

# **I Foro Regional Latinoamericano y del Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos**

## **Reporte Preliminar del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos**

**agosto 28-30, 2013**

Este documento contiene los principales temas y los diferentes puntos de vista expresados por los participantes del Primer Foro Latinoamericano y del Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos organizado por el Grupo de Trabajo el 28-29 de agosto en Medellín Colombia, así como los puntos de vista expresados en los eventos adjuntos del 27 y 30 de agosto en la misma ciudad.<sup>1</sup> Adicionalmente, el Grupo de Trabajo ha incluido información sobre la organización del Foro Regional e información con respecto a los Principios Rectores, con el fin de que éstos se interpreten de manera adecuada. Este reporte pretende informar sobre el estado de la implementación y del debate en materia de empresas y derechos humanos en la región según lo expresado por los actores locales. En su siguiente ciclo de reportes al Consejo de Derechos Humanos, el Grupo de Trabajo hará sus propias observaciones y recomendaciones para la implementación regional y global de los Principios Rectores. Anexos se encuentran el programa y la lista de participantes al Foro Regional. En la página <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2013LACRegionalForumBusinessandHumanRights.aspx> se encuentran los videos de las sesiones y los documentos entregados por algunos participantes.

### **1. Contexto sobre los Foros Regionales**

#### **1.1. La lógica de los Foros Regionales**

En noviembre del 2012 el Grupo de Trabajo decidió incluir en sus métodos de trabajo Foros Regionales con el fin de expandir el número de personas, víctimas, organizaciones de la sociedad civil, empresas, gobiernos y organismos regionales activamente involucrados en el diálogo global sobre la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, y con el fin de identificar retos y buenas prácticas. Los diálogos regionales, además, tienen la intención de promover la implementación local de los Principios Rectores a través del posicionamiento del tema en las agendas de los actores económicos y políticos. Si bien los Principios son un estándar global, la implementación específica debe atender las necesidades locales.

El Grupo de Trabajo espera que los Foros Regionales generen redes y capacidades locales que hagan posible avanzar en la implementación tangible de los Principios Rectores y que generen espacios de diálogos multi-actor, es decir, diálogos que involucren tanto a la sociedad civil, a los gobiernos como a las empresas para que encuentren bases comunes que les permitan avanzar en los derechos humanos y en el desarrollo sostenible e inclusivo.

---

<sup>1</sup> La Fundación Ideas para la Paz apoyó la elaboración de este reporte preliminar.

## **1.2. Organización y participación del Foro Latinoamericano y del Caribe**

El Grupo de Trabajo decidió iniciar el ciclo de Foros Regionales en Latinoamérica y el Caribe por varias razones: la región ha sido y continúa siendo escenario de presuntas o probadas violaciones de derechos humanos que involucran a empresas regionales o extranjeras; la región tuvo una baja representación en el Primer Foro Anual del 2012 llevado a cabo en Ginebra y se vio conveniente abrir un espacio para escuchar las voces locales; y, por último, el Grupo de Trabajo no tendría, en el 2012 o 2013 una misión de país oficial en la región ya que otras misiones fueron programadas primero.

La organización del Foro tomó más de seis meses y requirió un relacionamiento previo extenso. Dicho relacionamiento incluyó: al menos tres reuniones de consulta con las misiones ante las Naciones Unidas del Grupo América Latina y el Caribe (GRULAC) en Ginebra para tener la retroalimentación de los países de la región; decenas de llamadas, correos y reuniones previas con representantes de la sociedad civil de la región, incluyendo de pueblos indígenas, con organizaciones empresariales y funcionarios públicos. Adicionalmente el Grupo de Trabajo contó con el apoyo del Gobierno de Colombia y de la Oficina del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para América Latina. El Gobierno de Colombia, la Gobernación de Antioquia y la Alcaldía de Medellín fungieron como sede y anfitriones locales.

Estas fueron las sugerencias comunicadas en las consultas realizadas para la organización del Foro Regional:

- Que el foro diera prelación a las voces locales, es decir, a las organizaciones de la sociedad civil, gobiernos y empresas de la región.
- Que asistieran multinacionales extra-regionales, y los gobiernos donde residen sus casas matrices, para que pudieran dar información sobre su progreso en la implementación de los Principios Rectores.
- Que se redoblaran los esfuerzos para tener representantes de empresas de toda la región con el fin de entender el estado de la implementación del de los Principios Rectores y de resaltar ante la comunidad empresarial la importancia de los principios.
- Que se incluyeran los siguientes temas: derechos de pueblos indígenas y el sector extractivo; derechos de la mujer; iniciativas verdes y el sector agrícola; derechos de los niños; buenas prácticas y retos por parte de empresas y gobiernos; los logros de las redes del Pacto de Global en América Latina; ejemplos exitosos y fallidos de exigencias de debida diligencia en derechos humanos por parte de gobiernos hacia las empresas; opciones de regulación nacional para las empresas; opciones internacionales para obligar a las empresas e implementar los Principios Rectores y así nivelar globalmente la implementación; formas para solucionar los obstáculos al remedio efectivo; los problemas de los defensores de derechos humanos en la región y la criminalización de la protesta; y conexiones entre iniciativas de desarrollo sostenible y la implementación de los Principios Rectores.
- Que el abordaje al tema de justicia avanzara, es decir que no se circunscribiera a la descripción de casos de violaciones o a la descripción de patrones de violaciones o al listado conocido de obstáculos por los cuales la justicia en ocasiones no actúa en la región y globalmente frente violaciones de derechos humanos por parte de empresas, sino que se avanzara en propuestas para superar los problemas.

- Que los organizadores del Foro hicieran esfuerzos por involucrar a los gobiernos de toda la región y que hubiera un balance en la representación –teniendo en cuenta que habría mayor facilidad para grupos locales, es decir, basados en Colombia, de atender las sesiones.
- Que se mantuvieran las reglas de diálogo y participación respetuosos que se usan en los recintos de las Naciones Unidas.
- Que se abriera, así como se hizo en Ginebra para el Foro Anual del 2012, un espacio previo para tener un diálogo más extenso con víctimas y miembros de la sociedad civil el día antes del Foro.
- Que hubieran sesiones paralelas con grupos más pequeños para ahondar en temas específicos de empresas y derechos humanos.

Las sugerencias arriba mencionadas informaron la organización del Foro, teniendo en cuenta limitaciones logísticas y financieras. Adicional a estas sugerencias, el Grupo de Trabajo solicitó a expertos y organizaciones involucradas en la implementación de los Principios Rectores que facilitaran sesiones paralelas y talleres de capacitación sobre: los Principios Rectores en general; la implementación de los Principios Rectores en contextos de pueblos indígenas; elementos de remedio efectivo; tendencias sobre reporte y auditoría; y herramientas de implementación de los Principios Rectores para la sociedad civil. El Gobierno de Colombia y el PNUD organizaron sesiones paralelas sobre prácticas nacionales e iniciativas del PNUD relacionadas tanto con la promoción de derechos humanos por empresas y Estados, como con el corazón de los Principios Rectores, el cual se centra en la prevención, mitigación y remediación de impactos adversos.

### **1.3. Retroalimentación al Foro**

Muchos de los actores de la región que asistieron al Foro expresaron verbalmente su apoyo al evento y acogieron con entusiasmo la oportunidad de tener una plataforma neutral para reunir personas, agencias y organizaciones que rutinariamente no tienen un espacio común para discutir la cuestión sobre empresas y derechos humanos.<sup>2</sup>

Algunas organizaciones de la sociedad civil expresaron que el formato del Foro dificultaba la participación de los asistentes y que, en su visión, el Foro trató sobre la responsabilidad social empresarial y no sobre el respeto a los derechos humanos y que, por lo tanto, constituía una forma de distorsionar los tratados internacionales de derechos humanos. Estas organizaciones hubieran querido ver menos empresas y menos representantes de las agencias de Naciones Unidas en los paneles sustantivos. El Grupo de Trabajo emitió respuestas a estas cartas en septiembre y octubre del 2013 reafirmando su compromiso con los Principios Rectores (los cuales están anclados en los tratados internacionales de derechos humanos), con los avances normativos que sean necesarios para desarrollar en pleno la efectividad de los Principios Rectores, con la necesidad de medidas complementarias para avanzar y con el relacionamiento multi-actor que caracteriza su mandato<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Algunos intercambios se dieron por correspondencia escrita, ver <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2013LACRegionalForumBHRStatements.aspx>.

<sup>3</sup> Ver las cartas de organizaciones de la sociedad civil en la página de Business and Human Rights: <http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/1022144> y <http://business-humanrights.org/media/documents/escr-net-statement-aug-2013.pdf> y la respuesta del Grupo de Trabajo [http://business-humanrights.org/media/documents/12\\_09\\_wg\\_letter\\_to\\_escr\\_net.pdf](http://business-humanrights.org/media/documents/12_09_wg_letter_to_escr_net.pdf)

#### **1.4. Una reunión sin precedentes en Latinoamérica y el Caribe**

Nunca antes en la región se había llevado a cabo un foro sobre empresas y derechos humanos multi-actor de esta magnitud y con el objetivo expreso de posicionar el avance en la implementación de los Principios Rectores en las agendas de los actores económicos y políticos relevantes. Asistieron aproximadamente 415 personas de 17 países de Latinoamérica y el Caribe y de otros 10 países fuera de la región<sup>4</sup>. De éstas, 41% provinieron de organizaciones de la sociedad civil, 28% de empresas y asociaciones industriales, 12% de gobiernos y 19% de agencias de Naciones Unidas, defensorías del pueblo, sindicatos y otras iniciativas regionales y globales<sup>5</sup>. De los 73 panelistas y moderadores que participaron en los paneles del Foro, incluyendo los expertos de los talleres de trabajo y sesiones adjuntas, 32% provinieron del sector empresarial, 23% de la sociedad civil, 23% de gobiernos nacionales, 22% a agencias de Naciones Unidas, otros organismos regionales e internacionales y otras iniciativas de carácter mixto sobre empresas y derechos humanos.

El Grupo de Trabajo agradece a los Gobiernos de Australia, Canadá, Colombia y España por sus contribuciones, y agradece a la gestión de la Fundación Ideas para la Paz y de empresas. Todos hicieron posible el evento y las sesiones adjuntas al igual que la participación de representantes de la sociedad civil en el Foro Regional.

## **2. Tendencias regionales**

A continuación se describen los tipos de impactos adversos y violaciones a los derechos humanos que suceden en la región y que fueron mencionados en el Foro y las sesiones adjuntas. Este no es un listado exhaustivo de todos los tipos de impactos adversos que existen, ni de casos específicos que se hubieran presentado a los mecanismos especializados de Naciones Unidas. Abajo también se mencionan medidas e iniciativas que se están dando en la región para hacerle frente a los abusos de los derechos humanos, según lo reportado por los participantes al Foro. En un anexo a este reporte se enumeran prácticas específicas de implementación que se mencionaron en el Foro sobre las cuales se puede aprender y construir.

### **2.1. Impactos adversos y violaciones a los derechos humanos**

Participantes al Foro llamaron la atención sobre los siguientes impactos adversos y violaciones de los derechos humanos que involucran a empresas:

- Existen impactos laborales adversos en la cadena de valor de empresas textiles y de prendas de vestir tanto de la región como multinacionales, quienes tienen varias capas de subcontratación. En los últimos eslabones de la cadena no se respetan los derechos laborales mínimos y las leyes no tienen como responsabilizar a todas la cadena por estos abusos. En estas cadenas de valor frecuentemente se ven migrantes de países vecinos, que tienden a ser particularmente vulnerables. En la industria de la moda también es frecuente ver trabajadores mujeres con muy bajos salarios.

