



INSTITUTO DANÉS
DE DERECHOS
HUMANOS

KIT DE HERRAMIENTAS SOBRE PLANES DE ACCIÓN NACIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

EDICIÓN 2024

KIT DE HERRAMIENTAS SOBRE PLANES DE ACCIÓN NACIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS. EDICIÓN 2024

EL INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS (IDDH) es la Institución Nacional de Derechos Humanos (INDH) de Dinamarca, cuyo mandato es promover y proteger los derechos humanos y la igualdad de trato tanto en Dinamarca como en el extranjero. El Departamento de Derechos Humanos, Empresas y Tecnología se centra en la intersección entre la economía y los derechos humanos y, en particular, en el papel de las empresas en relación con los derechos humanos.

AUTORES: La presente edición 2024 fue escrita por Daniel Morris con contribuciones de Elin Wrzoncki en el IDDH y de Fernando Porto de Sá, como consultor externo e investigador. La edición de 2017 fue escrita por Paloma Muñoz Quick y Elin Wrzoncki, con contribuciones de Nora Götzmann, Dirk Hoffmann y Daniel Morris, del IDDH, y por Cindy Woods y Sarah McGrath de la ICAR. El informe “Planes de acción nacional sobre empresas y derechos humanos: un Kit de Herramientas para el desarrollo, la implementación y la revisión de los compromisos estatales con los marcos de empresas y derechos humanos” (junio de 2014, disponible en inglés) fue escrito por Claire Methven O’Brien y Cathrine Bloch Poulsen-Hansen del IDDH y por Amol Mehra y Sara Blackwell de la ICAR.

AGRADECIMIENTOS: El IDDH quisiera extender su agradecimiento a todas las personas y organizaciones que han utilizado y ofrecido retroalimentación sobre el Kit de Herramientas. El IDDH quisiera agradecer a la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial por desarrollar en conjunto las previas ediciones del Kit. Asimismo, el IDDH expresa su agradecimiento a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (incluido el equipo del proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe). De igual modo, se extienden los agradecimientos a la sección de Empresas y Derechos Humanos y al Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos por su retroalimentación sobre la presente edición.

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional (ASDI).

La responsabilidad por el contenido de esta publicación recae únicamente en el Instituto Danés de Derechos Humanos.

Traducción: María Díaz

Diagramación: Hedda Bank

ISBN: 978-87-7570-275-6

e-ISBN: 978-87-7570-276-3

© 2024 The Danish Institute for Human Rights Denmark’s National Human Rights Institution Wilders Plads 8K, DK-1403 Copenhagen K Phone +45 3269 8888 www.humanrights.dk

Siempre que su reproducción sea para uso no comercial, esta publicación, o partes de ella, pueden reproducirse si se citan sus autores y la fuente.

En el Instituto Danés de Derechos Humanos buscamos que nuestras publicaciones sean lo más accesibles posible. Utilizamos un tamaño de letra grande, líneas cortas (sin guiones), texto alineado a la izquierda y un alto contraste para lograr la máxima legibilidad. Para más información sobre accesibilidad, haga clic en www.humanrights.dk/accessibility

TABLA DE CONTENIDO

ACRÓNIMOS	4
PRÓLOGO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
1.1 SOBRE EL KIT DE HERRAMIENTAS	7
1.2 METAS Y PÚBLICO OBJETIVO	8
1.3 ¿QUÉ ES UN “PLAN DE ACCIÓN NACIONAL”?	10
1.4 AVANCES INTERNACIONALES	10
1.5 AVANCES NACIONALES	16
1.6 AVANCES RELEVANTES EN EL PANORAMA NORMATIVO Y POLÍTICO INTERNACIONAL EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	18
1.7 BENEFICIOS, DESAFÍOS Y CRÍTICAS	19
2. EL CICLO DE VIDA DEL PAN	22
2.1 GOBERNANZA, METODOLOGÍA Y RECURSOS	24
2.2 REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO NACIONAL DE LÍNEA DE BASE	41
2.3 DESARROLLO DEL CONTENIDO DEL PAN: ALCANCE, PRIORIDADES Y ACCIONES	55
2.4 IMPLEMENTACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS	69
2.5 ACTUALIZACIÓN DEL PAN	86
3. UN ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS	88
3.1 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	88
3.2 PARTICIPACIÓN	88
3.3 TRANSPARENCIA	91
3.4 RENDICIÓN DE CUENTAS	92
4. TENDENCIAS Y REFLEXIONES	93
4.1 TENDENCIAS	93
4.2 REFLEXIONES	96
NOTAS FINALES	98

ACRÓNIMOS

ACNUDH	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
Agenda 2030	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
EPU	Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos
IDDH	Instituto Danés de Derechos Humanos
INDH	Institución Nacional de Derechos Humanos
LGBTI+	Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersex
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSC	Organizaciones de la sociedad civil
PAN	Plan de acción nacional de empresas y derechos humanos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SMART	Específicos, medibles, alcanzables, relevantes y acotados en el tiempo
UA	Unión Africana
UE	Unión Europea

PRÓLOGO



Robert McCorquodale

**Miembro del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas
sobre Empresas y Derechos Humanos**

La idea inicial de los Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos fue desarrollada en 2012 por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, del que tengo el honor de ser integrante. En su informe de 2014, el Grupo de Trabajo considera que los PAN proporcionan una oportunidad para los Estados para “hacer balance de las medidas que ya tienen en marcha para aplicar los Principios Rectores y determinar las carencias que exigen nuevas medidas normativas a esos efectos”. También deja claro que “el propósito fundamental de un plan de acción nacional es prevenir las violaciones de los derechos humanos por las empresas y reforzar la protección contra ellas mediante un proceso inclusivo en el cual se determinen las necesidades y las deficiencias, junto con las medidas prácticas y viables, y los objetivos”.¹ A través de su habitual proceso de consultas, investigación y análisis, el Grupo de Trabajo elaboró una guía de 15 pasos sobre los PAN en 2016.

Más de 10 años después de que surgiera la idea de los PAN, se han producido importantes avances en el ámbito de las empresas y los derechos humanos en distintas áreas: en la legislación, en las prácticas empresariales y en la jurisprudencia, por ejemplo. Los PAN siguen siendo una parte relevante e importante de la actividad que todos los Estados podrían llevar a cabo para aplicar los Principios Rectores. El balance realizado por el Grupo de Trabajo con motivo del décimo aniversario de los Principios Rectores puso de manifiesto el valioso papel que desempeñan los PAN a la hora de garantizar la coherencia política y los puntos de referencia en materia de empresas y derechos humanos, como también como vía hacia una mayor regulación en este ámbito. El Grupo de Trabajo también señala que “todos los Estados deben tomar medidas para elaborar planes de acción nacional y que aquellos Estados que cuentan con un PAN, deberían revisarlos y desarrollar “enfoques más maduros (“PAN 2.0”)”.²

Esta edición 2024 del Kit de Herramientas del Instituto Danés de Derechos Humanos incluye un análisis de los PAN pasados y presentes en diversas regiones (que en la actualidad son unos 50). También ofrece orientación sobre distintos temas (como la perspectiva de género, las cuestiones medioambientales y la supervisión). Y, del mismo modo, estudios de casos útiles, así como consideraciones prácticas para reunir a una amplia variedad de departamentos y otros agentes con el fin de redactar un PAN coherente y, posteriormente, actualizarlo. También sitúa los PAN en el contexto de la evolución de las empresas y los derechos humanos en general, lo cual es

importante, ya que la legislación, las expectativas de las empresas y de los ciudadanos, como también las cuestiones de derechos humanos y las situaciones internacionales cambian con el tiempo y deben reflejarse en el contenido de los PAN.

En este sentido, el Kit de Herramientas proporciona algunos ejemplos de buenas prácticas y pone de manifiesto las preocupaciones que suscitan algunos de los PAN. Entre ellas, se encuentra el hecho de que muchos PAN no se comprometen a proporcionar acceso a recursos efectivos para las víctimas de impactos negativos sobre los derechos humanos (derivados de las actividades empresariales) ni a ponerlos en práctica.

Todos estos elementos del Kit de Herramientas son de gran utilidad para los funcionarios públicos a la hora de redactar los PAN, así como para las instituciones nacionales de derechos humanos, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos, los académicos, los medios de comunicación y otros agentes – incluido el Grupo de Trabajo de la ONU– a la hora de colaborar con los Estados durante y después de la publicación de un PAN.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 SOBRE EL KIT DE HERRAMIENTAS

Esta edición 2024 del Kit de Herramientas sobre planes de acción de empresas y derechos humanos se basa en las dos ediciones anteriores:

La edición 2014 se elaboró tras amplias consultas realizadas por el Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH) y la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial (ICAR).³

La edición 2017 elaborada por el IDDH y la ICAR se desarrolló en base a la retroalimentación recibida por parte de catorce profesionales, quienes utilizaron el Kit de Herramientas para apoyar los procesos de desarrollo de PAN. Dicha edición reflejaba la Orientación del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos para adaptarla y complementarla.⁴

Ambas ediciones han sido utilizadas por diferentes actores, tales como gobiernos e instituciones nacionales de derechos humanos (INHD), al igual que instituciones del mundo académico y de la sociedad civil, con el objetivo de documentar su trabajo sobre PAN de empresas y derechos humanos. De igual modo, este Kit de Herramientas ha sido referenciado por organizaciones intergubernamentales que han impulsado la elaboración de PAN, tales como el Consejo de Europa⁵ y el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.⁶

La presente edición (2024) agrupa en un único documento todo el material complementario desarrollado desde 2017, incluyendo orientación temática, casos de estudio y análisis de PAN.⁷ Por ende, incorpora cambios normativos, legislativos y políticos relacionados a los PAN, así como cambios nacionales relativamente recientes, con el fin de entregar ejemplos actualizados y prácticos.

