminación e impacto desproporcionado sufrido por las personas mayores y con discapacidades, lo cual exige acciones específicas urgente de parte de los Estados y las empresas.

Estos grupos en situación de vulnerabilidad están compuestos, muchas veces, por líderes y lideresas, que tienen opiniones, propuestas y proyectos y al no ser incluidos en los procesos de toma de decisión por parte de los Estados y empresas, es posible que se están quedando por fuera soluciones integrales que podrían ayudar a avanzar en temas esenciales de empresas y derechos humanos (incluyendo soluciones duraderas a la crisis climática).

Empoderar a las y los titulares de derechos, y en especial a los grupos en situación de vulnerabilidad, a sus representantes y a la sociedad civil y permitir una participación significativa de todas las partes o actores interesados, propiciando espacios donde puedan traerse y discutirse nuevas ideas, perspectivas y soluciones creativas, debe ser una cuestión transversal en todas las actividades empresariales para lograr la aplicación efectiva de los PRNU y el desarrollo sostenible durante la próxima década. Esto es válido en todos los niveles, desde garantizar un diálogo inclusivo con las partes interesadas en el desarrollo de la legislación y las políticas (por ejemplo, en los procesos de los PAN), hasta la relación significativa con las y los titulares de derechos como parte de la HRDD de las empresas y la gestión de reclamaciones.

Áreas de acción para los Estados

→

Áreas de actuación para las empresas

→
<p>Áreas de acción para otros actores</p> <p><u>Naciones Unidas, organismos internacionales, comunidad internacional</u></p> <p>→</p> <p><u>Sociedad civil, sindicatos, academia</u></p> <p>→</p> <p><u>Organizaciones empresariales</u></p> <p>→</p> <p><u>Actores del ecosistema de inversión</u></p> <p>→</p>
<p>Recursos clave:</p> <p>→</p>

¹ El Proyecto CERALC tiene como objetivo promover prácticas de conducta empresarial responsable de acuerdo con las normas internacionales. El proyecto está financiado por la Unión Europea. El Proyecto se implementa en nueve países de la región, a saber: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá y Perú. Más información en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/JointProjectResponsibleBusinessConduct.aspx>

² Véase ONU Doc. A/HRC/47/39.

³ Quinto Foro regional de América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos ONU Doc. A/HRC/47/39/Add.4 (11 de junio de 2021); Cuarta Consulta regional América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos ONU Doc. A/HRC/44/43/Add.4 (8 de junio de 2020); Tercera Consulta regional América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos A/HRC/38/48/Add.3 (4 de junio de 2019); Primera Consulta regional América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos A/HRC/26/25/Add.2 (24 de abril de 2014). Ver también videos de las sesiones del VI Foro Regional disponibles en: <https://vifororegional.empresasyderechoshumanos.org>. <https://vifororegional.empresasyderechoshumanos.org>.

⁴ Todos ellos disponibles en:

<https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

⁵ Las referencias fueron tomadas del Universal Human Rights Index de ACNUDH, disponible en: <https://uhri.ohchr.org/en>. <https://uhri.ohchr.org/en/>...

⁶ Especialmente de CIDH, *Empresas y Derechos Humanos. Estándares interamericanos*, Washington DC, 2019, pero también de otros informes temáticos de la CIDH disponibles en: <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/informes/tematicos.aspx> <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/informes/tematicos.aspx> y los cuadernillos de la Corte IDH, disponibles en: https://www.corteidh.or.cr/cf/corteidh_movil/cuadernillos.cfm.

⁷ Información sobre los varios Foros y Consultas Regionales en ALC-

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/AboutRegionalForumsBHR.aspx>.

⁸ La Corte Constitucional de Colombia ha estado a la vanguardia de los esfuerzos judiciales para implementar los PRNU, con al menos seis casos con referencias expresas a aquellos, seguida por Perú. Ver síntesis de casos en Debevoise & Plimpton, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10. The Impact of the UNGPs on Courts and Judicial Mechanisms*, 2021. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>.