---

<sup>4</sup> Alemania, Argentina, Australia, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Dinamarca, Ecuador, España, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Noruega, Nicaragua, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Perú, Reino Unido, Suiza, Trinidad y Tobago, Uruguay, Venezuela. Ver listado de organizaciones y agencias representadas en [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/submissionsColombia/List\\_of\\_registered\\_organisations.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/submissionsColombia/List_of_registered_organisations.pdf).

<sup>5</sup> Ver programa del Foro Regional y de las sesiones adjuntas en <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2013LACRegionalForumBusinessandHumanRightsInfo.aspx>.

- Existen aún casos de trabajo infantil y de violaciones a los derechos laborales en el sector agrícola. Un reto específico que se mencionó con respecto a éste y otros sectores productivos (por ejemplo, construcción y comercio) fue la informalidad en la economía. La informalidad hace que los trabajadores no estén amparados por la seguridad social, por ejemplo.
- No todos los proyectos de infraestructura (carreteras, hidroeléctricas, canales) que se hacen en la región y en los cuales participan tanto empresas privadas como empresas estatales, con el apoyo de los gobiernos, llevan a cabo estudios de impactos ambientales y sociales completos siguiendo metodologías compatibles con los derechos humanos. También se presentan casos en los que no se ha hecho el relacionamiento apropiado con las comunidades potencialmente afectadas o respetando la normatividad internacional con respecto al principio del consentimiento previo, libre e informado que aplica para pueblos indígenas. Estas fallas limitan las acciones de prevención y mitigación que los proyectos pueden llevar a cabo con respecto a los impactos adversos sobre los derechos humanos.
- Las afectaciones que están relacionadas con los proyectos de gran infraestructura varían. Incluyen deforestación y contaminación del aire, del suelo o del agua, las cuales luego afectan a la salud de las personas o su posibilidad de acceder a alimentación. Otra afectación es el desplazamiento de personas al igual que reasentamientos que no se manejan de acuerdo con los estándares internacionales sobre la materia, por ejemplo los del Banco Mundial y la Corporación Financiera Internacional. Otro tipo de afectación es la dinámica de amenazas, hostigamientos y asesinatos de defensores de los derechos humanos que se oponen a proyectos de infraestructura. El esclarecimiento sobre los hechos y los autores de estas amenazas y violaciones a la vida e integridad de los defensores de derechos humanos es en ocasiones muy lento.
- Los impactos por la minería y otros proyectos del sector energético animan álgidas discusiones en la región. Los debates se centran sobre la distribución de dinero entre los países de la región y los inversionistas extranjeros; la distribución de las regalías y los impuestos al interior de los países, entre las instancias nacionales y locales y las trabas para que los dineros se inviertan bien; los intereses políticos individuales que pudieran estarse tejiendo alrededor de la aceptación y oposición de operaciones extractivas; los impactos ambientales, incluyendo aquellos que tienen impactos adversos sobre la gente; los derechos de los pueblos indígenas y el deseo de algunos de obtener condiciones más favorables en los beneficios que se reciben, al igual que el deseo de evitar afectaciones negativas a sus modos de vida y a su cultura; fallas en los procesos de consulta y consentimiento previo, libre e informado; posibles vínculos entre funcionarios de los gobierno y las empresas que resultan en reglamentaciones que desfavorecen los derechos e intereses de las comunidades; la impunidad de empresas multinacionales frente a casos de violaciones por sus subsidiarias; las amenazas a la vida e integridad de los defensores de derechos humanos; entre otros.

Los participantes mencionaron una amplia gama de factores que pueden estar contribuyendo a la ausencia de respuestas adecuadas por parte de los Estados y las empresas para hacerle frente a los impactos adversos:

- No siempre existen marcos regulatorios adecuados, a pesar de los compromisos adquiridos por los países con los tratados internacionales en materia de derechos humanos.
- Hay impunidad frente a casos de violaciones de los derechos humanos de defensores que han sido amenazados o asesinados.
- No hay adecuada planeación sobre la forma cómo se usan y ocupan las tierras tanto en áreas rurales como urbanas. Esto dificulta, por ejemplo, hacer un balance apropiado entre la demanda que hay para la producción agrícola y la producción de minerales y metales, o la demanda que hay de pequeños y grandes empresarios al mismo tiempo.
- No hay una cultura o reglas de transparencia (*disclosure*) que anime a que las empresas y los gobiernos brinden información relevante y oportuna sobre las operaciones económicas que licencian, sus impactos y los planes de manejo preliminares a ser consultados con las comunidades.
- Existen problemas en el relacionamiento de algunas empresas con las comunidades y los trabajadores, especialmente en contextos de pueblos indígenas. Algunas veces, la actitud de las empresas es arrogante y discriminatoria, lo que dificulta que se materialicen procesos de consulta significativos o que se lleguen a resoluciones de disputas efectivos.
- La sociedad civil recalcó la posible existencia de lobby inadecuado por parte de empresas sobre los gobiernos que resultan en reglamentación laxa frente a la prevención, mitigación y remediación de impactos adversos.
- Muchos participantes tanto de la sociedad civil como del empresariado mencionaron la corrupción como un problema especialmente grave y potencialmente relacionado con los patrones de abusos de los derechos humanos.

Durante el Foro, el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH) circuló una versión preliminar del informe titulado *Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe: Panorama sobre los acontecimientos más recientes* (septiembre, 2013). Este contiene una relación de impactos positivos y negativos de las empresas durante el 2012 y el 2013. El informe incluye tanto empresas con casa matriz en Latinoamérica y el Caribe, como empresas con operaciones y oficinas en la región y cuya casa matriz se encuentra por fuera de esta.

Según el estudio, las denuncias más frecuentes en la región se refieren hostigamientos, amenazas y asesinatos de opositores a los proyectos, incluyendo defensores de derechos humanos. Varias de las denuncias dicen que en estas acciones estuvieron involucrados miembros de la Fuerza

Pública, prestadores de servicios de seguridad privada de las empresas, grupos armados ilegales y miembros de las comunidades que están a favor de los proyectos. Las denuncias también se refieren a afectaciones sobre los derechos laborales. Se destacan amenazas y despidos de trabajadores sindicalizados, y a impactos sobre la salud de trabajadores. También se refieren dichas denuncias a impactos de la salud de las comunidades aledañas. Finalmente, las denuncias mencionan con frecuencia la ausencia de procesos de consulta y consentimiento previos, el acaparamiento de tierras, desalojos y desplazamientos forzados.

Finalmente, cabe señalar que el espectro de actividades económicas que afecta tanto a pueblos indígenas como a afro-descendientes no se limita al sector petrolero y minero. El informe registra denuncias que se refieren también a proyectos de construcción de infraestructura, hidroeléctricas, textiles, empresas en el sector agrícola, proyectos de turismo y el sector del transporte.

## **2.2. Implementación por los Estados**

Los diálogos y presentaciones en el Foro mostraron la amplia gama de acciones que los Estados de la región y fuera de ella están tomando y pueden tomar para implementar los Principios Rectores. En parte, la amplia gama de acciones es justo uno de los retos de la operacionalización del pilar uno de los Principios Rectores, el cual se refiere a los Estados. Representantes de los gobiernos, representantes de la sociedad civil y expertos que asistieron al Foro, mencionaron medidas relativas a los siguientes ámbitos: el fortalecimiento de la aplicación de la ley en materia laboral y el complemento de la aplicación de la ley con iniciativas público-privadas; la introducción de regulación bancaria para pedir a los bancos que le prestan a otros sectores, entre ellos el extractivo, que hagan análisis de riesgos e impactos alineados con los Principios Rectores; la participación en iniciativas multi-actor que ayudan a concretizar protocolos de acción tanto para los gobiernos y las empresas (por ejemplo en el caso de las Guías Colombia en Seguridad y Derechos Humanos) con el de cumplir la ley y hacer frente a situaciones complejas en el ámbito de la seguridad y sociales; la formulación de Planes Nacionales de Acción; el empoderamiento a las Defensorías del Pueblo para que promocionen, eduquen, diriman conflictos, monitoreen y adjudiquen en esta materia en procesos no judiciales; la introducción de requisitos específicos de debida diligencia y reporte para zonas e industrias donde hay riesgos de impactos adversos; la introducción de sanciones administrativas, diferentes a las multas, para aquellas empresas que no cumplen con la ley; entre otros. En uno de los anexos al reporte se recogen los ejemplos en mayor detalle.

También se mencionaron varios desafíos vistos desde la perspectiva de los Estados. Entre ellos están la politización y polarización alrededor de proyectos económicos específicos; la dificultad de identificar las preocupaciones materiales de las personas cuando hay diversidad de actores con sus propias agendas particulares que no siempre se refieren a la protección de los derechos humanos de las personas o la solución de problemas; los términos de negocio que los inversionistas extranjeros solicitan, los cuales no siempre están alineados con los Principios Rectores, entre otros.

La cuestión sobre la aplicación extra-territorial de medidas preventivas o punitivas fue abordada por los participantes al Foro durante el panel dedicado al rol de los Estados. En el diálogo se ventilaron algunos de los retos prácticos relacionados con posibles medidas de esta índole. Por ejemplo, la necesidad de establecer los términos de la cooperación policial y judicial entre las

agencias de diferentes países para investigar y adjudicar en casos y la necesidad de tener claridad sobre los términos de extradición de personas.

En cuanto al rol de los Estados, otro de los grandes desafíos que se señalaron en el Foro, se remite a la necesidad de contar con más transparencia en el relacionamiento entre el Estado y las empresas. En este sentido se subrayó la urgencia de que los procesos que involucran un relacionamiento entre empresas y Estado cuando se negocian los términos de la inversión extranjera o los términos de un proyecto específico, puedan ser objeto de conocimiento de la sociedad civil, que estén enmarcados en reglas de juego transparentes y que se anclen en procesos de rendición de cuentas.

### **2.3. Implementación por las empresas**

Durante el Foro Regional se presentaron varios ejemplos sobre la implementación de los Principios Rectores que se describen en las cajas de texto anexos. No hay claridad sobre cuántas empresas que operan en Latinoamérica y el Caribe están efectivamente implementando los Principios Rectores, ya que ni los Estados ni los organismos regionales ni las Naciones Unidas llevan un registro.

Las empresas que participaron en el evento y otros expertos compartieron información sobre prácticas y retos en todas las áreas de implementación de los Principios Rectores. Dichas áreas de implementación cubren desde el entrenamiento de altos gerentes y persona, el análisis de impactos sobre las personas y riesgos para la operación derivados de dichos impactos, sistemas gerenciales para asignar responsabilidades y hacerles seguimiento, el manejo de situaciones problemáticas específicas, el relacionamiento con grupos de interés, la comunicación y el reporte, la participación en mecanismos de quejas y la participación en iniciativas multi-actores. Las empresas en la región usan herramientas como el Global Reporting Initiative (GRI) y la ISO 26,000, espacios de intercambio de experiencias como las redes del Pacto Global de Naciones Unidas, y relacionamiento con sus socios comerciales en la cadena de valor para avanzar en la implementación de los Principios Rectores. Según la información compartida, el nivel de conocimiento e implementación en la región es poco uniforme. Hay empresas con amplio conocimiento en la materia, y otras que apenas comienzan a aprender sobre los Principios Rectores. Por lo general, pareciera que las empresas tratan con mayor facilidad temas relacionados con los derechos de los niños y los derechos laborales, y en cambio enfrentan mayores retos con situaciones que involucran la protección de los consumidores, el uso de la tierra, la vigilancia privada y el respeto por los derechos de los pueblos indígenas.