El presente Kit de Herramientas recoge ejemplos de buenas prácticas y enfoques innovadores basados en experiencias concretas. También rescata aquellos desafíos y lecciones aprendidas de quienes trabajan con PAN.

CUADRO 1: EL SITIO WEB GLOBALNAPS

El sitio www.globalnaps.org concentra toda la información que respecta a los planes de acción nacional de empresas y derechos humanos. Este sitio web se actualiza continuamente y proporciona información sobre los procesos de desarrollo de PAN alrededor del mundo. También contiene información sobre cómo cada PAN publicado aborda (o no) más de 40 temas relacionados con empresas y derechos humanos y otros sectores. En el sitio web se puede encontrar información adicional sobre los PAN, así como las fuentes proporcionadas en los ejemplos de este Kit de Herramientas.

CUADRO 2: LA HERRAMIENTA PARA UN DIAGNÓSTICO NACIONAL DE LÍNEA BASE

El IDDH lanzó en 2023 la herramienta para un diagnóstico nacional de línea base con el fin de apoyar a las organizaciones que lleven a cabo un diagnóstico nacional de línea base sobre el estado de aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos por parte de un Estado, e identificar vacíos legales y políticas y patrones de impactos adversos sobre los derechos humanos por parte de las empresas.⁸ Cabe destacar que se compone de un cuestionario en línea estructurado en 10 campos temáticos para ayudar a los usuarios a identificar información relevante con respecto a la implementación por parte del Estado de los Pilares I y III de los Principios Rectores. Puede ser consultado en bhrbaseline.humanrights.dk.

1.2 METAS Y PÚBLICO OBJETIVO

El objetivo general de este Kit de Herramientas es promover la puesta en práctica de los Principios Rectores y de otros marcos pertinentes relativos a las empresas y los derechos humanos por parte de los Estados y las empresas.

El Kit de Herramientas proporciona orientación sobre cómo:

- Planificar un proceso de elaboración e implementación de un PAN inclusivo y participativo.
- Considerar elementos de género a través del ciclo de vida del PAN.
- Desarrollar un diagnóstico nacional de línea base que identifique impactos adversos sobre los derechos humanos por parte de las empresas, así como brechas en las políticas y prácticas de los Estados y las empresas al implementar los Pilares I, II y III de los Principios Rectores.
- Garantizar que un PAN aborde las deficiencias en la puesta en práctica de los Principios Rectores en función de la gravedad de los impactos (considerados según su escala, alcance y carácter irremediable) a través de líneas de acción e indicadores que sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y acotados en el tiempo (SMART, por sus siglas en inglés).
- Establecer mecanismos de implementación y medidas de rendición de cuentas multiactor para supervisar, informar y evaluar la eficacia de la aplicación de los PAN a escala nacional, regional e internacional.

Son múltiples los actores que pueden encontrar un valor específico en el Kit de Herramientas, por ejemplo:

- **Los funcionarios del gobierno y los representantes electos** pueden usar esta herramienta para orientar la formulación de políticas nacionales a nivel local y subnacional; apoyar la alineación entre un PAN y otras legislaciones, políticas y planes de acción a nivel nacional que expresen el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas; para informar los esfuerzos realizados en capacitaciones en todos los niveles de gobierno, así como para difundir y respaldar las posiciones adoptadas en instituciones internacionales y/o procesos normativos.

- **Las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH)** pueden emplear este Kit de Herramientas para elaborar diagnósticos de línea de base sobre empresas y derechos humanos, ya sea por cuenta propia o a pedido de su gobierno. Asimismo, este Kit también será útil para las INDH cuando actúen como coordinadores de un proceso de desarrollo de un PAN, a modo de ejemplo, a través de los comités de grupos de interés del PAN. Los principios e indicadores contenidos en este Kit también pueden ser utilizados por las INDH para informar las actividades de promoción, educación, presentación de informes y actividades de seguimiento relacionadas con el PAN o cuestiones de empresas y derechos humanos, en línea con sus mandatos y en concordancia tanto con los Principios de París de las Naciones Unidas,⁹ como con lo expresado en la Declaración de Edimburgo.¹⁰
- **Las organizaciones de la sociedad civil** pueden ocupar este Kit de Herramientas para informar el estándar de los procesos de desarrollo e implementación de los PAN. También puede servir como ayuda en la creación de un diagnóstico nacional de línea de base para monitorear y evaluar los compromisos estatales y el progreso en la puesta en práctica de los Principios Rectores, apoyando así la promoción y el diálogo con el Estado y las empresas. También pueden utilizar este Kit de Herramientas para preparar informes y presentaciones ante organismos de supervisión nacionales, regionales o internacionales sobre temas relevantes de empresas y derechos humanos.
- **Los titulares de derechos individuales y comunidades/grupos de titulares de derechos**, incluyendo a aquellos en condición de vulnerabilidad, marginalidad o discriminación pueden aprovechar este Kit de Herramientas para entender cómo ellos podrían ser partícipes de un proceso de desarrollo e implementación de un PAN y reconocer qué oportunidades de participación existen en la práctica.
- **Las empresas y organizaciones empresariales** pueden utilizar este Kit de Herramientas para informarse sobre las medidas que se esperan de los Estados en la aplicación de los Principios Rectores, preparándose así para participar en un proceso de desarrollo e implementación de los PAN.
- **Las organizaciones internacionales y regionales** pueden emplear este Kit de Herramientas para desarrollar estándares y orientaciones sobre la aplicación de los Principios Rectores y la elaboración de PAN, apoyar a los Estados a elaborarlos y supervisar y evaluar los Principios Rectores y/o la implementación de los PAN.
- **Los organismos de desarrollo multilaterales y bilaterales** pueden considerar este Kit de Herramientas como útil a la hora de analizar los contextos nacionales y al diseñar y supervisar los programas y proyectos para implementar los Principios Rectores, así como al financiar y apoyar los procesos de elaboración e implementación de un PAN.
- **Los medios de comunicación, los investigadores y la academia** pueden utilizar este Kit de Herramientas para ayudar a orientar de manera más amplia las investigaciones, análisis, estudios e informes sobre las respuestas de sus gobiernos con respecto a los Principios Rectores, así como la responsabilidad de las empresas y el desarrollo sostenible.

1.3 ¿QUÉ ES UN “PLAN DE ACCIÓN NACIONAL”?

Un plan de acción nacional es un documento de política en el que un Estado expresa las prioridades y las acciones que adoptará en función de apoyar la implementación de sus obligaciones y compromisos internacionales, regionales o nacionales con respecto a un área o un tema de política determinado.

Los llamados a elaborar PAN para la puesta en práctica de los Principios Rectores se inspiraron en el uso, cada vez mayor en el tiempo, de planes de acción nacional para apoyar otras áreas políticas, entre ellas: contra la trata de personas y contra el cambio climático. Así como sobre la eficiencia energética, la educación en salud, la prevención de accidentes infantiles y la calidad del agua. En la Declaración y el Programa de Acción de Viena,¹¹ adoptados en junio de 1993, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos recomendó a los Estados que considerasen la elaboración de un plan de acción nacional para la promoción y protección de los derechos humanos.¹² Asimismo, los planes de acción nacional están siendo cada vez más utilizados en relación con la implementación de la Agenda 2030.

El Grupo de Trabajo de la ONU define un PAN de empresas y derechos humanos como una “estrategia política en evolución desarrollada por un Estado para proteger contra las consecuencias negativas de las empresas sobre los derechos humanos, de conformidad con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos”.¹³

Los Principios Rectores fueron aprobados de forma unánime por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en junio de 2011 y conforman el primer marco internacional universalmente aceptado sobre empresas y derechos humanos.¹⁴ El marco de los Principios Rectores consta de tres pilares y expresa los deberes y responsabilidades respectivos de los Estados y las empresas con respecto a los derechos humanos, reiterando el deber del Estado de protegerlos y esbozando la responsabilidad de las empresas de respetarlos, articulando las funciones tanto de los Estados como de las empresas a la hora de garantizar el acceso a una reparación efectiva de los daños sobre los derechos humanos relacionados al mundo empresarial.

1.4 AVANCES INTERNACIONALES

Tras su adopción por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, los Principios Rectores recibieron una amplia y fuerte aceptación. Desde entonces, organizaciones regionales e internacionales (como también otras partes interesadas) han solicitado y respaldado el desarrollo de PAN para aplicar los Principios Rectores. A continuación, se presenta un resumen de los avances internacionales en este ámbito.