⁹ Márquez, Daniel Iglesias, “Estándares interamericanos sobre empresas y derechos humanos: Nuevas perspectivas para la conducta empresarial responsable en las Américas”, *Anuario de Derechos Humanos*, Vol. 16 Núm. 2, 2020.

¹⁰ Véase por ejemplo casos Lemoth Morris y otros (buzos miskitos) vs. Honduras (2020), Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam (2015), Sarayaku vs Ecuador (2012), entre otros.

¹¹ Véase también A/HRC/47/39, párr. 38.

¹² Véase <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/list-of-large-businesses-associations-investors-with-public-statements-endorsements-in-support-of-mandatory-due-diligence-regulation/> y <https://www.comunicarseweb.com/noticia/pacto-global-insta-por-la-obligatoriedad-de-procesos-de-debida-diligencia-en-ddhh;> <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=156042&token=ee1bad43bfa8dbf9756245780a572ff4877a86d5>.

¹³ Véase

<https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2019/10/Final-CSO-EU-Due-Diligence-Statement-2.12.19.pdf>.

¹⁴ Véase <https://www.ituc-csi.org/towards-mandatory-due-diligence>.

¹⁵ Véase <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/07/Corporate-due-diligence-laws-and-legislative-proposals-in-Europe-June-2021.pdf> y <https://corporatejustice.org/publications/debating-corporate-due-diligence-a-reality-check/>.

¹⁶ Esto se ha visto fuertemente marcado por los procesos que se han venido dando en la Unión Europea. Ver al respecto <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en> y https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-657191_EN.pdf. También en función de las legislaciones de países como Alemania, Francia, Noruega y países como el Reino Unido y Holanda o estados como California que cubren aspectos de debida diligencia. Para mayo información ver: <https://www.focusright.ch/world-map>

¹⁷ Véase <https://ideaspaz.org/especiales/infografias/dia-internaciona-ddhh.html>

¹⁸ Ver síntesis de casos en Debevoise & Plimpton, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10. The Impact of the UNGPs on Courts and Judicial Mechanisms*, 2021. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>

¹⁹ En cumplimiento del mandato establecido por resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, el titular de la Representación Permanente de Ecuador ante Naciones Unidas en Ginebra continúa ejerciendo la Presidencia-Relatoría del Grupo de Trabajo Intergubernamental de Naciones Unidas que negocia la elaboración de dicho instrumento en Ginebra. Sobre el instrumento y toda la documentación oficial relevante relacionada, se recomienda consultar: <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx>.

²⁰ Entre las cuales se puede mencionar las cláusulas y enfoques de derechos humanos en los acuerdos de comercio e inversión; la legislación sobre divulgación obligatoria de información especialmente no financiera; las normas de contratación pública; y los requisitos de los créditos a la exportación, entre otros.

²¹ GT, Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2016, resumen ejecutivo. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf

²² Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

²³ Disponible en: <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/infografias-plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas/>

²⁴ El compromiso fue anunciado en la sesión de gobiernos del V Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos. Véase: https://www.youtube.com/watch?v=HjoXcXklZxc&feature=emb_logo.

²⁵ El Gobierno de Ecuador manifestó públicamente su compromiso en iniciar la elaboración de un PAN el 15 de septiembre de 2020, en un evento oficial y de alto nivel realizado en la Cancillería y con presencia de organismos internacionales: <https://www.cancilleria.gob.ec/2020/10/15/ecuador-comienza-la-elaboracion-de-plan-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos/>.

²⁶ Para el seguimiento de los PAN existentes ver <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx> y <https://globalnaps.org>.

²⁷ Disponible en: https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/plan_local_ddhh_web_2.pdf.

²⁸ Véase <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2020/Documents/Plan-Nacional-de-Accion-de-Empresa-y-Derechos-Humanos.pdf>, p. 43-44.