### **2.4. Tendencias en los casos de litigio**

De acuerdo con la información del CIEDH, durante los últimos años, la mayoría de los litigios sobre empresas y derechos humanos en Latinoamérica y el Caribe ha involucrado al sector extractivo, aunque no ha sido el único en enfrentar demandas. Algunos casos se refieren a problemas con sus prácticas de seguridad. Los litigios involucran disputas o conflicto entre organizaciones de la sociedad civil locales y extranjeras y empresas nacionales y extranjeras, y suelen tener visibilidad en los medios de comunicación.

De otra parte, existen investigaciones judiciales en países del Cono Sur que involucran a ex-funcionarios de multinacionales por su presunta participación en el secuestro, tortura y desaparición forzada de trabajadores durante las dictaduras militares. Así mismo, altos tribunales



de Canadá y el Reino Unido han aceptado procesar casos en sus cortes contra empresas multinacionales acusadas por violaciones de derechos humanos en la región.

Varios participantes recalcaron la existencia de barreras para llevar casos a las cortes. Estas se mencionan en la siguiente sección.

## **2.5. Elementos del remedio efectivo**

Según el debate que se dio en el Foro, hay varias razones por las cuales amplios sectores de la sociedad civil y los Estados ven el acceso al remedio como una pieza central del naciente régimen global sobre empresas y derechos humanos: materializa el derecho de las víctimas al remedio; se hace justicia a través de sanciones a los perpetradores; y se cimienta un desincentivo estructural a la posible mala conducta de las empresas (el efecto de disuasivo). Si las empresas saben que la ley prohíbe un impacto determinado y que encima de eso hay una consecuencia grave por su incumplimiento, entonces dejarán de operar con impactos negativos – este el raciocinio. Existe, por supuesto, un abanico más amplio de incentivos que pueden moldear la conducta de las empresas. La manera como estos incentivos operan y se complementan es objeto de estudio de esta nueva fase de aprendizaje sobre las normas en empresas y derechos humanos. Por ejemplo, en el diálogo que rodea la operación de los puntos de contacto nacional de la OCDE, algunos han planteado que debería haber una consecuencia negativa para aquellas empresas que se rehúsen a solucionar sus problemas con comunidades o empleados a través de los servicios de mediación que prestan estas oficinas. Esa consecuencia negativa puede ser, según las organizaciones de la sociedad civil, la suspensión de créditos y apoyo del Estado para la exportación y comercialización internacional.

Los obstáculos que enfrentan las víctimas para acceder al remedio, son numerosos y a nivel global ya se han documentado extensivamente<sup>6</sup>. En el Foro se mencionaron los siguientes obstáculos para Latinoamérica y el Caribe: 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; falta de acceso al material probatorio; temor a represalias en forma de daños a la reputación; amenazas a la integridad física propia o de familiares y testigos; estigmatización en el trabajo; violación a la integridad física; corrupción pública y conducta deshonestas de las empresas; una cultura jurídica formalista; falta de independencia de los órganos de justicia; 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; y el desconocimiento en materia de derechos humanos por parte de las víctimas.

El Foro Regional abordó un abanico de opciones judiciales y no judiciales de remedio, tanto a nivel doméstico como a nivel regional y transnacional. En la práctica, todos los tipos de mecanismos han tenido fortalezas y debilidades.

El Grupo de Trabajo hizo un llamado a usar estos mecanismos como lo indican los Principios Rectores, es decir, siguiendo los criterios de proceso efectivo y asegurándose que los resultados, es decir, las decisiones de remedio sean compatibles con los derechos humanos. En algunas ocasiones hay énfasis en sanciones que no logran el objetivo de ser disuasivas de futuras conductas empresariales que llevan a impactos adversos o que le apuntan a transformar la cultura

---

<sup>6</sup> Para citar un ejemplo, ver Oxford, Pro Bono Publico, *Obstacles to Justice and Redress for Victims of Corporate Human Rights Abuses*, noviembre 3, 2008, <http://www.reports-and-materials.org/Oxford-Pro-Bono-Publico-submission-to-Ruggie-3-Nov-2008.pdf>.

corporativa. Por ejemplo, hay sanciones en la forma de multas que no implican mayores consecuencias para las empresas que sistemáticamente tienen impactos negativos. También puede haber procesos de remedio que tienen la forma de fallos judiciales que dictan compensaciones pero que no exigen cambios relevantes a las empresas o los Estados en cuanto a las prácticas o políticas que causaron las violaciones a los derechos humanos. También hay abusos por parte de algunos usuarios de los mecanismos de quejas, quienes los abordan como instrumentos para redistribuir la riqueza y no como instrumentos para solucionar problemas y remediar violaciones. Cuando esto sucede, las dinámicas de los mecanismos de quejas se pervierten y las víctimas no obtienen soluciones tangibles a sus problemas.

No hay información sistemática sobre los mecanismos de quejas de las empresas y algunos participantes expresaron que dichos mecanismos no pueden funcionar adecuadamente por la asimetría de poder que existe entre las víctimas y las empresas. Para superarla se espera que haya suficiente asistencia técnica a las víctimas para utilizar tanto mecanismos de quejas judiciales como no judiciales. Otros resaltaron que los diferentes mecanismos de resolución de disputas buscan ofrecer a aquellas sociedades y comunidades que lo deseen, la opción de tener procesos de relacionamiento y reconciliación que lleven a una convivencia pacífica. También se reportó que los mecanismos de quejas no judiciales, por ejemplo a nivel de una empresa, tienen el potencial de nutrir procesos de cambio cultural corporativo alineado con los Principios Rectores.

Otra preocupación expresada en el evento es que aún no existe claridad sobre la responsabilidad que pudieran tener casas matrices con respecto a las acciones de sus subsidiarias. Una de las razones por las cuales este punto es importante es que las casas matrices tienen la capacidad de moldear los incentivos de sus subsidiarias, y esto debe tenerse en cuenta tanto para la prevención de posibles violaciones a los derechos humanos, como para la mitigación y remediación.

Entre las opciones que algunos asistentes al foro plantearon para mejorar el desempeño de los mecanismos de quejas judiciales y no judiciales, se mencionaron los siguientes:

- Cuando el impacto o violación sean colectivos, buscar opciones para el litigio colectivo en caso de que se vaya a utilizar la vía judicial. Esto permite maximizar los recursos en favor de las víctimas.
- En cuanto a soluciones de procesos, se sugiere la creación de fiscalías especializadas, por ejemplo en crímenes ambientales, o la generalización de la inversión de la carga de la prueba y hacer un levantamiento de experiencias estatales no judiciales.
- Avanzar en la definición sobre responsabilidad criminal corporativa, otros hicieron mención a la necesidad de un tratado amplio que incluya este tema más especificaciones relativos a los derechos humanos para tratados de inversión, contratos Estado-empresa y los sistemas de arbitramento.

Durante el Foro Regional, el Grupo de Trabajo anunció que dentro de los proyectos que actualmente apoya de manera prioritaria, está un estudio experto sobre las opciones para superar la barreras prácticas al acceso al remedio y las opciones para tener un instrumento inter-estatal que aborde particularmente crímenes de lesa humanidad, crímenes de guerra y otras violaciones graves. Un taller experto fue convocado en Octubre 7 y 8 de 2013 por la Oficina de la Alta

Comisionada para Derechos Humanos en Ginebra y sus resultados serán el objeto de futuras investigaciones y consultas a lo largo del 2014.

## **2.6. Sobre el rol de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos**

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha venido crecientemente abordando casos relacionados con los impactos adversos de operaciones económicas y de conductas de Estados que no logran prevenir impactos adversos por parte de empresas. La Comisión ha emitido en varios casos medidas precautelares para proteger a personas de impactos del sector extractivo. Las audiencias especiales se presentan como otro mecanismo útil para dirimir conflictos y proteger derechos<sup>7</sup>.

Entre los problemas más recurrentes identificados por la Comisión en la materia de empresas y derechos humanos se encuentran aquellos relacionados con la tierra (conflictos de tenencia y uso), el desplazamiento, la conflictividad social, la discriminación por razones étnicas o de orientación sexual, también la problemática de la protección por parte de la Fuerza Pública a empresas que son objetos de ataques, la cual se puede prestar para excesos en el uso de la fuerza por parte de los agentes de seguridad y complicidad en la violación de derechos humanos por parte de las empresas.

## **2.7. Comercio e inversión extranjera**

Durante el Foro se hizo referencia al aumento de acuerdos de inversión y de comercio, los cuales suscitan interrogantes con respecto a su relación con los Principios Rectores. En ese sentido, se discutió necesidad de que los acuerdos se refieran de manera más explícita a la obligación de los Estados de proteger a las personas en su jurisdicción frente a los posibles impactos adversos de las empresas en cuanto a los derechos humanos, y de manera más explícita a las expectativas que los Estados en cuestión tienen frente a las empresas que operan amparadas por los tratados de inversión y comercio. Actualmente muy pocos acuerdos se refieren de manera directa a los derechos humanos y la responsabilidad que les compete a las empresas de acuerdo con los Principios Rectores. Lo que implica que muy pocas preocupaciones derivadas de este tema pueden ser elevadas a los tribunales de arbitramento para que puedan ser dirimidas allí de ser necesario, y que en los contextos en los que se discute la protección a la inversión, algo que es necesario y que se rige por marcos legales internacionales, no se sopesen las obligaciones de los Estados de proteger a las personas en su jurisdicción.

## **2.8. Reportes, medición y auditorías**

Diferentes fórmulas de reporte por parte de empresas han surgido como una herramienta para incentivar la adopción de la debida diligencia de las empresas, medir su desempeño e introducir correctivos. A nivel global, algunos Estados han estado introduciendo diferentes fórmulas de requisitos de reporte<sup>8</sup>. Algunos han ideado fórmulas que no caen dentro de concepciones clásicas o exclusivas de lo voluntario u obligatorio, sino que son distintas. Por ejemplo, está la regla “Reporte si tiene una política de derechos humanos y diga qué hace. Si no la tiene explique por

<sup>7</sup> Ver los temas de la audiencias en <http://www.oas.org/es/cidh/audiencias/topics.aspx?lang=es>.

<sup>8</sup> Entre estos están por ejemplo Dinamarca, Estados Unidos y Francia. Véase también el proyecto legislativo de la Unión Europea en el que recientemente se presentó un proyecto legislativo donde se establece que las grandes empresas (que suman aproximadamente 18,000) deben reportar sus impactos ambientales, o en caso de no hacerlo, explicar sus razones por las que no lo hicieron. Ver [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/reporting-disclosure/index\\_en.htm#h2-1](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/reporting-disclosure/index_en.htm#h2-1).

qué piensa que no es necesaria.” Algunas bolsas de valores también han comenzado a poner como requisito reportes de sostenibilidad que contienen capítulos en derechos humanos.