1.4.1 Naciones Unidas (ONU)



En junio de 2011 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU estableció el Grupo de Trabajo de la ONU y le encomendó, entre otras cosas, que divulgación y la aplicación efectiva y global de los Principios Rectores.¹⁵ En base a este mandato, el Grupo de Trabajo “alienta encarecidamente a [cada Estado] a desarrollar, promulgar y actualizar un plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos, como parte de la

responsabilidad del Estado para divulgar e implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”.¹⁶

El Grupo de Trabajo publicó en 2014 una Orientación sobre los PAN que contiene recomendaciones sobre su desarrollo, aplicación y actualización. Dicha Orientación fue actualizada en noviembre de 2016.¹⁷ El documento fue diseñado para servir de apoyo para todas las partes interesadas involucradas en los procesos de PAN y se basa en el reconocimiento de que no existe “un único modelo” para todos los PAN. Asimismo, también reconoce que los PAN pueden contemplarse como documentos independientes o integrados en otros marcos relevantes. Con el fin de facilitar el intercambio de experiencias entre los Estados, el Grupo de Trabajo desarrolló un sitio web que contiene una lista de los Estados que han publicado un PAN de empresas y derechos humanos.¹⁸

La Observación general núm. 24 (2017) del CESCR sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales considera a los PAN de manera positiva, en particular, cuando esos planes de acción establecen metas específicas y concretas, reparten las responsabilidades entre los agentes y definen los plazos y los medios necesarios para su consecución. En la misma línea, incorporan principios de derechos humanos, incluida la participación efectiva y significativa, la no discriminación, la igualdad de género, la rendición de cuentas y la transparencia.¹⁹

En mayo de 2019 el Grupo de Trabajo publicó un informe sobre las Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos que señala la “escasa integración de una perspectiva de género en los actuales planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos”. El informe recomienda que los Estados “apliquen el marco y las directrices de género (contenidas dentro del informe) al elaborar o revisar todas las iniciativas y medidas, incluidos los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos”.²⁰

En junio de 2021 la OIT publicó una nota informativa, en cooperación con el Grupo de Trabajo, que establece la relación que existe entre los PAN y las normas internacionales del trabajo.²¹

En junio de 2021 un informe del Grupo de Trabajo sobre garantizar el respeto hacia quienes defienden los derechos humanos concluyó que los Estados “deben permitir que las personas defensoras de los derechos humanos desempeñen un papel activo en los procesos de desarrollo e implementación de acciones nacionales sobre empresas y derechos humanos, y garantizar que dichos planes aborden los problemas a los que se enfrentan las personas defensoras”.²²

En enero de 2022, la Oficina del ACNUDH recomendó que los Estados Miembros del G-7 “prediquen con el ejemplo” adoptando sus propios PAN, revisándolos periódicamente y proporcionando apoyo técnico y/o financiero a los países socios para apoyar el desarrollo de los PAN.²³

El Grupo de Trabajo publicó un informe durante el décimo aniversario de los Principios Rectores en junio de 2022 que establece una hoja de ruta para la próxima década.

Dicho informe destaca el papel de los PAN a la hora de garantizar la coherencia política en materia de empresas y derechos humanos, también proporciona puntos de referencia sobre los que evaluar la puesta en práctica de los Principios Rectores por parte de los Estados, y finalmente funciona como un peldaño hacia una legislación obligatoria sobre derechos humanos y la diligencia debida en materia medioambiental. El Grupo de Trabajo señala que “todos los Estados deben tomar medidas para elaborar planes de acción nacional”,²⁴ y que aquellos Estados que cuentan con un PAN, deberían revisarlos y desarrollar “enfoques más maduros (“PAN 2.0”)”.²⁵ Consulte la sección 2.4.6 para más información sobre comunicaciones y recomendaciones sobre PAN para los distintos Estados por parte del Grupo de Trabajo, los procedimientos especiales de la ONU y los Comités de la ONU.

En 2024 la Oficina del ACNUDH publicó una guía para la interpretación sobre el acceso a la reparación en casos de abusos de los derechos humanos cometidos por parte de las empresas, en la que se destaca que los Estados pueden elaborar planes de acción nacional sobre empresas y derechos humanos con el fin de contribuir a garantizar el acceso a soluciones efectivas en aquellos casos en que los derechos humanos hayan sido afectados por parte de las de empresas.²⁶

1.4.2 Unión Europea



En 2011 la Comisión Europea emitió una Comunicación invitando a todos los Estados que conforman la UE a desarrollar “planes nacionales para la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas” antes de finales de 2012.²⁷ Este compromiso con los PAN sobre empresas y derechos humanos a nivel de la UE se fortaleció en 2012, cuando el Consejo Europeo también

hizo un llamado, nuevamente a quienes integran la UE, para desarrollar sus propios PAN sobre la implementación de los Principios Rectores, con un plazo prorrogado hasta finales de 2013.²⁸ En junio de 2016, el Consejo de la UE adoptó sus conclusiones sobre empresas y derechos humanos, renovando dicho compromiso.²⁹

El Plan de Acción de la UE para los Derechos Humanos y la Democracia 2020-2024 de la Comisión Europea se compromete a “apoyar los esfuerzos mundiales para aplicar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, impulsando en particular el desarrollo y la aplicación de los Planes de Acción Nacionales en los Estados miembros y los países socios”.³⁰ El Consejo de la Unión Europea se ha comprometido a seguir promoviendo la adopción de Planes de Acción Nacionales en los Estados miembros y países socios en las Conclusiones del Consejo sobre las prioridades de la UE en los foros de las Naciones Unidas sobre derechos humanos para 2021, 2022, 2023 y 2024.³¹ La UE financia una serie de proyectos relacionados con las empresas y los derechos humanos (consulte el cuadro 11 para más información).

El Parlamento Europeo pidió a la Comisión Europea que intensifique sus esfuerzos en relación con los PAN en terceros países.³² Un informe publicado en febrero de 2017 por el Subcomité de Derechos Humanos del Parlamento Europeo sobre la aplicación

de los Principios Rectores recomendó “establecer un mecanismo de revisión entre pares de sus PAN, destinado a ayudar e inspirar a los Estados a esforzarse por una mejora continua”.³³ Bajo la presidencia de los Países Bajos en 2016, se llevó a cabo una reunión de revisión entre pares entre los Estados miembros para discutir el progreso en esta área. Siguiendo el ejemplo, el Gobierno de Bélgica organizó una reunión de revisión entre pares en mayo de 2017 y un intercambio entre pares en junio de 2022 (consulte el cuadro 72 para más información).

La Estrategia 2011 de responsabilidad social de las empresas de la UE contenía un compromiso para desarrollar un plan de implementación de los Principios Rectores a nivel de la UE.³⁴ Las conclusiones del Consejo de la UE de 2016 llama a “la Comisión y al Servicio Europeo de Acción Exterior a promover el aprendizaje entre iguales sobre empresas y derechos humanos, por ejemplo, mediante iniciativas de aprendizaje entre iguales con otras regiones”.³⁵ La Comisión Europea se comprometió, además, a desarrollar en 2016 un Plan de Acción de la UE sobre Conducta Empresarial Responsable,³⁶ y reiteró su compromiso hacia “marco general de la UE para la aplicación de los Principios Rectores a fin de mejorar la coordinación y la coherencia de las acciones a escala de la UE” en el Plan de Acción de la UE para los Derechos Humanos y la Democracia (2020-2024).³⁷ Sin embargo, hasta junio de 2024 no se ha publicado un plan de acción.

Hasta junio de 2024 un total de 15 Estados miembros de la UE han publicado PAN sobre empresas y derechos humanos,³⁸ aunque sólo cuatro Estados miembros tienen PAN activos en la actualidad.³⁹ En los últimos años, la UE y sus Estados miembros han centrado sus esfuerzos en la aplicación de la legislación sobre divulgación en materia de sostenibilidad y en el desarrollo de legislación obligatoria, tanto en derechos humanos como en diligencia debida medioambiental.⁴⁰ La Directiva de la UE sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial entró en vigor en julio de 2024 y los Estados miembros se centrarán en la transposición y el desarrollo de medidas de acompañamiento. La función de los PAN en relación con la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos se explora en la sección 4.2.⁴¹

1.4.3 Consejo de Europa

En 2011 el Comité de Ministros del Consejo de Europa solicitó que el Comité Directivo de Derechos Humanos elabore nuevas normas sobre responsabilidad empresarial y derechos humanos.⁴² En abril de 2014 el Comité de Ministros adoptó una Declaración en la que llamaba a los Estados miembros a que elaboren sus PAN.⁴³

En marzo de 2016 el Comité de Ministros aprobó una Recomendación sobre empresas y derechos humanos donde llama a los Estados miembros a que adopten PAN para aplicar los Principios Rectores, así como a que aborden sus tres pilares, consideren los derechos de los niños, presten especial atención a los derechos de los pueblos indígenas y garanticen su publicación y amplia distribución, compartiendo las mejores prácticas relativas al desarrollo y revisión de los Planes de Acción Nacional mediante un sistema de información.⁴⁴ Con el fin de apoyar la aplicación de la Recomendación de 2016, el Consejo de Europa creó su propia plataforma en línea sobre derechos humanos y empresas en 2019, donde efectivamente se comparte información sobre los Planes de Acción Nacional adoptados por los Estados miembros.⁴⁵

En 2018 el Consejo de Europa publicó un manual sobre empresas y derechos humanos para profesionales que señala que “una de las medidas concretas que los Estados miembros del Consejo de Europa con el fin de promover coherencia política en la cuestión de empresas y derechos humanos, en línea con los Principios Rectores 8 y 10, es desarrollar un PAN sobre empresas y derechos humanos”.⁴⁶

La Recomendación de 2016 también preveía un proceso dentro del Comité de Ministros para examinar la aplicación de la recomendación. En febrero de 2022 el Comité Directivo de Derechos Humanos emitió un informe sobre la aplicación de la Recomendación de 2016 tras haber enviado cuestionarios a Estados miembros e INDH en relación con la aplicación de dicho documento, que fueron respondidas por 14 de los 47 Estados miembros y cinco INDH.⁴⁷ El informe concluyó que los 14 Estados que respondieron han desarrollado un PAN con información clara y el Comité Directivo se comprometió a “continuar la revisión de la aplicación de la Recomendación CM/Rec(2016)3 con un enfoque temático en la aplicación de las normas de esta sobre la diligencia debida y el acceso a recursos efectivos, en particular en el ámbito de la protección del medioambiente, garantizando al mismo tiempo la participación de las partes interesadas en el proceso de revisión”.⁴⁸ Hasta junio de 2024 solamente cuatro Estados miembros cuentan con PAN activos.⁴⁹

1.4.4 Unión Africana



En 2014 la UA y la UE celebraron un seminario en conjunto sobre la implementación de los Principios Rectores, donde ambas organizaciones reiteraron su compromiso de promover y aplicar los Principios Rectores.⁵⁰ Además, en 2017 la UA, con el apoyo de la UE, elaboró un borrador de un Marco de Políticas de empresas y derechos humanos con el objetivo de alentar a los Estados africanos a adoptar políticas nacionales sobre empresas y derechos humanos, incluyendo la generación de PAN.⁵¹ En 2023 la Comisión Africana sobre Derechos Humanos y Derechos de los Pueblos emitió una resolución sobre estos temas, reiterando la necesidad de actualizar y finalizar el Marco de Políticas de la UA.⁵² A pesar de lo anterior, esta resolución no incentiva a que los Estados miembros desarrollen sus propios PAN.