²⁹ Ídem, párr. 43.

³⁰ Informe del Grupo de Trabajo sobre la coherencia de las políticas en la acción gubernamental de protección contra los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas, 19 de julio de 2019, párr. 9. (Doc. ONU [A/74/198](#)).

³¹ Ver bloque 5.

³² Véase <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/COVID-19-Latin-America-Caribbean-Statement-on-responsible-and-sustainable-businesses.pdf>

³³ Véase informe del Grupo de Trabajo sobre coherencia política (ONU Doc. A/74/198). También estudio de la OCDE sobre Políticas Públicas de Conducta Empresarial Responsable en Perú

(<http://mneguidelines.oecd.org/revisiõndepoliticassobreconductaempresarialresponsabledeperu.htm>) y de México (<https://mneguidelines.oecd.org/estudios-sobre-politicas-publicas-de-conducta-empresarial-responsable-mexico.htm>).

³⁴ En el caso de los PNC, se insta además a avanzar en la realización de ejercicios de revisión de pares para fortalecer su estructura y ámbito de acción. Esto ya ha sido realizado por Chile en 2018, véase: <https://mneguidelines.oecd.org/Chile-NCP-Peer-Review-2018.pdf> y Argentina en 2019 y <https://mneguidelines.oecd.org/Argentina-NCP-Peer-Review-2019.pdf> respectivamente.

³⁵ Sobre indicadores de independencia de las INDH en función de los Principios de París ver <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/MetadataNHRIAccreditation.pdf>

³⁶ ACNUDH, "Bachelet alarmada por los intentos de socavar las instituciones nacionales de derechos humanos en América Latina y el Caribe", 6/5/21. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=27063&LangID=S>

³⁷ Véase Avery, Chris, 'The Difference between CSR and Human Rights' (August/September 2006), disponible en: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Avery-difference-between-CSR-and-human-rights-Aug-Sep-2006.pdf>; Wettstein, Florian, 'CSR and the Debate on Business and Human Rights: Bridging the Great Divide' (2012) 22:4 Business Ethics Quarterly 739; Ramasastry, Anita, 'Corporate Social Responsibility versus Business and Human Rights: Bridging the Gap between Responsibility and Accountability' (2015) 14 Journal of Human Rights 237.

³⁸ Véase las recomendaciones clave del Grupo de Trabajo sobre "la dimensión de las empresas y los derechos humanos en el desarrollo sostenible: incorporando "proteger, respetar y remediar" en la aplicación de los ODS, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations_SP.pdf

³⁹ Ver por ej. ONU Doc. A/HRC/47/39, párr. 67, 68, 111, entre otros.

⁴⁰ Véase las recomendaciones clave del Grupo de Trabajo sobre "la dimensión de las empresas y los derechos humanos en el desarrollo sostenible: incorporando "proteger, respetar y remediar" en la aplicación de los ODS, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations_SP.pdf e informe de la CIDH, *Estándares interamericanos, op cit. cit.* párr. 53 y concordantes.

⁴¹ Ver comentario al PRNU 5.

⁴² Véase <https://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-latin-america-and-the-caribbean-2020-13130fbb-en.htm>

⁴³ Véase <http://ricg.org/es/publicaciones/lanzamiento-del-estudio-diagnostico-subregional-de-los-datos-del-sistema-de-compra-y-contratacion-publica-oea-caf/>.

⁴⁴ Véase <http://ricg.org/es/publicaciones/lanzamiento-del-estudio-diagnostico-subregional-de-los-datos-del-sistema-de-compra-y-contratacion-publica-oea-caf/>

⁴⁵ Ver OCDE, *Resultados de la Encuesta de la OCDE a Empresas sobre la Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe*, 2021.

⁴⁶ ACNUDH, Responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos – Guía interpretativa, 2011.