Durante el Foro, en una de las sesiones adjuntas, el Grupo de Trabajo tuvo oportunidad de escuchar sugerencias e inquietudes desde la región y por parte de actores globales. Estas fueron las diferentes visiones:

- Algunos expresaron la importancia de alinear el lenguaje y los formatos de reporte para no crear cargas burocráticas innecesarias y costosas. Sobre este punto, el Grupo de Trabajo ha animado la coordinación entre, por ejemplo, el GRI y otros, entre ellos el proyecto Shift-Mazars, sobre un estándar de reporte y aseguramiento específicamente tomando a los Principios Rectores como referencia.
- Conforme se avanza en las fórmulas de reporte es importante sentar principios o criterios de recolección de información para asegurarse de que sea veraz y balanceada.
- Los reportes y sistemas de auditorías no deben convertirse en reemplazos de la función de interpretación y desarrollo jurídico de los Principios Rectores, tarea que debe recaer sobre los órganos que tienen autoridad para hacerlo, como Naciones Unidas<sup>9</sup>.
- Los reportes públicos por parte de empresas – una medida de transparencia-- pueden tener al menos tres tipos de impactos directos e indirectos sobre el grado de implementación de los Principios Rectores por parte de las empresas: 1) apoyar la rendición de cuentas que hace la sociedad civil, 2) informar a los accionistas responsables y 3) estimular cambios en los modelos de gestión al interior de las empresas.
- Son necesarios, según algunos participantes al Foro: el desarrollo de nuevas tecnologías para procesar grandes volúmenes de información y comparar el desempeño de las empresas; reglas claras sobre la validación de la información para que ésta sea confiable; expectativas claras sobre la debida diligencia y la calidad de información que se levanta en la cadena de valor, especialmente cuando hay más de un nivel de distancia y participantes de la cadena valor pequeños y con capacidades precarias; niveles de carga administrativa realistas para las empresas y los funcionarios públicos de la región, especialmente teniendo en cuenta las exigencias de competitividad en el mercado; y el desarrollo de estándares globales con respecto a aquellas empresas o instituciones que llevarán a cabo tareas de auditoría y certificación en materia de derechos humanos<sup>10</sup>.

Desde algunos sectores que asistieron al Foro se expresó la preocupación de que las nuevas auditorías en derechos humanos que están surgiendo en el mundo empresarial se fueran a

---

<sup>9</sup> Sobre este punto el Grupo de Trabajo ha explicado la naturaleza de su apoyo al proyecto liderado por Shift y Mazars, el cual no pretende desplazar la función interpretativa de los diversos órganos de Naciones Unidas que están creados para eso, incluyendo al Grupo de Trabajo. Ver carta del Grupo de Naciones Unidas se puede encontrar en este link: <http://shiftproject.org/sites/default/files/UN%20Working%20Group%20Support%20for%20RAFI.pdf>.

<sup>10</sup> Sobre este tema ver mayor información del proyecto Shift-Mazars apoyado por el Grupo de Trabajo. Para información completa ver <http://www.business-humanrights.org/Documents/ShiftMazarsDiscussionPaper>.

convertir de facto en herramientas de interpretación jurídica. La preocupación radica en los intereses, incentivos y experticias (o falta de ellas) que pudieran tener los profesionales trabajando para firmas de auditoría, los cuales podrían socavar el terreno normativo avanzado en materia de derechos humanos. Para evitar este fenómeno, expertos de la sociedad civil recomendaron fortalecer al interior de Naciones Unidas y en los Estados, los actores que tienen autoridad, la función de interpretación normativa basada en los Principios Rectores. Esta interpretación debe clarificar qué constituye o no una adecuada implementación de los Principios Rectores, y de acuerdo con los marcos normativos vigentes en materia de derechos humanos y los marcos que se desarrollen hacia el futuro, qué constituye un impacto negativo y una violación de los derechos humanos.

## **2.9. Derechos de pueblos indígenas y empresas**

En agosto de 2013, el Grupo de Trabajo circuló su reporte sobre la implementación de los Principios Rectores en contextos de pueblos indígenas, y lo presentó a la Asamblea General de las Naciones Unidas en octubre del mismo año<sup>11</sup>.

En el transcurso del Foro, varios participantes subrayaron que los pueblos indígenas son comunidades desproporcionalmente afectadas por actividades económicas, especialmente aquellas que requieren grandes extensiones de tierras, y que esto se debe a que muchos de los recursos naturales se encuentran en territorios de estas comunidades. Dentro de los impactos se destacan afectaciones al derecho de mantener sus culturas y modelos de desarrollo propios, afectaciones a su soberanía alimentaria, e impactos ambientales en sus territorios.

En esta materia se señaló que aunque existen instrumentos y normas nacionales e internacionales para la protección de los derechos de los pueblos indígenas<sup>12</sup>, es necesario que se cumplan a cabalidad por parte de los Estados y las empresas. En ese sentido, algunos participantes al Foro resaltaron que se requiere medidas que aseguren la aplicación y el cumplimiento de los instrumentos internacionales ya existentes. Por ejemplo hay países en la región en los que aún no se cuenta con normatividad clara sobre el tema.

Adicionalmente, se llamó la atención sobre la necesidad de entablar un diálogo más equitativo entre empresas y comunidades indígenas, reconociendo que estas comunidades tienen un elemento central en la ecuación: la tierra. El tema de la tierra no solo es de suma importancia para la protección y el respeto de los derechos de estas comunidades, también pone sobre la mesa la posibilidad de que ellas adquieran un nuevo status en el campo económico, en tanto pueden convertirse en inversionistas, socio y/o empresarios gracias a la posesión de ese recurso. Esto es algo que ya ha sido mencionado por el Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas, James Anaya<sup>13</sup>.

Participantes del Foro mencionaron que se requiere pasar de relaciones de tipo asistencialista a relaciones entre iguales y socios cuando se trata de la relación entre empresas y pueblos indígenas. Esto conduce a una inquietud con respecto a la manera como los grupos indígenas podrían convivir con las actividades empresariales reconocidas de interés general o con los

---

<sup>11</sup> Ver <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-68-279.pdf>.

<sup>12</sup> Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de las Naciones Unidas para los derechos de los pueblos indígenas.

<sup>13</sup> Ver Informe provisional del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas: *Situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas* (2013).

intereses de otros grupos de población vulnerables como los campesinos, teniendo en cuenta que no se puede establecer una jerarquía de los derechos proclamados de estos grupos.

## **2.10. Roles de los afectados y de las organizaciones de la sociedad civil**

Los Principios Rectores cuenta con el poder de la sociedad civil para hacer funcionar la combinación inteligente de medidas que se hacen indispensables para la materialización de los Principios Rectores. Sin embargo, la sociedad civil (organizaciones sociales) y las víctimas de abusos necesitan recursos para acceder a mecanismos de resolución de conflictos y litigios, y para hacer parte de los procesos de prevención y manejo de impactos. Estos recursos permiten a la sociedad civil equilibrar la balanza de capacidades y de poder.

Otra estrategia para equilibrar la balanza es la transparencia. Según participantes al Foro, es necesario que las empresas revelen oportunamente datos básicos sobre sus reglas de gobierno corporativo, sus propiedades y utilidades, sus operaciones y los impactos que puedan causar y que causan sus operaciones. Esta información, por ejemplo, podría estar disponible al público, a los accionistas y la sociedad civil abiertamente. Esta información podría ayudar a hacer una rendición de cuentas más precisa.

Para las empresas, aún falta mayor conocimiento sobre qué tipo de acciones son aceptadas y eficaces para poder empoderar a las víctimas. Por ejemplo, cuando las comunidades afectadas hacen parte de procesos de resolución de conflictos o procesos de manejo de quejas, las empresas necesitan saber cuál es la forma más adecuada de asistir sus necesidades de conocimiento técnico y asesoría legal. Los Estados también pueden jugar un rol en asistir a las comunidades durante dichos procesos, pero no siempre tienen los recursos para hacerlo en todos los aspectos prácticos.

Algunos participantes al foro, manifestaron su preocupación son la falta de reglas claras, formales e informales, en cuanto a las acciones de la sociedad civil y su interacción con empresas y Estados. A veces hay individuos oportunistas que se aprovechan de la situación de las víctimas para sacar ventajas personales.

Lo anterior plantea una nueva discusión sobre el rol, las responsabilidades y el alcance de la sociedad civil con respecto de los Principios Rectores y su implementación. En ocasiones, y como lo anotaron algunos asistentes al Foro, la falta de familiaridad de la sociedad civil con los Principios Rectores ha impedido que ésta los utilice como herramientas de acción eficientes para exigir la protección y el respeto de los derechos humanos.

## **2.11. Género: entender las diferencias entre las necesidades de mujeres profesionales y mujeres campesinas**

Durante el Foro se abordó la no discriminación de género y la situación de las mujeres frente a las actividades empresariales. Se destacó la necesidad de entender las posibles diferencias entre las expectativas, aspiraciones y violaciones a los derechos humanos de las mujeres campesinas e indígenas en áreas rurales en contraste con las mujeres profesionales en áreas urbanas.

También se mencionaron los posibles vacíos que tienen las políticas públicas y las prácticas empresariales frente a la protección y respeto de los derechos humanos de la comunidad LGTBI, la población mayor y los niños.

### **3. Las fortalezas y los retos de Latinoamérica y el Caribe sobre la cuestión de empresas y derechos humanos**

#### **3.1. Institucionalidad**

Latinoamérica y el Caribe tienen fortalezas que se mencionaron durante el Foro y que pueden apoyar la implementación de los Principios Rectores:

- Los gobiernos tienen importantes capacidades institucionales instaladas en temas de desarrollo, promoción de los derechos humanos y monitoreo y fiscalización, las cuales pueden adaptarse para la implementación de los Principios Rectores.
- Existe en la región una fuerte tradición filantrópica la cual, junto con las Redes del Pacto Global, puede encaminarse para lograr una mayor alineación con los Principios Rectores.
- La región ha sido sede de varios pilotos tempranos en materia de empresas y derechos humanos, y varias empresas regionales y globales han ya iniciado la implementación de los Principios Rectores. Comparada con otras regiones, hay mayor conocimiento y sensibilidad del empresariado frente al respeto de los derechos humanos y la debida diligencia que se espera de las empresas. Algunas de estas iniciativas se incluyen en los recuadros del reporte.
- Tras los procesos de apertura democrática y movilidad social, y tras la introducción de tecnologías de comunicación, existe una sociedad civil dinámica con poder de influir e impactar los negocios. Estas fortalezas pueden canalizarse para la generación y ejecución de propuestas y proyectos de política y de regulación, se pueden canalizar ejercicios de rendición de cuentas y monitoreo de los Estados y para la generación de alianzas público-privadas que soporten la implementación de los Principios Rectores.
- Una buena parte de los mercados de la región están integrados al mercado global, lo cual permite anclar numerosas operaciones en el seno de iniciativas globales de implementación y rendición de cuentas alineadas con los Principios Rectores.
- La región tiene mercados emergentes y economías formales en crecimiento.

#### **3.2. Competitividad**

Un reto específico es cómo lograr la introducción de los Principios Rectores en las políticas públicas sin generar cargas burocráticas que superen las capacidades fiscales de los Estados. Los Estados de Latinoamérica y el Caribe enfrentan múltiples demandas por parte de la sociedad civil y con frecuencia les es difícil atender todas las necesidades. El segundo reto mencionado en el foro hace referencia al temor por parte de las empresas de perder competitividad en el mercado globalizado, especialmente frente a otras empresas que no implementan los Principios Rectores.