1.4.5 Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN por sus siglas en inglés)



En 2014, la Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático realizó un estudio temático sobre la Responsabilidad Social de las Empresas y Derechos Humanos, que revisa las medidas nacionales relativas a los Principios Rectores.⁵³ Se han organizado cinco conferencias regionales: en noviembre de 2016 en Singapur, para luego llevarlas a cabo en Bangkok en junio de 2017, junio de 2018, agosto de 2022 y junio de 2023, para avanzar en la implementación de los Principios Rectores y, en particular, en los PAN sobre empresas y derechos humanos (de la región). Además de lo ya mencionado, se celebraron dos sesiones especiales para avanzar en dicha agenda. La primera de ellas fue en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el

Desarrollo (PNUD) en diciembre de 2020 en Bangkok, con el fin de impartir formación a las instituciones de la ASEAN sobre temas de empresas y derechos humanos, incluyendo el desarrollo de PAN. La segunda sesión se desarrolló en mayo de 2023 en colaboración con la UE para debatir el refuerzo de las políticas locales a la luz de los nuevos avances en materia de empresas y derechos humanos, como por ejemplo, la Directiva de la UE sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD por sus siglas en inglés).

1.4.6 Organización de los Estados Americanos



La Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos aprobó una resolución en junio de 2014 en apoyo de los Principios Rectores, que dio lugar a un conjunto de medidas para promoverlos e implementarlos, incluyendo el intercambio de información y de buenas prácticas.⁵⁴ En una resolución de 2016 la OEA exhortó a los Estados miembros a implementar los Principios Rectores y reconoció los “Planes de Acción Nacionales de derechos humanos y empresas como una forma de aplicar los Principios Rectores”.⁵⁵ En marzo de 2018 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) organizó un panel sobre el intercambio de experiencias en el desarrollo de PAN.⁵⁶ En noviembre de 2019 la Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la CIDH publicó un informe titulado “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos”, que resalta el esfuerzo de los Estados de la región por desarrollar PAN.⁵⁷

1.4.7 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)



Las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales son un conjunto de recomendaciones respaldadas por los Estados, relacionadas con la conducta empresarial responsable y aplicable a las empresas multinacionales que operan en o desde los Estados adheridos. Estas Directrices fueron revisadas en 2011 y, como parte de esta actualización, ahora incluyen un capítulo sobre derechos humanos alineado con los Principios Rectores. En 2023, una nueva revisión destacó el papel de los Puntos Nacionales de Contacto en apoyo al desarrollo de PAN.⁵⁸

Los informes anuales sobre las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (disponible hasta 2020) ofrecen detalles sobre cómo han desarrollado los Estados adherentes sus PAN. Estos informes también detallan las mesas redondas anuales organizadas por la OCDE para responsables políticos sobre conducta empresarial responsable (CER), en las que los PAN fueron un tema común.⁵⁹

En 2022 la OCDE reconoció que “los Planes de Acción Nacionales sobre Conducta Empresarial Responsable o Empresas y Derechos Humanos pueden proporcionar un importante marco de política de acciones estatales concretas a favor de la CER, elaborados con la participación inclusiva de las partes interesadas”⁶⁰ (consulte la sección 2.4.7 para obtener información sobre las revisiones de las políticas de la OCDE).

1.4.8 G7 y G20

En 2015 los Estados participantes del G7 se comprometieron efectivamente a desarrollar de forma efectiva el PAN sobre empresas y derechos humanos en la Declaración de los Líderes.⁶¹ En 2017 el G20 hizo lo mismo, acordando “trabajar para establecer marcos de políticas adecuados en nuestros países, tales como Planes de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos”.⁶² En 2023 el G7 se comprometió a “profundizar en los debates dentro y fuera del G7 sobre empresas y derechos humanos”, aunque no hace referencia explícita a los PAN.⁶³

1.5 AVANCES NACIONALES

Hasta junio de 2024 un total de 36 Estados han adoptado un primer PAN, 11 Estados han publicado un segundo PAN, mientras otros se encuentran en proceso de desarrollo o actualización, o se han comprometido a elaborar o actualizar sus PAN sobre empresas y derechos humanos.

CUADRO 3: ESTADOS QUE CUENTAN CON UN PAN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Hasta junio de 2024, los siguientes Estados han adoptado PAN:

1. Alemania (2016-2020)
2. Argentina (2023-2026)
3. Bélgica (2017-abierto) (2024-2029)
4. Chile (2017-2020) (2022-2025)
5. Colombia (2015-2018) (2020-2022)
6. Corea del Sur* (2018-2022)
7. Dinamarca (2014-abierto)
8. Eslovenia (2018-abierto)
9. España (2017-2020)
10. Estados Unidos (2016-abierto) (2024-v)
11. Finlandia (2014-2016)
12. Francia (2017-abierto)
13. Georgia* (2018-2020)
14. Indonesia (2023-abierto)
15. Irlanda (2017-2020)
16. Italia (2016-2021) (2021-2026)
17. Japón (2020-2025)
18. Kenia (2020-2025)
19. Lituania (2015-abierto)
20. Luxemburgo (2018-2019) (2020-2022)
21. Mongolia (2023-2027)
22. Nepal (2024-2028)
23. Nigeria (2024-2028)
24. Noruega (2015-open)
25. Países Bajos (2014-abierto) (2022-2026)
26. Pakistán (2021-2026)
27. Perú (2021-2025)
28. Polonia (2017-2020) (2021-2024)
29. Reino Unido (2013-abierto) (2016-abierto)
30. República Checa (2017-2022)
31. Suecia (2017-open)
32. Suiza (2016-2019) (2020-2023)
33. Tailandia (2019-2022) (2023-2027)
34. Taiwán 64 (2020-2024)
35. Uganda (2021-2026)
36. Vietnam (2023-2027)

* Estados que cuentan con un capítulo sobre empresas y derechos humanos dentro de sus Planes de Acción Nacional más amplios.

Para información actualizada sobre avances de PAN, consulte el sitio web [Globalnaps](#).⁶⁵

En el momento de la primera publicación de este Kit de Herramientas en 2014, 13 de los 28 Estados miembros de la UE habían desarrollado un PAN sobre empresas y derechos humanos. Este número aumentó de 15 a 27 en 2024. En América, Colombia adoptó un PAN en 2015 y le siguieron EE. UU., Chile, Perú, y Argentina. Posteriormente, Colombia, Chile y EE. UU. desarrollaron un segundo PAN. En África, Kenia publicó un PAN en 2019 (adoptado formalmente por su Gabinete en 2021), seguido por Uganda en 2021. Hasta junio de 2024, al menos siete Estados africanos se encuentran elaborando su primer PAN. En Asia, Tailandia adoptó un PAN en 2019, seguido por otros Estados, tales como Pakistán, Mongolia y Japón.

La primera generación de PAN adoptados desde 2013 en adelante, ha llegado al final de su vida útil o de su período de actividad. Algunos Estados han actualizado o desarrollado un PAN posteriormente, por ejemplo, Colombia, Chile, Italia, Suiza y Reino Unido. Sin embargo, otros no lo han hecho, tales como Dinamarca, Finlandia, España y Suecia.

1.6 AVANCES RELEVANTES EN EL PANORAMA NORMATIVO Y POLÍTICO INTERNACIONAL EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

El marco normativo en materia de empresas y derechos humanos ha evolucionado considerablemente desde la aprobación de los Principios Rectores en 2011.

En junio de 2014 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó una resolución para establecer un grupo de trabajo intergubernamental, con el fin de explorar las opciones para la elaboración de **un instrumento internacional jurídicamente vinculante** en el derecho internacional de los derechos humanos y que regule las actividades de las empresas transnacionales.⁶⁶ Las negociaciones seguían en curso hasta junio de 2024, sin embargo, no existe acuerdo sobre el rol de los PAN en la aplicación de cualquier instrumento futuro.