⁴⁷ Estos sectores pueden involucrar las industrias extractivas, agroindustrias, textil y calzado, sector financiero, etc. Véase <http://mneguidelines.oecd.org/rbclac.htm> y <https://mneguidelines.oecd.org/duediligence/>.

⁴⁸ OCDE, *Resultados de la Encuesta de la OCDE a Empresas sobre la Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe*, 2021. Disponible en: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrh/>. Si bien la muestra no es representativa, su riqueza radica en que sus resultados permiten tener un mayor y mejor conocimiento de las prácticas de CER en la región e identificar desafíos pendientes en la región.

⁴⁹ Esto varía por sector, siendo el sector de las industrias extractivas el que más indica aplicar procesos de debida diligencia (58%).

⁵⁰ Véase <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrh/>.

⁵¹ Según OIT, 31,7% trabajan en micro empresas (que tienen entre 2 y 9 personas); 11,1% en pequeñas empresas (con 10-49 personas); 25,9% en medianas y grandes empresas (amas de 50 personas), y 31,3% son autónomos/as.

⁵² Véase <https://www.ilo.org/americas/temas/econom%C3%ADa-informal/lang--es/index.htm>

⁵³ A/HRC/47/39/Add.4, párr. 43.

⁵⁴ Véase https://media.business-humanrights.org/media/documents/HRDs_2020_infographic_.pdf.

⁵⁵ Véase <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15783-20191202.pdf> y <https://ejatlas.org/?translate=es>

⁵⁶ Véase <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15783-20191202.pdf> y <https://ejatlas.org/?translate=es>

⁵⁷ Véase <https://www.cepal.org/es/articulos/2016-america-latina-caribe-es-la-region-mas-desigual-mundo-como-solucionarlo>

⁵⁸ Véase https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/human_development/regional-human_development-report-2021.html