### 3.3. Los términos del debate y las percepciones

A pesar de los avances en la generación de un estándar global común y de niveles básicos de entendimiento compartido entre diferentes grupos de interés sobre la cuestión de empresas y derechos humanos, de acuerdo con las visiones de los participantes al Foro existen impedimentos en Latinoamérica y el Caribe para tener un debate más enfocado y efectivo:

- En algunas sociedades hay polarización política y ausencia de espacios regulares, formales o informales, para el diálogo multi-actor. En algunos sectores se tiene una concepción reducida de los derechos humanos, la cual se focaliza principalmente en la relación Estado-sociedad civil y los derechos civiles y políticos de la población.
- Hay en algunos círculos de la sociedad fuertes estigmatizaciones en contra de los defensores y activistas de derechos humanos, especialmente en países que han sufrido alta conflictividad social o armada, pero también en contra de individuos que trabajan con empresas privadas.
- Hace falta capacidad técnica tanto en la sociedad civil, como en los gobiernos y en los gremios empresariales sobre el amplio abanico de subtemas técnicos que cubren los Principios Rectores. Tanto la desconfianza en algunas regiones, como las debilidades técnicas, llevan a confusiones conceptuales que no permiten avanzar en la implementación de los Principios Rectores. Por ejemplo, algunos aún confunden la promoción de los derechos humanos, con las acciones que operacionalizan el respeto de los derechos humanos y la debida diligencia. Otros confunden la filantropía empresarial, la cual puede canalizarse hacia proyectos estratégicos de inversión social que complementan la obligación de los Estados de trabajar hacia la realización progresiva de derechos económicos y sociales, con los Principios Rectores; y otros creen que es deber legal de las empresas garantizar la realización progresiva de los derechos económicos y sociales de la población.
- Hay una ausencia de propuestas concretas por parte del sector privado regional y extra-regional sobre el acceso al remedio y el tipo de sanciones en la cuales deberían incurrir las empresas que violan los derechos humanos. Muchas empresas sienten que la sociedad no reconoce sus contribuciones positivas. Esta postura, en medio de contextos polarizados, ha hecho que las empresas se involucren menos en la formulación de soluciones para superar la impunidad.
- No hay suficiente competencia técnica por parte de la sociedad civil sobre aspectos estratégicos del funcionamiento interno de los sistemas gerenciales de las empresas, sobre el funcionamiento de los mercados y sobre su regulación.
- No hay suficiente claridad sobre cómo vincular la cuestión de los impactos adversos de las empresas en materia de derechos humanos con las iniciativas para superar la inequidad y promover el desarrollo inclusivo, los cuales enfatizan las alianzas público-privadas. Por ejemplo, los esfuerzos para superar la economía informal en algunos países de la región, los cuales son liderados por especialistas en desarrollo de los gobiernos y las empresas, tienen un impacto positivo sobre el respeto por los derechos humanos y la posibilidad de las personas de realizar sus derechos laborales y socio-económicos. No siempre las redes de sociedad civil involucradas en empresas y derechos humanos interactúan con estas iniciativas.



## 4. Conclusiones

El primer Foro Regional Latinoamericano y del Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos evidenció la importancia de tener espacios neutrales para explicar y clarificar el alcance y el funcionamiento de los Principios Rectores.

Los primeros impactos del foro ya son tangibles:

- Se han empezado a generar y fortalecer redes formales e informales regionales y nacionales para la promoción e implementación de los Principios Rectores en la región, por ejemplo en Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala y Perú<sup>14</sup>.
- Se ha contribuido a dinamizar el debate en las defensorías del pueblo de la región con respecto a sus roles.
- Se ha contribuido a dinamizar la gestión de las redes locales del Pacto Global en cuanto a la diseminación de los Principios Rectores.
- Se han fortalecido los contactos con el Sistema Interamericano, llevando a plantear interacciones formales para el 2014 entre el Grupo de Trabajo y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos para ahondar sobre las expectativas puntuales que deben tenerse de los Estados y las empresas según los Principios Rectores.
- Se ha brindado a través de la organización y ejecución del Foro, capacitación técnica a miembros de agencias de Naciones Unidas que operan en la región y que aún no estaban inmersos en la materia.
- Se generaron vínculos con los Puntos de Contacto Nacional de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con sede en América Latina, contribuyendo así al objetivo de convergencia global.
- Se diseminaron los Principios Rectores a cientos de nuevas audiencias.

El Grupo de Trabajo espera que los Estados y empresas que operan en la región, así como los diferentes organismos regionales, avancen de manera más ágil y contundente en la implementación de los Principios Rectores.

Las empresas pueden tener impactos positivos. Los Principios Rectores no buscan disminuir la importancia y la necesidad social y económica de que así sea. Sin embargo, como la evidencia lo muestra, hay impactos adversos y violaciones a los derechos humanos que involucran a las empresas. Las empresas pueden causar, contribuir o estar ligadas a abusos y se espera que tanto Estados como empresas tomen acciones de prevención, mitigación y remediación de dichos impactos negativos y que comuniquen su progreso.

---

<sup>14</sup> Ver por ejemplo la carta de la organización Cegesti en Costa Rica dirigida al Grupo de Trabajo.

**Anexo 1. Algunas experiencias de implementación de los Principios Rectores presentadas en el Foro Regional**

**Anexo 2. Palabras de Alexandra Guáqueta.**

**Anexo 3. Palabras de Pavel Sulyandziga.**

## Anexo 1

### **Algunas experiencias de implementación de los Principios Rectores compartidas durante el Foro Regional**

#### **Introduciendo el tema: el rol de las Redes Locales del Pacto Global**

Los vínculos entre empresas y derechos humanos son aún un tema nuevo para muchos actores. Uno de los roles que las redes nacionales del Pacto Global cumplen es introducir el tema en redes empresariales interesadas en responsabilidad social empresarial o sostenibilidad.

El Pacto Global fue lanzado en Argentina el 23 de abril del 2004 ante la presencia de autoridades del Sistema de Naciones Unidas, del Gobierno argentino, empresarios, líderes de la sociedad civil. Recientemente, la red lanzó primero dos líneas de trabajo para promover los derechos humanos y para implementar los Principios Rectores: el desarrollo de capacidades en el gobierno nacional y un mapeo de las políticas empresariales. Luego del mapeo identificó que las empresas se enfocaban más que todo en acciones filantrópicas cuando pensaban en derechos humanos y decidió elaborar una guía de implementación de los Principios Rectores, la Guía “Promover, Respetar y Remediar: Todos Ganamos” que desarrolló la red argentina del Pacto Global con el fin de promover detalladamente la responsabilidad de respeto de los derechos humanos. Seguidamente la Red creó el primer grupo de trabajo en empresas y derechos humanos con el fin de ayudar a las empresas de la red local a entender y, posteriormente, aplicar los Principios Rectores. Para facilitar ese ejercicio, el Grupo de Trabajo utilizó la mencionada guía.

La guía fue inicialmente elaborada por dos consultores, pero luego fue consultada y revisada con representantes del sector público en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina y con distintos representantes multisectoriales incluyendo líderes empresariales y de la sociedad civil. Este ejercicio luego dio paso a la formación y el debate sobre el rol de las empresas y los mecanismos de quejas y acceso a la justicia.

Las resistencias más comunes vinieron de personas en las empresas que se desempeñan en áreas técnicas. Otra tensión que existe, en el ámbito de empresas y derechos humanos se da entre las personas ven el valor de negocio que un enfoque de derechos humanos aporta y aquellos que solo están enfocados en disminuir la exposición de la empresa a situaciones litigiosas.

Durante el Foro, una empresa grande de seguros, el Grupo Sancor, compartió su experiencia usando la guía. Tomándola como referencia práctica, desarrolló protocolos para la debida diligencia, matrices de riesgo, guías para entender la complementariedad con otros códigos como la ISO 26,000, el GRI y las Guías de la OCDE para empresas multinacionales. Este trabajo les ha permitido identificar retos en el área laboral, por ejemplo, relacionados con acoso. Recientemente esta misma empresa ha sido reconocida la empresa como No1 en el ranking de empresas como líder en sustentabilidad por la Cámara de Comercio de Estados Unidos en Argentina, AmCham.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> <https://www.gruposancorseguros.com/web/ES/amcham2013.aspx>

## **Iniciativas multi-actores adaptadas al contexto local: las Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario**

A comienzos del 2000, algunas empresas extractivas multinacionales que operaban en Colombia empezaron a implementar los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, el cual daba guías prácticas sobre cómo manejar las políticas de seguridad, las relaciones con empresas de vigilancia privada y las relaciones con la Fuerza Pública. Empresas de otros sectores económicos (entre ellos Nestle, Coca Cola e Indupalma) a vieron la utilidad de esta guía y exploraron junto con la Fundación Ideas para la Paz (un centro de pensamiento en Colombia que había abierto una línea de trabajo sobre empresas, conflicto y paz) la posibilidad de adaptar los Principios Voluntarios a sus retos. Algunos eran parecidos a los de las extractivas, pero otros eran distintos. El contexto de violencia y polarización, como resultado del conflicto armado, eran por ejemplo los mismos. Sus empleados, contratistas y las personas en su cadena de valor, especialmente aquellos miembros de sindicatos, estaban siendo amenazados y asesinados. Estas empresas, en cambio, no tenían grandes acuerdos con la Fuerza Pública.

Tras casi dos años de negociaciones entre un grupo pequeños de empresas, ONGs, representantes sindicales y el Gobierno de Colombia, facilitadas por Ideas para la Paz, se lanzaron las Guías Colombia en el 2006. Luego, el grupo decidió seguir adaptando la iniciativa para abordar temas más allá de los retos de seguridad, como por ejemplo, el desplazamiento interno, retos relacionado con los derechos sobre la tierra y el problema de la usurpación, un espectro más amplio de temas laborales, el desplazamiento interno y los retos para las empresas, entre otros. En el 2008, la iniciativa decidió entonces tomar como referencia el marco Proteger, Respetar y Remediar de Naciones Unidas porque le brindaba justo el marco amplio que buscaba para abordar problemas de derechos humanos más allá de las relaciones con la seguridad privada y pública.

Actualmente los miembros de Guías Colombia son empresas públicas y privadas del sector energético, la agroindustria, las telecomunicaciones, servicios e industria, el gremio industrial colombiano ANDI, así como ONGs y agencias del gobierno. Uno de los retos más importantes de la iniciativa ha sido la polarización frente al tema de los derechos humanos, la falta de confianza entre los actores en Colombia y la falta de recursos de la sociedad civil para poder participar en la iniciativa. Los miembros de la iniciativa han invertido mucho tiempo en la construcción de confianza entre las partes. El futuro de la iniciativa contempla diferentes dimensiones orientadas a desarrollar herramientas más vinculantes, llevar los compromisos a un nivel más local, y difundir los compromisos a través de la cadena de valor de las empresas.