La adopción de **la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** en septiembre de 2015 reconoce el papel de las empresas como un importante motor del crecimiento económico y de infraestructura, componentes necesarios para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), al mismo tiempo que exhorta explícitamente a las

empresas a actuar en concordancia con los Principios Rectores.⁶⁷ La aplicación de los Principios Rectores puede ser la contribución más importante de las empresas hacia la realización de los ODS. En este sentido, una empresa no puede compensar los abusos contra los derechos humanos mediante compromisos o actividades de apoyo hacia los ODS o la promoción de los derechos humanos en otro ámbito.⁶⁸ Por otra parte, la Agenda de Acción de Addis Abeba proporciona un marco global para financiar la implementación de la Agenda 2030 al alinear los flujos financieros y las políticas públicas con las prioridades económicas, sociales y ambientales. Asimismo, dicha Agenda también considera a los Principios Rectores como un marco clave para alcanzar esta visión.⁶⁹ En ese sentido, cabe señalar que el Grupo de Trabajo llamó a los Estados miembros (que se encuentran en el proceso de desarrollo de planes de implementación de los ODS a nivel nacional) a que garanticen la “coherencia con los planes de acción nacionales para aplicación de los Principios Rectores. En cambio, los planes de acción nacionales centrados en las empresas y los derechos humanos deberían aclarar cómo van a estar los Principios Rectores integrados en la aplicación de los ODS”.⁷⁰

Existen una serie de avances en torno a la **diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y medioambiental**. A nivel de la UE, la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad entró en vigor en julio de 2024, lo que después de dos años se transpondrá en los 27 Estados miembros. Esto complementa varios instrumentos de divulgación de sostenibilidad de la UE e instrumentos sectoriales que exigen elementos de diligencia debida en materia de derechos humanos.⁷¹

En la misma línea, cada vez se adoptan más leyes nacionales que obligan a las empresas a actuar con la debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambiente.⁷² Mientras que en Europa se producen numerosos avances, en varios países se están proponiendo leyes para aplicar los Principios Rectores, tales como leyes obligatorias de diligencia debida en materia de derechos humanos y medioambiente.⁷³ En la práctica, muchas de estas iniciativas legislativas se apartan de la gama completa de responsabilidades empresariales establecidas en los Principios Rectores y su adopción no es un indicador perfecto de su aplicación. Es por esto que un PAN puede utilizarse para introducir medidas que aborden las limitaciones de estas iniciativas legislativas y articular medidas de acompañamiento que apoyen su implementación. El rol de los PAN en relación con las leyes obligatorias de diligencia debida en materia de derechos humanos y medioambiente se analiza con más detalle en la sección 4.2.

1.7 BENEFICIOS, DESAFÍOS Y CRÍTICAS

La creación e implementación de PAN de empresas y derechos humanos trae tanto beneficios como desafíos, además de críticas asociadas. Dichos efectos no son exclusivos de la elaboración de los PAN y varían tanto en función del contexto nacional como de la perspectiva de los distintos actores.

Algunos **beneficios** de los PAN:

- Estimulan el diálogo, la movilización y el progreso nacional en la implementación de los Principios Rectores. También incentivan e informan sobre el desarrollo de una legislación obligatoria en materia de derechos humanos y diligencia debida medioambiental.
- Aumentan la concienciación, comprensión y formación de las partes interesadas sobre las cuestiones de empresas y de derechos humanos y los Principios Rectores.
- Movilizan recursos adicionales para promover la implementación de los Principios Rectores a lo largo de toda la sociedad.
- Establecen una base de referencia para medir los avances futuros en materia de empresas y derechos humanos.
- Sirven como un mecanismo para responsabilizar a los gobiernos ante las partes interesadas.
- Fortalecen una cultura de respeto hacia los derechos humanos y de cumplimiento de los compromisos internacionales.
- Apoyan las exigencias estatales para la presentación de informes a los organismos regionales e internacionales de supervisión de los derechos humanos y a otros organismos.
- Contribuyen a prevenir y reducir los abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas, como también a mejorar la remediación cuando estos se produzcan.
- Ofrecen oportunidades para que los grupos de interés se reúnan para entablar un diálogo valioso, generando confianza y una mejor comunicación entre las partes interesadas en los temas de empresas y derechos humanos.
- Reducen los conflictos sociales relacionados con las empresas.
- Empoderan a los pueblos y comunidades titulares de derechos que han sido marginados y protegen a los defensores de derechos humanos de represalias por parte de las empresas.
- Ayudan a alinear y mejorar las sinergias entre las políticas estatales sobre empresas y derechos humanos (entre otros temas).
- Promueven el desarrollo sostenible basado en los derechos humanos.

Algunos **desafíos** de los PAN:

- Determinar los recursos financieros necesarios para desarrollar e implementar un PAN.
- Garantizar coherencia durante el desarrollo de los calendarios y contenidos entre un PAN de empresas y derechos humanos y otros PAN existentes de distintos temas, especialmente cuando la superposición en algún asunto pueda causar confusión y sobrecargar los recursos.
- Garantizar la coherencia y el valor añadido entre los PAN y otras políticas y normativas sobre empresas y derechos humanos a escala nacional, regional y mundial.
- Garantizar que todas las partes interesadas conozcan el PAN.
- Implementar un enfoque multiactor, que incluya el desarrollo de capacidades de las partes interesadas, considerando las grandes diferencias en su nivel inicial de comprensión del PAN y de los Principios Rectores.

- Garantizar que un proceso de elaboración de PAN sea inclusivo y participativo, manteniendo plazos realistas y evitando la fatiga de las partes interesadas.
- Desarrollar un calendario claro y conservar, al mismo tiempo, un nivel de flexibilidad para responder a los hallazgos del diagnóstico nacional de línea de base (los que podrían, por ejemplo, identificar nuevas necesidades de investigación y recopilación de datos).
- Garantizar que los PAN reciban apoyo amplio y una aceptación y participación permanente entre los grupos de interés, a la vez que se gestionan las expectativas de las partes interesadas.
- No exacerbar el conflicto entre las partes interesadas en contextos de alto riesgo y/o afectados por conflictos.
- Garantizar que los PAN permanezcan frente a los cambios de gobierno y administración.
- Desarrollar acciones SMART para cambios legislativos o judiciales en un PAN, debido a la separación de poderes entre el ejecutivo, legislativo y judicial.
- Garantizar la eficacia de las acciones del PAN sobre el disfrute de los derechos humanos relacionados con las actividades empresariales, incluida la reparación.

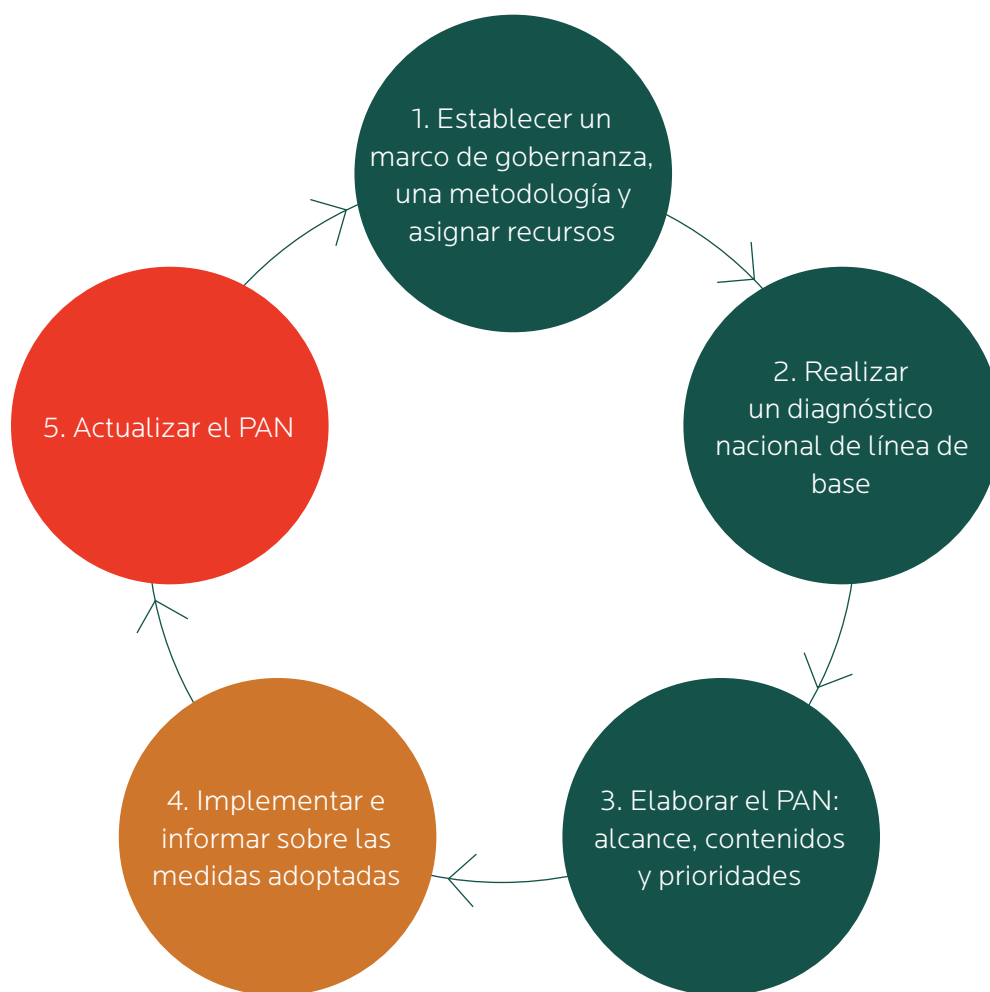
Algunas de las **críticas** que se le hacen a los PAN:

- Los procesos de desarrollo de PAN no se basan en un diagnóstico nacional de línea base; la participación de las partes interesadas es insuficiente y no abordan los problemas clave de un Estado (por ejemplo, reparación y enfoque de género).
- Los PAN se centran demasiado en las medidas existentes, los avances y los compromisos internacionales, como también en asuntos en el extranjero sobre empresas y derechos humanos.
- Las medidas no son lo suficientemente ambiciosas, siendo ambiguas y poco precisas (por ejemplo, las acciones se centran predominantemente en el desarrollo de capacidades).
- Las medidas de rendición de cuentas son débiles o su implementación se considera deficiente.⁷⁴
- No existe evidencia suficiente sobre el impacto de los PAN sobre los titulares de derechos, fundamentado así las crecientes dudas y críticas sobre su real eficacia.