- ⁵⁹ Véase <https://www.cepal.org/es/articulos/2016-america-latina-caribe-es-la-region-mas-desigual-mundo-como-solucionarlo>.
- ⁶⁰ Véase <https://www.oxfam.org/es/informes/el-virus-de-la-desigualdad>.
- ⁶¹ OHCHR, Preguntas Frecuentes. op. cit. cit., p. 27. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf.
- ⁶² Véase <https://www.humanrights.dk/publications/economy-human-rights>.
- ⁶³ Debevoise & Plimpton, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10. The Impact of the UNGPs on Courts and Judicial Mechanisms*, 2021, párr. 429. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>.
- ⁶⁴ Véase <https://ideaspaz.org/especiales/infografias/dia-internaciona-ddhh.html>.
- ⁶⁵ Para más información sobre el rol de los PNC ver siguiente sección.
- ⁶⁶ Estos incluyen “a) falta de recursos materiales, acceso a conocimiento técnico y a abogados apropiados que iguallen las capacidades de las empresas, especialmente cuando se trata de empresas globales; b) falta de acceso al material probatorio; c) temor a represalias en forma de daños a la reputación; d) amenazas a la integridad física propia o de familiares y testigos; e) estigmatización en el trabajo; f) violación de la integridad física; g) corrupción pública y conducta deshonestas de las empresas; h) una cultura jurídica formalista; i) falta de independencia de los órganos de justicia; j) dificultades para acceder a los diversos mecanismos locales e internacionales porque no se conocen bien sus procedimientos o porque acceder a ellos puede ser costoso; k) desconocimiento en materia de derechos humanos por parte de las víctimas.” Ver Doc. ONU A/HRC/26/25/Add.2, párr. 25.
- ⁶⁷ A ello se le suma la imposibilidad de reparación colectiva y acciones colectivas; conflicto de leyes; obstáculos relacionados con la pertenencia a un grupo social determinado (ej. capacidad jurídica de pueblos indígenas, migrantes, mujeres, NNyA adultos mayores, personas con discapacidad); obstáculos técnicos u organizacionales (deficiencia del sistema, formación insuficiente de operadores de justicia, demoras injustificadas, barreras geográficas); obstáculos institucionales (inexistencia y/o déficits para el acceso a patrocinio jurídico gratuito y de calidad, sentencias judiciales no razonadas -que no examinan de manera completo los argumentos invocados); barreras culturales e idiomáticas; etc. Para una mayor conceptualización de estas barreras ver, por ejemplo, CIJ, *Acceso a la Justicia: Casos de Abusos de Derechos Humanos por Parte de Empresas – Colombia*, 2010. Disponible en: <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2012/09/Colombia-access-to-justice-corporations-thematic-report-2010-spa.pdf>
- ⁶⁸ Véase <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/slapped-but-not-silenced-defending-human-rights-in-the-face-of-legal-risks/>
- ⁶⁹ Debevoise & Plimpton, op. cit. párr. 431.
- ⁷⁰ Véase <https://mneguidelines.oecd.org/resultados-de-la-encuesta-de-la-ocde-a-empresas-sobre-la-conducta-empresarial-responsable-en-america-latina-y-el-caribe.pdf>
- ⁷¹ ONU Doc. A/HRC/47/39/Add.3
- ⁷² *Idem*.
- ⁷³ Véase, por ejemplo, <https://minsus.net/mineria-sustentable/wp-content/uploads/2021/03/Análisis-sistematización-y-comparación-de-los-mecanismos-de-acceso-a-reclamo-por-actividad-minera-en-la-región-andina.pdf>
- ⁷⁴ Véase <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2019/11/Universal-Grievance-Mechanisms-Publications-Reports-Thematic-reports-2019-ENG.pdf>
- ⁷⁵ Véase <https://minsus.net/mineria-sustentable/wp-content/uploads/2021/03/Análisis-sistematización-y-comparación-de-los-mecanismos-de-acceso-a-reclamo-por-actividad-minera-en-la-región-andina.pdf>
- ⁷⁶ El Proyecto CERALC realizó en 2020 un ciclo de formación denominado *ABC de mecanismos de reparación de Instituciones Financieras Internacionales (IFIs) y Puntos Nacionales de Contacto (PNC)* que contó con más de 500 personas inscritas de más de 27 países. El 56,4% de las personas que se registraron indicaron no tener conocimiento sobre el tema y el 88% no ha utilizado los mecanismos de las IFIs ni los PNC (25,3% porque desconocía su existencia y 62,7% por otras razones). Más información sobre este ciclo en: <https://www.hchr.org.co/index.php/informacion-publica/micrositios/ceralc>
- ⁷⁷ Doc. ONU A/HRC/26/25/Add.2, párr. 28.
- ⁷⁸ Véase <https://www.business-humanrights.org/es/últimas-noticias/nuevo-informe-de-global-witness-revela-que-empresas-están-detrás-de-la-mayor%3%AAda-de-los-227-asesinatos-de-personas-defensoras-de-los-derechos-humanos-registrados/>. El término personas defensoras de derechos humanos debe entenderse en los términos de la Declaración de los defensores de los derechos humanos de Naciones Unidas e incluye periodistas, líderes y lideresas indígenas, y mujeres defensoras.
- ⁷⁹ Ver Observaciones Generales N° 16 y 25 del Comité de Derechos del Niño (CRC).
- ⁸⁰ Véase, por ejemplo, https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/desterrados-ejecutivo-es-29nov-web_0.pdf.
- ⁸¹ Véase CIDH, *Pueblos indígenas, personas afrodescendientes e industrias extractivas*, 2015 y <https://www.iwgia.org/en/resources/publications/305-books/4419-the-un-guiding-principles-on-business-human-rights-and-indigenous-peoples---progress-achieved,-the-implementation-gap-and-challenges-for-the-next-decade.html>
- ⁸² Véase CIDH, *Derechos Laborales y Sindicales. Estándares Interamericanos*, 2020.