### **Estándares del sector extractivo**

Uno de los sectores sobre los cuales hay frecuentes quejas de impactos sobre los derechos humanos y gran polarización en Latinoamérica y el Caribe es el extractivo. La minería y el sector energético han estado involucrados en conflictos sociales relacionados con temas laborales, de tierras, con seguridad, de daños ambientales y de violación a los derechos de los Pueblos Indígenas. Dos gremios globales, uno sobre minería y uno sobre petróleo han diseñado y promocionado toda una serie de estándares en estos temas, los cuales han influido y guiado a algunas grandes multinacionales extractivas que operan en Latinoamérica y el Caribe. Estos son el ICMM e IPIECA por sus siglas en inglés. Durante el Foro Regional, varias empresas miembro de estos gremios, presentaron sus sistemas de gestión y sus retos en la implementación de los

Principios Rectores. Entre ellas estuvieron Codelco, Repsol y Rio Tinto. Las empresas compartieron sus modelos de gestión y compartieron algunos de sus retos.

El desafío para el sector, según lo discutido en el Foro Regional, es demostrar los resultados individuales de cada operación, generar mayor confianza con las comunidades, lidiar con las brechas legislativas de cada país donde operan, y diseminar los estándares a empresas que no hacen parte de estos gremios.

### **Desde la promoción hacia el respeto de los derechos humanos**

“Aquí estoy y actúo” es una estrategia de la multinacional española Telefónica para combatir el trabajo infantil. Empezó como un programa de promoción de derechos del niño por la fundación de una fundación de la empresa. En el 2011, tras el lanzamiento de los Principios Rectores, la empresa en Colombia hizo un análisis de impactos potenciales sobre los derechos humanos y se dio cuenta que sus operaciones podrían estar impactando a los niños al menos de dos maneras principales: posible trabajo infantil en su cadena de valor y posible exposición de los niños a abusos a través de los contenidos proyectados por los aparatos móviles como los celulares. A raíz de esto, Telefónica decidió combinar su gestión de impactos con su vocación social y tomar el liderazgo en la creación de una herramienta para empresas que les permitiera sensibilizarse y aprender sobre el problema del trabajo infantil, realizar una identificación de impactos y formular las bases para una estrategia de manejo. Para ello tomó como referentes los Principios Rectores, las convenciones de la OIT y el trabajo realizado por UNICEF. La ambición de la unidad de negocios local era generar una herramienta en español, adecuada para la problemática latinoamericana. Un reto fue hacerse campo en el espacio de política pública global.

A nivel global la OIT, UNICEF y el Pacto Global ya habían iniciado la elaboración de guías para empresas, pero esta buscaba generar tanto el entendimiento como la acción apropiada para la región. En octubre de 2012, Telefónica junto con la red local del Pacto Global, lanzó en Colombia una “Guía Metodológica para la Evaluación y Gestión de los Impactos del Trabajo Infantil en los Negocios” de la mano de UNICEF, *Save the Children* y otras organizaciones. En la misma línea del trabajo realizado por Telefónica, otras empresas con presencia en Latinoamérica como el Grupo El Comercio, Holcim y Lafarge, trabajan en el desarrollo de alianzas y estrategias para la erradicación del trabajo infantil. Desde el sector de turismo otras iniciativas han sido promovidas para la identificación y denuncias de signos de prostitución infantil.

### **Alianzas entre ONGs, gobierno y organismos internacionales: el caso de Ethos en Brasil sobre inclusión social y el trabajo decente**

Ethos es una ONG brasilera que empezó a trabajar hace décadas en responsabilidad social empresarial y políticas públicas ambiental y laboral. Su entrada en los temas de derechos humanos empezó con estas dos temáticas. Después del 2011, a raíz de los Principios Rectores, Ethos creó un grupo de trabajo empresarial enfocado sobre la inclusión y el trabajo decente.

En el período comprendido entre 2013 y 2017, el trabajo desarrollado por esta organización se centrará en los avances alcanzados por el grupo de trabajo sobre empresas y derechos humanos, creado para atender temáticas relacionadas con prácticas empresariales y políticas públicas en torno a la inclusión y el trabajo decente. Su trabajo se enfoca en el desarrollo de indicadores,

conciencia dentro de las empresas sobre focos de dominación, objetivos numéricos de inclusión, censo de diversidad y acción afirmativa y trabajo con bancos y gobiernos locales para la creación de un hall de recomendaciones que permitan mejorar la condición de créditos para empresas que hacen censos de la diversidad y acción afirmativa.

En la línea de lo público, la organización se encuentra trabajando en la creación de incentivos fiscales para empresas que trabajan en diversidad y acción afirmativa, así como foros con enfoque en igualdad e inclusión para la industria de servicios. Adicionalmente, cuenta con un enfoque investigativo que les ha permitido el desarrollo de metodologías de trabajo en censos y temas de inclusión, con miras a crear bases de datos que en temas laborales permitan atender las afectaciones identificadas con relación al trabajo esclavo o la situación de los migrantes, entre otros.

Entre los proyectos, Ethos destaca el estudio "El Perfil Social, Racial y de Género de las 500 Mayores Empresas de Brasil y sus Acciones Afirmativas", investigación histórica cuantitativa que se encuentra en su 14<sup>a</sup> edición; y el Pacto Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo, una iniciativa conjunta entre la OIT, Ethos y Reporter Brasil.

El Pacto Nacional apoyó la creación de la Lista Sucia Del Trabajo Esclavo, una herramienta importante, respetada y utilizada por el mercado y hoy gestionada por el Ministerio de Trabajo y la Secretaría de Derechos Humanos del gobierno federal en Brasil. De la mano de lo propuesto por el Pacto Nacional, empresas como Frito-Lay, algunas textiles y de ropa (New Balance y Nike, entre otras), y del sector bancario han avanzado en el trabajo para la promoción de la inclusión en temas de género y situación de discapacidad.

### **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)**

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son un instrumento con recomendaciones y expectativas para los gobiernos en cuanto las empresas y su conducta en temas esenciales de la RSE, entre ellos derechos humanos. De hecho, las Directrices fueron el primer instrumento internacional en integrar el respeto a los derechos humanos tal como se establece en los Principios Rectores de las Naciones Unidas. En este contexto, son el único instrumento existente sobre RSE multilateralmente acordado por los gobiernos adherentes, quienes se han comprometido a promoverlas y a establecer Puntos Nacionales de Contacto (PNC), como instancia de implementación de las mismas.

Los PNC se encargan de divulgar y promocionar el instrumento (las Directrices) y de atender solicitudes relacionadas con el posible incumplimiento en la aplicación de las Directrices por parte de una empresa multinacional. Esta segunda función de los PNC, hace de las Directrices el único instrumento internacional con un mecanismo incorporado de quejas que puede ser empleado por cualquier interesado que se sienta afectado por la conducta de una empresa multinacional. Este mecanismo de queja busca generar un foro de discusión para que las partes (grupos de interés y empresas) puedan dar solución a sus conflictos.

En el mundo hay 45 países que han adoptado las Directrices, de estos siete son de Latinoamérica, saber: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica<sup>16</sup>, México y Perú. En Latinoamérica los Puntos de Contacto tienden a estar ubicados dentro del Gobierno Nacional, usualmente en los Ministerios de Comercio, Relaciones Exteriores o Economía. Algunos de los PNC cuentan con comités consultivos de los grupos de interés, como instancias de diálogo que promueven la efectiva implementación de la herramienta.<sup>17</sup>

Buena parte de los casos, llamados “instancias específicas”, analizadas por los PNC latinoamericanos están relacionadas con los derechos humanos y el relacionamiento con los grupos de interés, generalmente en el sector extractivo. También es frecuente encontrar instancias específicas que analizan cuestiones relacionadas con condiciones laborales y sindicales.

Conscientes de las particularidades regionales, los PNC latinos han venido trabajando en desarrollar una fuerte asociación que les permita fortalecer la implementación de la herramienta. En este contexto, tuvo lugar la “*I Sesión de Aprendizaje entre Pares y Generación de Capacidades de PNC latinoamericanos*” en octubre de 2013 en Bogotá, organizada por el PNC de Colombia con apoyo del PNC del Reino Unido, en la cual participaron los PNC de Chile, Perú, México y Brasil.

Los PNC latinoamericanos pretenden abordar como región los retos relacionados a la mediación que podemos ofrecer en instancias específicas. Si bien la recomendación de la OCDE es que la etapa de mediación sea adelantada por un tercero mediador experto, lo cierto es que la mayoría de PNC de la región<sup>18</sup>, no cuentan con recursos para hacerlo. Teniendo en cuenta que la mediación es parte fundamental del éxito de la herramienta, se hace necesario aunar esfuerzos para generar capacidades a los PNC que tienen que mediar casos directamente.

### **Regulación de las entidades bancarias para reducir los impactos de la minería**

Los conflictos mineros en el Perú llevaron a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP a proponer una nueva regulación bancaria que obliga a los bancos establecer si sus clientes en el sector minero han hecho la debida diligencia en derechos humanos. La razón que animó esta decisión fue la conexión entre el riesgo financiero y la conflictividad que se daba alrededor de las quejas comunitarias por los impactos adversos de las mineras.

Los impactos de dichos conflictos se extendían siempre hacia las comunidades y terminaban afectando las todas actividades económicas que giraban alrededor de la mina, como los servicios (transporte, hotelería, restaurantes etc.). Cuando el conflicto incrementaba, las personas se iban de la zona y los negocios locales se quedaban sin ingresos. Esto afectaba su capacidad de pago a los bancos. Los bancos preveían este tipo de situaciones mediante provisiones que buscan contrarrestar el no pago pero esto estaba generando nuevas cargas a las utilidades mediante un aumento en el cobro de la tasa de interés. Con el objetivo de reducir la probabilidad de los

---

<sup>16</sup> Costa Rica fue el último país latinoamericano en adherir a las Directrices y se encuentra en el diseño de su PNC. Todos los demás se encuentran operando y analizan instancias específicas contra multinacionales por incumplimientos de las Directrices.

<sup>17</sup> Tal es el caso de Colombia y Chile.

<sup>18</sup> De los asistentes, solamente Colombia podría contratar un experto mediador.

conflictos, en lugar de reaccionar a sus consecuencias, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP decidió proponer la nueva regulación orientada hacia los bancos y otras entidades financieras.

### **Implementación en la cadena de valor**

Otro ejemplo de cómo las empresas han aterrizado los Principios Rectores en su gestión es el caso de Coca Cola que, además de comprometerse con el respeto de los derechos humanos, ha desarrollado una serie de iniciativas orientadas a la puesta en prácticas de esta política. Una de estas iniciativas es la política para proveedores y Grupos de Embotelladores Independientes, que promueve las prácticas responsables en el lugar de trabajo, propendiendo por el cumplimiento de las leyes laborales y el respeto del medio ambiente.



## **Anexo 2**

# **Presentación central: Palabras de Alexandra Guáqueta, Miembro del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos**

Medellín, agosto 28, 2013

Señor Vicepresidente, Autoridades, Señores Representantes de Naciones Unidas, estimados Representantes de la Sociedad civil, de Empresas y Gobiernos, Señores y Señoras:

Los Principios Rectores de Naciones Unidas fueron unánimemente apoyados por el Consejo de DDHH de Naciones Unidas en el 2011, hace 2 años. La misma resolución creó un grupo de expertos independientes, con diferentes experticias y experiencias en el tema de empresas y derechos humanos, y le dieron un mandato amplio, de diez puntos, encaminado a diseminar los Principios Rectores globalmente e incluir más actores en el diálogo sobre la implementación y el desarrollo de los Principios. Este Foro cumple con esa función. El Foro también busca ofrecer una plataforma para que empresarios, sociedad civil y gobiernos, que no siempre se reúnen en el mismo recinto, puedan conocerse, hablar, encontrar puntos en común, expresar sus frustraciones, saber en qué hay desacuerdo y en qué se puede avanzar. Avanzar significa que más empresas cumplan con los Principios Rectores y que todas las víctimas sean atendidas, como es su derecho.