La aplicación de todos los pasos detallados en este Kit de Herramientas puede ayudar a maximizar los beneficios y superar los desafíos.

2. EL CICLO DE VIDA DEL PAN

El ciclo de vida de un PAN consta generalmente de cinco fases, sin embargo, los detalles de cada una varían según cómo sea su implementación.



El proceso de desarrollo de un PAN consta de las tres etapas en color verde.

El proceso de desarrollo de un PAN es tan importante como el propio PAN. En este sentido, un correcto proceso no solo genera capacidad y confianza entre las partes interesadas, sino que identifica las carencias y prioridades a las que responde el PAN. De esta forma, garantiza que las medidas y mecanismos de aplicación y rendición de cuentas se diseñen y doten de recursos con antelación. Es por esto que saltarse pasos clave en el proceso de desarrollo de un PAN puede socavar cualquier contribución positiva que este pueda tener.

En consonancia con un enfoque basado en los derechos humanos (tal como se explica en el capítulo 3), cada fase del ciclo de vida del PAN debe basarse en los principios de igualdad y no discriminación, participación, transparencia y rendición de cuentas.

CUADRO 4: LISTA DE VERIFICACIÓN DE PAN

GOBERNANZA, METODOLOGÍA, Y RECURSOS

- Comprometerse a elaborar un PAN y asignar responsabilidades.
- Desarrollar una estructura de gobernanza y una metodología/hoja de ruta.
- Asignar los recursos adecuados.
- Garantizar la participación de las partes interesadas.
- Proporcionar capacitación a las entidades gubernamentales y a las partes interesadas externas pertinentes.
- Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en el desarrollo del PAN.

REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO NACIONAL DE LÍNEA DE BASE

- Programar el diagnóstico nacional de línea de base como el primer paso del proceso de elaboración del PAN y establecer una estructura de gobernanza clara.
- Identificar a una entidad independiente para que realice el diagnóstico nacional de línea de base.
- Definir la metodología y el alcance.
- Recabar las contribuciones de las partes interesadas.
- Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas.
- Actualizar el diagnóstico nacional de línea de base.

DESARROLLO DEL CONTENIDO DEL PAN: ALCANCE, PRIORIDADES Y ACCIONES

- Abordar todo el alcance de los Principios Rectores.
- Abordar todo el alcance de la jurisdicción del Estado.
- Priorizar las acciones en función de la gravedad de los impactos.
- Prestar especial atención a los pueblos y comunidades de titulares de derechos afectados, vulnerables y marginados.
- Incluir líneas de acción específicas, medibles, alcanzables, relevantes y acotadas en el tiempo (SMART).
- Garantizar la coherencia con otros marcos relevantes.
- Articular medidas y mecanismos de implementación y coordinación.
- Articular mecanismos y medidas de rendición de cuentas.
- Comprometerse a actualizar el PAN.

IMPLEMENTACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

- Adoptar el PAN.
- Establecer y constituir mecanismos de implementación y coordinación.
- Difundir el PAN.
- Establecer y participar en mecanismos y medidas nacionales de rendición de cuentas.
- Implementar las líneas de acción.
- Informar y participar en los mecanismos y medidas internacionales de rendición de cuentas.
- Participar en intercambios y revisiones entre pares.

ACTUALIZACIÓN DEL PAN

- Planificar la actualización de un PAN antes de que finalice su periodo de implementación.
- Repetir los pasos anteriores.

2.1 GOBERNANZA, METODOLOGÍA Y RECURSOS

LISTA DE VERIFICACIÓN:

- Comprometerse a elaborar un PAN y asignar responsabilidades.
- Desarrollar una estructura de gobernanza y una metodología/hoja de ruta.
- Asignar los recursos adecuados.
- Garantizar la participación de las partes interesadas.
- Proporcionar capacitación a las entidades gubernamentales y a las partes interesadas externas pertinentes.
- Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en el **desarrollo del PAN**.

2.1.1 Comprometerse a elaborar un PAN y asignar responsabilidades

El primer paso de un proceso de elaboración de un PAN por parte del gobierno es que éste se **comprometa** de forma firme y a largo plazo para elaborarlo e implementarlo. Este compromiso garantizará que el proceso reciba la prioridad adecuada dentro del gobierno.

CUADRO 5: COMPROMETERSE FORMALMENTE A DESARROLLAR UN PAN



El secretario de Estado de EE. UU. anunció formalmente un proceso de actualización de su PAN sobre conducta empresarial responsable en junio de 2021.⁷⁵ El representante de Estados Unidos reiteró el compromiso durante el 11° Foro anual sobre las empresas y los derechos humanos en noviembre de 2022. En consecuencia, se publicó un segundo PAN el 25 de marzo de 2024.



El Gabinete de Ministros de Kirguistán se comprometió a elaborar un PAN en junio de 2022 mediante la publicación de una nota oficial.

Como ocurre con cualquier proceso de formulación de políticas, la eficiencia y la rendición de cuentas exigen que exista un liderazgo claro dentro del gobierno para la elaboración de un PAN. La **responsabilidad** del proceso de desarrollo del PAN debe asignarse claramente a una entidad o entidades dentro del gobierno (por ejemplo, a un ministerio, oficina u organismo gubernamental específico). Asimismo, esta asignación de responsabilidades debe comunicarse públicamente mediante un anuncio oficial o una decisión publicada. Por otro lado, la entidad responsable debe tener la capacidad organizativa, autoridad política y los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de elaboración de un PAN o concentrar los esfuerzos iniciales para elaborarlo.

CUADRO 6: ASIGNACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PARA ELABORAR EL PAN

En varios Estados, el proceso de desarrollo de un PAN sobre empresas y derechos humanos ha sido dirigido por el Ministerio de Asuntos Exteriores en cooperación con otros ministerios (por ejemplo, en Alemania, Irlanda, Luxemburgo, los Países Bajos, EE. UU., y Argentina). Esto se debe a menudo a la naturaleza del mandato de los Ministerios de Asuntos Exteriores, el que incluye representar al Estado ante los organismos internacionales de derechos humanos, así como coordinarse con otras instituciones del Estado para garantizar el cumplimiento de los compromisos internacionales e informar a los organismos de derechos humanos sobre el cumplimiento de los mismos. A pesar de estos factores, la capacidad de los Ministerios de Asuntos Exteriores para liderar un proceso sólido de PAN es algo limitada, ya que sus mandatos para operar dentro del Estado suelen ser mínimos en comparación con instituciones con mandatos internos más fuertes.

En otros Estados, el proceso de elaboración de PAN ha sido dirigido por otros ministerios, como es el caso de Pakistán, que encomendó el proceso al Ministerio de Derechos Humanos. Asimismo, en Bélgica lo llevó a cabo el Ministerio de Desarrollo Sostenible, en Kenia el Ministerio de Justicia, en India el Ministerio de Asuntos Corporativos, en Nepal el Ministerio del Trabajo, en Finlandia el Ministerio de Hacienda y en Colombia la Oficina de la Presidencia.

2.1.2 Desarrollar una estructura de gobernanza y una metodología/hoja de ruta

En general, los ministerios, oficinas y organismos gubernamentales tienen responsabilidades que son relevantes para la aplicación de los Principios Rectores. Es necesario que un PAN sobre empresas y derechos humanos refleje los aportes de los ministerios y oficinas de todo el gobierno y cuente con su pleno apoyo para que éste sea integral y exitoso a largo plazo. Por consiguiente, un **mecanismo de coordinación**, tal como un **grupo consultivo interministerial o comité directivo** debe establecerse y utilizarse para coordinar el proceso de desarrollo de un PAN.

Los ministerios responsables del comercio, la economía, la energía, las infraestructuras y las empresas estatales, entre otros, deben participar desde el principio en el proceso de elaboración de un PAN para así garantizar el compromiso integral del gobierno y la coherencia política. Por ende, los ministerios responsables de grupos específicos de titulares de derechos (por ejemplo, mujeres, LGBTI+, pueblos indígenas, minorías étnicas y religiosas) también deben participar del proceso. En esta misma línea, los representantes de los ministerios deben ser designados mediante un proceso formal (a modo de ilustración, a través de una resolución ministerial) con el objetivo de facilitar la toma de decisiones y la validación final de los compromisos en los ámbitos correspondientes. Asimismo, otras estructuras de gobernanza del Estado (como los Estados federados o los gobiernos locales y municipales) también podrían ser invitadas a que participen del proceso e informen el desarrollo del PAN. Lo anterior garantizará que los problemas y abusos sobre los derechos humanos, que a menudo son más graves a nivel local, sean visualizados y que las acciones sean diseñadas e implementadas eficazmente a nivel local. Cabe señalar que los ministerios y entidades gubernamentales podrían necesitar capacitación para asegurar su real y correcta participación (consulte la sección 2.1.5).

CUADRO 7: COORDINACIÓN ENTRE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO



El Ministerio de Relaciones Exteriores de los Países Bajos dirigió el proceso de desarrollo de su segundo PAN (2022-2026) con el apoyo de un grupo de trabajo interministerial compuesto por los ministerios de Asuntos Económicos y Política Climática, Infraestructura y Gestión del Agua, Hacienda, Asuntos de Interior y Relaciones con el Reino, Justicia y Seguridad, y Asuntos Sociales y Empleo Social.



En Italia el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Nacional y Comité Interministerial de Derechos Humanos establecieron un grupo de trabajo sobre empresas y derechos humanos (Gruppo di Lavoro su Impresa e Diritti Umani, GLIDU) con el fin de supervisar la elaboración e implementación de su primer PAN (2016-2021). El GLIDU ha proseguido con la misma labor en el desarrollo de un segundo PAN (2021-2026).

En términos generales, un PAN sobre empresas y derechos humanos debe basarse, coordinarse y ser coherente con otros planes de acción nacional, como, por ejemplo, con el de desarrollo sostenible o de derechos humanos.

Dado que el número de partes interesadas relevantes durante el proceso de desarrollo de un PAN suele ser bastante considerable, es aconsejable establecer un **grupo de trabajo o un comité consultivo multilateral** compuesto por representantes de todas las categorías de interesados. La participación a través de estos grupos constituye una forma eficaz de garantizar un enfoque participativo y la representación de múltiples puntos de vista. Para ser legítimos, los grupos de las diversas partes interesadas deben incluir a representantes de la sociedad civil, los sindicatos, las empresas y la INDH (cuando exista), procurando garantizar un equilibrio de género.

La composición del grupo de trabajo también debe considerar la presencia de pueblos y comunidades de titulares de derechos marginados, pueblos indígenas y minorías étnicas cuanto éstos existan. Por otra parte, dichos grupos deben facilitar una amplia representación sin dejar de tener un tamaño manejable y eficaz. En esta misma línea, el contexto nacional determinará qué grupos y sectores deberán estar representados, así como el proceso de selección de estos. Cabe mencionar que los grupos de múltiples partes interesadas ayudan a orientar el proceso de desarrollo de un PAN y las cuestiones de fondo que deben abordarse. Es por esto que garantizar que esos grupos tengan funciones formales dentro del desarrollo de un PAN permite legitimar aún más el proceso.

En una fase temprana, debe estudiarse cómo los **mecanismos de múltiples partes interesadas que guían el desarrollo de un PAN podrían convertirse en mecanismos de apoyo a la implementación de este y a la rendición de cuentas** (consulte las secciones 2.3 y 2.4 para más información). Otras consideraciones sobre la participación de las partes interesadas se abordan en la sección 2.1.4.

CUADRO 8: MECANISMOS DE LA GOBERNANZA MULTIACTOR



El PAN de Japón (2020-2025) se desarrolló a través de un sistema de dos niveles compuesto por un grupo de trabajo interministerial y un comité consultivo multilateral. El grupo de trabajo incluyó la Secretaría del Gabinete de Ministros, así como otros ministerios y organismos pertinentes. El Comité Consultivo, integrado por múltiples partes interesadas, fue constituido por organizaciones de la sociedad civil, federaciones industriales, representantes de las pequeñas y medianas empresas, organizaciones de consumidores, sindicatos y actores tanto del mundo académico como de organizaciones internacionales. Las organizaciones de la sociedad civil elogiaron al Ministerio de Relaciones Exteriores por liderar el proceso, implicar a otros ministerios y mostrarse abierto durante las reuniones, pero criticaron a los ministerios por no participar activamente en los actos a los que asistieron. Por otra parte, también criticaron al Ministerio de Relaciones Exteriores por no implicar activamente a las víctimas de abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas.⁷⁶



El segundo PAN de Luxemburgo (2020-2022) siguió un modelo de grupo de trabajo único. Este grupo consistió en seis agencias y ministerios gubernamentales, cuatro instituciones de derechos humanos, incluida la INDH (Commission consultative des Droits de l'Homme), 11 organizaciones de la sociedad civil, tres sindicatos, una universidad, además de ocho asociaciones industriales y grandes empresas con sede en Luxemburgo. El grupo de trabajo celebró reuniones periódicas cada seis semanas y se encargó de examinar los progresos realizados durante la implementación del primer PAN.



Perú adoptó un enfoque multiactor para desarrollar su PAN (2021-2025). Se establecieron 12 grupos de trabajo, los que fueron coordinados por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Se creó un grupo de trabajo del Poder Ejecutivo para coordinar a las entidades gubernamentales en la preparación del PAN con representantes de más de 21 ministerios y organismos de gobierno. Asimismo, representantes de organizaciones de la sociedad civil, de organizaciones de los pueblos indígenas, de sindicatos, y de la academia participaron en los grupos de trabajo. Las decisiones que se tomaron por dichos grupos lo hicieron a través de “consensos razonables” y no por votos.



En Kenia, el Departamento de Justicia lideró el proceso de desarrollo de PAN (2020-2025; publicado en 2019 y aprobado formalmente por el Gabinete de la República en 2021). Se estableció un Comité Directivo Nacional como el órgano coordinador principal y fue también presidido por el Departamento de Justicia y la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Kenia (la institución nacional de derechos humanos del país). Su mandato consistía en proporcionar orientación estratégica general y dirección para la elaboración del PAN. El Comité Directivo Nacional estaba compuesto por:

- Oficina Jurídica del Estado y Departamento de Justicia;
- Comisión Nacional de Derechos Humanos de Kenia;
- Comisión Nacional de Género e Igualdad;
- Ministerio de Trabajo y Protección Social;
- Ministerio de Energía y Petróleo;
- Organización Central de Sindicatos;
- Comisión de Derechos Humanos de Kenia;
- Federación de Trabajadores de Kenia;
- Alianza del Sector Privado de Kenia;
- Red Pacto Global Kenia;
- Consejo de Gobernadores;
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos;
- Instituto de derechos humanos y empresas (se retiraron del Comité Directivo Nacional durante el proceso de PAN).

El Comité Directivo Nacional contó con el apoyo de una secretaría permanente alojada en la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Kenia, que dirigía las actividades del PAN en el día a día, tales como la redacción de documentos clave, el mantenimiento de registros y la organización de reuniones. Asimismo, los grupos de trabajo temáticos también elaboraron documentos de referencia para el PAN. El comité directivo buscó garantizar un entorno fiable para que todas las partes interesadas puedan desarrollar el PAN al adoptar un enfoque mayoritariamente consensuado en la toma de decisiones.

Consulte el cuadro 44 sobre el compromiso del PAN a establecer mecanismos y medidas de implementación con múltiples partes interesadas y el cuadro 55 sobre ejemplos de estos mecanismos en la práctica.

Para elaborar un PAN se requiere: la creación de marcos, la realización de estudios, la recopilación de información y la participación de las partes interesadas. Asimismo, una **metodología u hoja de ruta realista con un calendario claro** debe estar a disposición del público para garantizar transparencia, responsabilidad y participación efectiva. Junto a lo anterior, la participación de todas las partes interesadas garantizará que el proceso de desarrollo del PAN sea más resistente a los cambios que puedan surgir durante el proceso (tanto en el entorno político como en el personal involucrado).

La metodología y/u hoja de ruta debe abordar la totalidad del proceso de desarrollo de un PAN, incluida la etapa de diagnóstico nacional de línea de base (consulte la sección 2.2), con el fin de evitar repeticiones innecesarias, retrasos y la fatiga de las partes interesadas (consulte la sección 2.1.4).

CUADRO 9: DESARROLLO DE UNA METODOLOGÍA/HOJA DE RUTA Y CALENDARIO⁷⁷



En Perú, se desarrolló una metodología general que cubrió la totalidad del proceso de elaboración del PAN, incluyendo el diagnóstico nacional de línea de base. El proceso incluyó:

1. Convocatoria de los actores interesados, formación de las partes interesadas y elaboración de una metodología (enero a agosto de 2019).
2. Elaboración y diálogo sobre diagnósticos y línea de base (septiembre de 2019 a marzo de 2021).
3. Elaboración de acciones, indicadores y metas (enero a junio de 2021).
4. Aprobación y publicación del PAN (junio de 2021).



En los Países Bajos, el segundo proceso de elaboración de PAN contó con tres etapas:

- Etapas 1: Planificación y recopilación de ideas.
- Etapas 2: Análisis y elaboración del PAN.
- Etapas 3: Decisión sobre el PAN.

El sitio web oficial gubernamental contiene un calendario que detalla las etapas, los pasos clave, fechas de la actividad y descripción de cada etapa. El sitio web también contiene información de contacto y enlaces a otras iniciativas sobre empresas y derechos humanos del Gobierno de los Países Bajos.⁷⁸



El Ministerio de Relaciones Exteriores de Argentina celebró dos reuniones en noviembre de 2021 con diferentes organismos gubernamentales y partes interesadas de la sociedad civil, incluyendo actores de sindicatos, empresas e integrantes del mundo académico, con el objetivo de elaborar una hoja de ruta para el PAN, la cual se publicó junto al calendario en el sitio web del ministerio. La hoja de ruta contiene una descripción detallada de las cuatro etapas del desarrollo de su PAN (realización de un diagnóstico nacional de línea de base, capacitaciones de las principales partes interesadas, redacción y aprobación del PAN, como también la publicación de este). La hoja de ruta también señala los temas prioritarios que se abordan en el PAN y el proceso para identificarlas, incluida la validación con partes interesadas externas.