Los Principios Rectores se refieren a un tema específico: el manejo de los impactos adversos que las empresas tienen sobre la gente. Vistos en contexto, los Principios Rectores son una --- tan sola una herramienta de varias -- que los poderes políticos y económicos modernos (es decir, los Estados, las empresas y la sociedad civil) han producido para construir, ojalá, un nuevo Contrato Social. Desde hace décadas, y con mayor fuerza en los últimos años, el descontento público global con la distribución altamente desigual de la riqueza, la pérdida de poder adquisitivo de las clases medias, y la ansiedad por los límites físicos que ha alcanzado el planeta, se ha hecho sentir. Basta ver las manifestaciones que proliferan en todas las latitudes. Lo cierto es que los Estados y el sistema de gobernabilidad tradicionales están desbordados. Esto no es excusa para que los Estados no hagan su tarea de promover, proteger y realizar los derechos de la gente. Los Estados deben cumplir con sus obligaciones. Pero necesitamos formas creativas para lidiar con el lado oscuro de la globalización. En el corazón del nuevo Contrato Social están nuevas formas de alianzas público-privadas, nuevas formas de rendición de cuentas entre Estados, empresas y ciudadanos, y nuevas expectativas sobre la madurez de la sociedad civil.

Los Principios Rectores fueron concebidos para combinar, de manera inteligente, el accionar de los Estados, las fuerzas del mercado y el nuevo empoderamiento que la tecnología y la apertura política le ha dado a la sociedad civil. Los Principios Rectores tienen tres pilares, pensados para ser implementados de manera simultánea e integrada. Si alguno de esos pilares llegara a ignorarse, la ecuación quedaría coja. El pilar uno contiene diez principios dirigidos a los Estados. Estos principios toman los tratados internacionales vigentes como base y explican qué se espera de los Estados para que cumplan con su obligación de proteger a la gente de posibles impactos negativos por empresas. Esta sección, para que quede claro, dice que los Estados deben revisar

sus leyes y políticas para asegurarse de que no haya baches, y si es del caso, formular marcos regulatorios nuevos que les permitan cumplir con sus obligaciones.

En el imaginario de algunos la única función del Estado es castigar a las empresas, y en el imaginario de otros, la única función de los Estados es promover el crecimiento económico. Ambos se equivocan. En cuanto a las empresas y los derechos humanos, los Estados deben prevenir que los impactos negativos sucedan mediante instrumentos eficaces, deben proteger a aquellos cuyos derechos han sido violados, deben procurar que haya justicia, lo que implica investigar y sancionar en casos de violaciones a los derechos humanos. Al mismo tiempo, los Estados deben trabajar en favor de la realización progresiva de los derechos sociales y económicos de la gente. Esto implica asegurarse de que haya condiciones apropiadas para que el mercado ofrezca empleo y la riqueza se distribuya bien.

Según los Principios Rectores, entre la lista de las cosas que se espera los Estados hagan están, por ejemplo:

- Asegurarse de que las políticas que regulan el gobierno corporativo no restrinjan el respeto de las empresas por los derechos humanos. Algunas empresas dicen que como su única función es responderle a los accionistas (entre los cuales estamos muchos de manera indirecta a través de nuestros fondos de pensiones), entonces tienen que minimizar aquellos costos relacionados con la adecuada prevención de los impactos adversos y las violaciones de derechos humanos. Es hora que esta interpretación de las funciones de las empresas en la sociedad cambie. En algunos países ya ha habido reformas a las leyes de gobierno corporativo para hacer que las juntas tengan en cuenta las responsabilidades de las empresas frente unagama de grupos de interés más amplio.
- Otra expectativa de los Estados es que procuren ser consistentes en sus políticas. Por ejemplo, que implementen los Principios Rectores en sus propios negocios. Que explícitamente exijan estándares claros a las empresas públicas y a los contratistas y proveedores que tienen que negocios en los municipios, las gobernaciones y las agencias del Estado.
- Otra expectativa es asegurarse de que los acuerdos de inversión, los tratados de libre comercio y los contratos de asociación no restrinjan la capacidad de los Estados de cumplir su deber de proteger a las personas. Esto implica que cuando los Estados firman tratados que buscan atraer inversión extranjera, deben asegurarse que las condiciones de protección a la inversión extranjera, que son necesarias por supuesto, no le impidan hacer reformas normativas para introducir requisitos que buscan que las empresas prevengan, mitiguen y reparen daños, y que no le impidan sancionar a las empresas cuando impactan negativamente. Los retos que tienen Estados pequeños en los tribunales de arbitramento, cuando empresas multinacionales interponen recursos para proteger sus inversiones es bien conocido.

Cuando los impactos adversos no se han prevenido exitosamente, los Estados y las empresas deben asegurarse de remediar a las víctimas. El pilar dos se refiere a la debida diligencia en derechos humanos que se espera de las empresas para prevenir, mitigar y remediar, y el pilar tres

se refiere al amplio abanico de medidas judiciales, administrativas, y alternativas de acceso al remedio por parte de Estados, empresas, gremios, iniciativas multi-actores, organismos internacionales, entre otros.

Aprovecho para hacer un comentario sobre el acceso al remedio. Preocupa que el tema del remedio no se esté entendiendo bien en algunas latitudes de América Latina. El remedio tiene varios elementos, uno, la justicia (es decir, que haya un castigo), dos la restitución (hacer bien lo que se hizo mal), también hay compensaciones, acciones equivalentes a las garantías de no repetición, y elementos simbólicos del reconocimiento de la falta y el dolor del otro. Cuando las empresas optan por pagar y pagar para acallar a las víctimas, sin tomarse el tiempo para buscar un diálogo con los afectados y sin cambiar aquellas políticas y prácticas que causaron los problemas, no se está cumpliendo con el espíritu de los Principios Rectores. Y cuando las comunidades usan las cortes y los mecanismos de quejas como vías de redistribución de riqueza (porque las empresas son ricas y hay que quitarles el dinero), están desvirtuando el espíritu de los Principios Rectores y están renunciando a su derecho al remedio.

En lo que resta de mi intervención quisiera concentrarme en dos temas: uno, América Latina y, dos algunas las tendencias globales sobre la implementación de los Principios Rectores y los debates alrededor de la implementación.

El Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos ha tenido la oportunidad de interactuar en persona con la sociedad civil, con empresas y con gobiernos de América Latina. Así mismo hemos recibido numerosas comunicaciones escritas. Estos son algunos temas que han salido a relucir:

- A los Pueblos Indígenas les preocupa que sus derechos sean frecuentemente vulnerados por Estados y empresas. Aproximadamente 25% de las comunicaciones que hemos recibido involucra casos de presuntas o probadas violaciones a los derechos de Pueblos Indígenas. En América Latina, los Pueblos Indígenas constituyen el 10% de la población. No es un secreto que numerosos episodios de conflictividad social están relacionados con desacuerdos sobre la naturaleza de la consulta o consentimientos previos, con afectaciones ambientales en tierras indígenas y que amenazan su modo de vida, y con abusos por parte de la fuerza pública o de milicias que piensan o dicen estar defendiendo los intereses o derechos de las empresas privadas. En especial, hay destacar la tragedia que enfrentan aquellas mujeres que han sido víctimas de violencia sexual.

El diálogo es difícil. En la economía actual, y en muchos casos en América Latina, la propiedad sobre la tierra que tienen los indígenas es el único capital que poseen. No son dueños de fondos de inversión, no son dueños de maquinarias, no son empresarios (como en Canadá, Estados Unidos o Escandinavia) y la tierra es la única carta para asegurarse de ser escuchados y protegidos. De otra parte, los Estados están desbordados con las demandas de una sociedad despierta y empoderada. Las demandas vienen de todos los ciudadanos, indígenas y no indígenas, urbes y zonas rurales. Los Estados necesitan más recursos fiscales y los impuestos que pueden recaudarse de los negocios extractivos, agrícolas, de energía, de turismo y otros, son necesarios para la inversión social. La conversación no es fácil. Años de errores y discriminación han generado una

gran desconfianza entre los ciudadanos y el Estado, los ciudadanos de América Latina y las multinacionales, y entre los Estados y el capital extranjero.

- Otro problema en América Latina es la criminalización de la protesta. En algunos casos ha habido lamentables asesinatos de defensores de derechos humanos. Aún cuando la mayoría de los empresarios de los países de la región no están involucrados en actos criminales, existe una gran frustración entre algunos ciudadanos porque el empresariado honesto se muestra indiferente y los gremios no siempre reconocen de manera explícita y en público la existencia de este problema.

En el empresariado honesto existe frustración porque se piensa que desde la sociedad civil no hay un entendimiento básico o una apreciación de los beneficios sociales y económicos que pueden producir las empresas para la sociedad, de los impactos positivos colectivos que hay cuando la generación de empleo aumenta, y de los retos que tienen las empresas para funcionar en América Latina –los costos de transacción-- y competir en el mercado global. No todos podremos vivir del sector público. Los fiscos no dan. Se necesita generar empresa para que tengamos empleo y para eso se necesita mayor certidumbre en las reglas y propuestas constructivas de parte de la sociedad civil.

- La corrupción es una preocupación compartida entre las empresas y la sociedad civil. A la sociedad civil le preocupa que haya influencia indebida por parte de las empresas hacia el Estado para favorecer negocios que enriquecen a unos pocos, o para saltarse las reglas ambientales que buscan evitar daños a la salud de la gente. A las empresas, la corrupción le genera pérdidas. Empresas y sociedad civil podrían unirse para exigir mayor transparencia y eficacia por parte de los Estados a nivel nacional y a nivel local.
- La precariedad laboral o incluso la esclavitud en las cadenas de valor en el sector del agro, en las textileras y en otros sectores económicos también aparece entre las mayores preocupaciones en América Latina.

Durante los siguientes dos días esperamos escuchar sobre las medidas que los Estados y las empresas han venido tomando. De nuevo, el reto no es fácil. América Latina tiene que competir en el mercado global. Este es el siglo asiático –según los comentaristas expertos-- y buena parte del dinamismo económico mundial, es decir el acceso al capital, la generación de empleo, la producción y la innovación se está dando en dicha región. América Latina tiene muchas ventajas y puede competir. Pero el ambiente comercial es duro. Y la expectativa entre algunos sectores que están descontentos con las empresas, de que estas cierren por completo las operaciones del agro, de las manufacturas o que cierren todas las operaciones extractivas en América Latina, no le va ayudar al pueblo latinoamericano a tener trabajos dignos y buena calidad de vida. Este no es un pase libre para que las empresas impactes los derechos humanos. Este es un llamado para que el diálogo social madure.

Finalmente, termino mi intervención mencionado las tendencias en la implementación de los Principios Rectores a nivel global. El Grupo de Trabajo ya ha enumerado estas en sus reportes al Consejo de Derechos Humanos. Hemos destacado la alineación con los Principios Rectores por parte de instrumentos de la Corporación Financiera Internacional, la Organización para la

Cooperación y el Desarrollo (OECD por si sigla en inglés), y la Unión Europea. En el ámbito de la OECD hay mayores presiones para que homogenicen el desempeño de los llamados Puntos Focales – encargados de atender quejas de incumplimiento por parte de las multinacionales con el código de conducta acordado, el cual contiene un acápite de derechos humanos según los Principios Rectores. Y en la Unión Europea avanzan los Planes Nacionales de Acción sobre los Principios Rectores. Estas acciones tendrán, muy pronto, impactos sobre América Latina porque regirán las acciones de empresas nacionales, regionales y globales que allí operan.

Aparte de estas, quiero resaltar otras tendencias que también son relevantes para América Latina:

- En el Foro Anual de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos del 2012, que se llevó a cabo en Ginebra, hubo un consenso amplio sobre la necesidad de generar un instrumento vinculante que permita subsanar brechas en la aplicación extraterritorial de la justicia en casos de involucramiento de empresas en crímenes de lesa humanidad y crímenes de guerra. Esto implica al menos dos cambios normativos: uno está relacionado con la posibilidad de atribuirle responsabilidad legal --penal y civil-- a las empresas por violaciones a los derechos humanos, y otro está relacionado con la responsabilidad de las casas matrices de empresas multinacionales o transnacionales frente a las acciones u omisiones de sus subsidiarias en otros países. Este instrumento no impactaría de manera directa la rutina de aquellas empresas cuyos impactos no constituyen crímenes de lesa humanidad o crímenes de guerra. Para estas empresas, en cambio, sería más útil el desarrollo de otros marcos legislativos, marcos de política pública o regulación privada para solucionar problemas relacionados con impactos ambientales, o con la tenencia de la tierra. Y por eso hay quienes argumentan que el esfuerzo político y burocrático que requeriría sacar un instrumento vinculante global para tratar con las peores violaciones de derechos humanos no tendrá un impacto sistémico sobre el grueso de la problemática sobre empresas y derechos humanos. Resulta, sin embargo, que en América Latina y en otros continentes hay decenas de víctimas de crímenes graves cuya frustración con la impunidad ha llegado al tope. Es moralmente y socialmente deseable, y una obligación de justicia francamente, atender estos crímenes. Anticipo que hacia adelante, grupos de Estados, sociedad civil y empresas querrán trabajar en un instrumento de esta índole.
- Una segunda tendencia tiene que ver con la rendición de cuentas. El mercado, una de las vías que tenemos para moldear la conducta de las empresas, ha venido introduciendo, crecientemente, formas innovadoras de rendición de cuentas, monitoreo y medición del desempeño de las empresas. Exigencias para reportar públicamente sobre asuntos materiales en derechos humanos, y para obtener certificaciones independientes de auditorías en derechos humanos están incrementando por vía de contratos entre socios comerciales, por vía de nuevas iniciativas multi-actores, y por vía de los requisitos para listarse en las bolsas de valores. Conforme las multi-latinas se globalizan y crece la inversión extranjera en América Latina, estas exigencias llegarán a las empresas de nuestra región. Es posible que la tragedia de Bangladesh esté catalizando nuevas iniciativas e incluso requisitos obligatorios de mercado o por parte de los Estados en cuanto a la debida diligencia en las cadenas de valor.

- Para cerrar, quisiera hacer referencia en esta ocasión al sector financiero. En junio del 2013, la OECD llevó a cabo su primera conferencia global en responsabilidad social empresarial, centrada en la implementación de las Guías para Multinacionales de esa organización. Entre la información destacada que se presentó y discutió en dicho evento internacional fue la presentación de un estudio del arte sobre los códigos de conducta en responsabilidad social y ambiental que actualmente usa el sector financiero --entendido bajo “sector financiero” no solo la banca comercial que usamos los ciudadanos regularmente, sino un rango más amplio de servicios y productos que presta la banca de inversión. Una de las conclusiones puntuales es que no existen guías claras sobre cómo implementar la debida diligencia que esperan los Principios Rectores en muchas de las operaciones del sector financiero. Por ejemplo, qué pasos concretos debe esperarse de un fondo de pensiones para identificar y determinar cuáles de sus inversiones podrían estar contribuyendo a la violación de derechos humanos? Lo cierto es que el sector financiero es estratégico y la forma como se ejecuten las inversiones tiene repercusiones sobre los incentivos, positivos o perversos, del resto de los sectores de la economía en cuanto a su conducta en materia social y ambiental. Es probable que en los siguientes años veamos algunos cambios en las reglas que aplican al sector financiero en cuanto a la debida diligencia en materia de derechos humanos. En todo caso, el tema ya ha quedado planteado en la OCDE.

Después de la crisis financiera internacional del 2008, la cual se desató en parte por la mala conducta de ciertos bancos – y de ciertos gobiernos--, hay mayores presiones sociales y políticas para que el sector financiero ajuste sus reglas. Esta tendencia tendrá, tarde o temprano, un impacto en América Latina dados los flujos de capital que entran a la región.

Con este breve resumen de algunas de las tendencias globales concluyo la charla central de este Primero Foro Regional de América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos. Espero que tengamos diálogos francos y constructivos.

**Anexo 3**  
**Palabras de bienvenida de Pavel Sulyandziga, Miembro del Grupo  
de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos  
Humanos**

**Opening statement by Pavel Sulyandziga, Chairperson of the UN Working  
Group on business and human rights, 28 August 2013**

Mister Vice-President,  
Excellencies,  
Distinguished delegates,  
Ladies and Gentlemen,

It is a great honour for me to be representing the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises [or the Working Group on business and human rights] at the first Regional Forum on Business and Human Rights for Latin America and the Caribbean this morning. This unique forum constitutes the first time that such a large and diverse gathering of stakeholders with different experiences and perspectives in this field have been convened to openly discuss how to move forward on implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and in addressing business-related human rights impacts at the regional level in any region of the world. The Regional Forum follows up on the global annual UN Forum that was held in Geneva for the first time last year, which brought together over 1,000 participants from more than 80 countries, to discuss trends and challenges in the implementation of the principles.

On behalf of the Working Group I would like to express our sincere appreciation to the Government of Colombia and the Vice-Presidency for its hospitality and support in hosting the Regional Forum. I would also like to thank our other co-organizing partner, UNDP's Regional Bureau for Latin America and the Caribbean, for its support and collaboration in preparing this key event.

I would like to extend special thanks to those supporters, Governments, businesses and NGOs, who made generous contributions – either financially or in kind – to enable the organization of the Regional Forum as well as an expanded participation of civil society participants from across the region to ensure that their voices are represented. I would also like to thank the local authorities for their hospitality and support.

It is a great pleasure to extend a warm welcome to our distinguished speakers and panel moderators, to representatives of Governments from the region and beyond, representatives of the UN, international and regional organizations, national human rights institutions, trade unions, business associations and enterprises and non-governmental organizations, representatives of indigenous peoples and other minorities, academics and other experts. The

Working Group particularly welcomes the high participation of business representatives from both Colombia and a number of other countries across Latin America in this first Regional Forum. It is also an honour for me – both personally and on behalf of the Working Group – to welcome representatives of indigenous peoples and affected stakeholders who are participating in the event.

The value of hearing the voices of those directly affected or involved in the issues at hand, be it from business, from Government or from civil society and impacted communities, is that our discussions – which are intended to feed into both global and national processes for advancing the business and human rights agenda – reflect the actual challenges, good practice and lessons learned on the ground.

The Regional Forum has been designed to promote the dissemination and implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the world's authoritative standard for managing the risk of negative human rights impacts linked to business activity. This set of recommendations outline how States and business enterprises should implement their respective obligations and responsibilities: the State duty to protect human rights in the context of business activity; the corporate responsibility to respect human rights; and the complementary duties and responsibilities of States and business enterprises to ensure greater access to remedy for victims of business-related human rights abuse.

The Working Group decided last year to introduce the regional forums in order to reach out to a broader set of local and regional actors and identify the key issues pertaining to each region. The outcomes of the discussions focused on the Latin America and Caribbean region will in turn feed into the next annual global UN forum to be held again in Geneva on 2-4 December this year as well as the broader work of the Working Group to promote wide and effective implementation of the Guiding Principles in all regions of the world.

We sometimes hear that there is a need to demystify the issue of business and human rights. Traditionally attention within the United Nations system to human rights violations has primarily focused on the key responsibility of States. For human rights, States are traditionally and singularly duty-bound under international law to protect, respect and fulfil the rights of all persons within their territory. However, the world has changed, and new approaches to the issue have emerged. Any effective understanding of human rights today must reflect the interdependency of traditional State obligations with the influential roles of businesses as key societal actors in the creation of employment and wealth; as contributors to peace and development; and as providers of solutions to sustainability challenges. As part of our understanding, we must recognize that the behaviours associated with the manufacture, distribution, financing and innovation of some products and services can and do negatively and unjustifiably impact human rights, the environment, and tragically continues to cause conflict that could have been avoided. This interdependency in roles between States and Businesses should actively inform approaches to specific situations, actions and efforts in addressing global and regional challenges.

There should be no mystery about the impacts of business on human rights, both positive and negative. On the positive side, we benefit from those enterprises, small and large, that have improved our lives. From mobile phones, to computers, to medicines, to food – we all use



services and products that contribute to our welfare and to our enjoyment of fundamental human rights. Companies also provide jobs and investments. This sounds obvious. But I know that in Latin America, the deep and justified cry for fairness and equality has in some places led to a rejection of any proposition that business may play a positive role in society. Businesses can be part of a just and sustainable future if the right incentives and accountability mechanisms are in place.

On other hand, the risk of both actual and potential negative impacts from business activities is also real. As you may see from our annual report (A/HRC/23/32), the Working Group has received numerous allegations over this past year, from around the globe. Alleged negative impacts on individuals and communities include forced evictions, negative impacts on food, health, water, and housing, negative impacts on the freedoms of assembly and expression, lack of decent working conditions, disappearances, arbitrary detentions, threats, violence, including violence against women, and killings, often targeting human rights defenders and those who protest against the activities of companies. The allegations that we received were linked to the activities of a broad range of industries, though an important number were linked to the mining, energy, and financial sectors.

Many of these allegations came from Latin America. Yesterday, on the day before the opening of the Regional Forum, the Working Group also had the opportunity of hosting a dialogue session with civil society participants to discuss patterns of corporate abuse and innovations in corporate accountability mechanisms. This meeting was intended to inform the discussions of the Regional Forum and the broader work of the Working Group to promote the effective implementation of the Guiding Principles. My colleague from the Working Group, Alexandra Guáqueta, will shortly in her opening remarks deliver a further overview of some of the trends both globally and in this region of patterns of business-related human rights impacts and current efforts to implement the Guiding Principles.

As highlighted in the Working Group's annual report and in discussions with stakeholders, a significant number of alleged negative impacts affect local communities, including indigenous peoples, who live near or depend on land or natural resources that are being extracted or otherwise used for commercial purposes. It is for this reason that the Working Group undertook to submit a thematic report to the UN General Assembly this year, addressing the application of the Guiding Principles in the context of business operations that impact on indigenous peoples. The unedited report is available as background documentation to the Regional Forum, but only in English. The Spanish translation will be issued during the coming weeks.

The Working Group stands ready to multiply its efforts to raise awareness, to provide guidance, and to bring stakeholders together to share good practices and lessons learned, and to identify solutions to remaining challenges. We are convinced that this Regional Forum will be an important platform in this regards, as we proceed along the journey to improving respect for human rights in business operations. This is by all means a long-term journey, but we must not forget the urgency of now to address the impacts that are affecting stakeholders today. I look forward to our three days of mutual learning and constructive dialogue between all parties. Thank you.