Las empresas pueden afectar a una amplia gama de derechos humanos y titulares de derechos. Por ende, se debe adoptar una **metodología** para garantizar que el PAN sea coherente con los avances en otros ámbitos de los derechos humanos, se base en ellos y que no se desarrolle aisladamente. En la práctica, esto requiere que el representante del mecanismo de coordinación facilite la interacción constante entre, y dentro de, los ministerios pertinentes, las entidades y el grupo de trabajo de múltiples partes interesadas y/o el comité consultivo.

CUADRO 10: ADOPTAR UNA METODOLOGÍA



En Perú, la metodología disponía de un mandato explícito para incorporar un enfoque de género, una perspectiva de discapacidad, así como un enfoque intercultural, etario, territorial, diferencial, gerontológico, del curso de vida, intergeneracional e interseccional.



La hoja de ruta del PAN de Argentina detalla que el PAN sería desarrollado a través de enfoques prioritarios: intersectorial, diferencial y federal.

2.1.3 Asignar los recursos adecuados

Los Estados deben asignar los recursos adecuados **tanto humanos como financieros** a los responsables del desarrollo del PAN, incluso durante la elaboración y finalización de un diagnóstico nacional de línea de base. En este sentido, la escasez de recursos es una de las principales causas de los retrasos en la ejecución de los procesos de elaboración de PAN y por ello garantizar los recursos adecuados debe ser una prioridad inicial. En esta misma línea, deben asignarse recursos para facilitar la participación de las partes interesadas, incluyendo su capacitación (consulte la sección 2.1.5). Desde el principio, se debe garantizar que los recursos estén disponibles para implementar el PAN y asegurar la rendición de cuentas, incluyendo el seguimiento del progreso.

Las organizaciones y donantes internacionales ofrecen una vía alternativa de financiación al desarrollo de un PAN. Sin embargo, esta financiación no suele cubrir la totalidad de los costes del proceso y, a menudo, solamente está disponible para algunas actividades específicas y dirigidas.

CUADRO 11: DOTACIÓN DE RECURSOS PARA UN PAN Y APOYO DE DONANTES



El proceso de desarrollo del PAN de Kenia emprendido por el Comité Directivo Nacional fue financiado con fondos de cooperación al desarrollo provenientes de Dinamarca, Noruega y Suecia. Sin financiación local, hubo que reducir el abanico de actividades previstas inicialmente, tales como las consultas regionales y el desarrollo de algunos temas, lo que retrasó el proceso.



En Perú la decisión de dividir el diagnóstico nacional de línea de base en 23 estudios temáticos proporcionó un marco claro para la asignación del presupuesto estatal y la ayuda financiera de donantes (se publicaron 22 estudios porque dos de los temas se fusionaron). Los temas fueron seleccionados en función de las recomendaciones del Grupo de Trabajo durante su visita oficial a Perú en 2017. Cabe destacar que el PAN contiene una descripción general de los respectivos estudios y señala quién es el donante o socio responsable de su financiación. En este sentido, en siete estudios la financiación corrió íntegramente a cargo de la entidad que los realizó (cinco de los cuales fueron emprendidos por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, uno por la OCDE y uno por el ACNUDH).



En Argentina la cooperación internacional y una alianza entre las agencias de la ONU proporcionaron el asesoramiento técnico y la financiación para la elaboración de un estudio técnico dirigido por la Defensoría del Pueblo de la Nación (la institución nacional de derechos humanos de Argentina) que aportó al diagnóstico nacional de línea base.

En algunos Estados, la sociedad civil y/o las INDH han contribuido con sus propios recursos y con la ayuda de donantes externos hacia actividades específicas relacionadas con el proceso del PAN, principalmente mediante la elaboración del diagnóstico nacional de línea base y la organización de consultas con las partes interesadas. En Zambia y Tailandia fueron las organizaciones de la sociedad civil y/o INDH quienes dirigieron el desarrollo del diagnóstico nacional de línea base como instrumento de promoción que más tarde se incorporaría a los procesos de desarrollo de PAN. De la misma forma, en Zambia la INDH realizó un diagnóstico nacional de línea base en 2016, seguido de un análisis complementario del Pilar II de los Principios Rectores en 2021.

La Comisión Europea, a través de su Plan de Acción para los Derechos Humanos y la Democracia (2020-2024), se comprometió a promover los PAN de empresas y derechos humanos en los países socios. A modo de ejemplo, entre 2019 y 2022, la Iniciativa Europea para la Democracia y los Derechos Humanos fundó la Workers Watch: Community-Based Response in Advancing Human Rights and Corporate Ethical Practice in Mindanao (Observatorio de Trabajadores: Respuesta Comunitaria en el Avance de los Derechos Humanos y la Práctica Ética Corporativa en Mindanao), proyecto que tiene como objetivo desarrollar un PAN en Filipinas.

El ACNUDH, la OCDE y la OIT, en colaboración con el Grupo de Trabajo de la ONU, implementaron el proyecto financiado por la UE sobre Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) entre 2019 y 2024. Este proyecto tiene por objetivo, entre otros, apoyar el desarrollo e implementación del PAN en América Latina y el Caribe.⁷⁹ La segunda fase de dicho proyecto se extenderá desde mediados de 2024 hasta mediados de 2028. Uno de los tres componentes principales del proyecto CERALC es mejorar los marcos normativos y legislativos, así como la coherencia política sobre empresas y derechos humanos (incluyendo la conducta empresarial responsable), con especial hincapié en la promoción de los PAN en la región.

El PNUD junto a Suecia, Japón y la UE desarrolló el proyecto plurianual de Empresas y Derechos Humanos B+HR, con el fin de promover los Principios Rectores mediante el apoyo a la elaboración del PAN y otros instrumentos de empresas y derechos humanos en el Sur Global.⁸⁰

2.1.4 Garantizar la participación de las partes interesadas

La participación de las partes interesadas es un elemento central del proceso de desarrollo de un PAN porque:

- Es un componente fundamental de un enfoque basado en los derechos humanos y le otorga legitimidad (tal como se expresa en la sección 3.2).
- Proporciona información actualizada sobre el impacto real de las actividades

empresariales sobre los derechos humanos, lo que garantiza que el PAN responda a las realidades y necesidades locales.

- Garantiza que los titulares de derechos propensos a que se vulneren sus derechos humanos participen en el diseño de respuestas eficaces y realistas.
- Garantiza que los titulares de deberes, que sean responsables de la ejecución de las acciones, participen en su diseño y comprendan lo que se espera o se exige de ellos.
- Desarrolla la implicación y el sentido de pertenencia de las partes interesadas, lo que a su vez puede ayudar a que los procesos de desarrollo e implementación de un PAN superen los cambios políticos.
- Garantiza que un PAN de empresas y derechos humanos alcance un mayor objetivo y genere un amplio apoyo entre los actores públicos, privados y de la sociedad civil, a favor de la compatibilidad de los derechos humanos con el desarrollo sostenible en el Estado.



CUADRO 12: DIRECTRICES PARA LOS ESTADOS SOBRE LA PUESTA EN PRÁCTICA EFECTIVA DEL DERECHO A PARTICIPAR EN LA VIDA PÚBLICA DEL ACNUDH

Estas directrices hacen referencia a una serie de principios básicos que deben guiar la puesta en práctica efectiva del derecho a participar en la vida pública y que pueden orientar la participación significativa de las partes interesadas en el desarrollo de un PAN.⁸¹

Todos los grupos de interés deben tener la oportunidad de participar de forma significativa y efectiva durante los procesos de desarrollo e implementación de un PAN. Puede que los departamentos gubernamentales conozcan bien a muchos de los grupos de interés nacional, sin embargo, otros grupos pueden no ser tan conocidos. Por lo tanto, es aconsejable que un Estado realice un análisis de los grupos de interés en una etapa temprana del proceso del PAN. Este análisis debe garantizar el equilibrio de género y la representación equitativa en el PAN. Asimismo, deben tenerse en cuenta las siguientes categorías de grupos de interés:

- El gobierno ejecutivo, incluidos todos los ministerios, organismos, oficinas y empresas estatales pertinentes, así como la policía y otras agencias encargadas de hacer cumplir la ley.
- El Poder Judicial y los tribunales administrativos, los mecanismos alternativos de resolución de conflictos y los actores informales de justicia.
- El Parlamento, incluidas las comisiones pertinentes.
- Las empresas, incluidos los sectores industriales relevantes, las asociaciones empresariales, las pequeñas y medianas empresas, los autónomos, los comerciantes individuales, las cooperativas, las organizaciones sin ánimo de lucro y los actores del sector informal.
- Los sindicatos y otras asociaciones representantes de los trabajadores.
- Los pueblos indígenas y, si procede, sus órganos representativos o asociaciones.⁸²

- Los representantes de pueblos y comunidades de titulares de derechos afectados, vulnerables o en situación de marginalidad, por ejemplo, personas con discapacidad, personas pertenecientes a la comunidad LGBTI+ y trabajadores migrantes y los defensores de derechos humanos, dentro y fuera de la jurisdicción territorial del Estado, que puedan verse potencialmente afectados por la conducta de las empresas con sede en el país.
- Las INDH, las instituciones de la defensoría del pueblo, los órganos estatutarios de igualdad y otros mecanismos nacionales de rendición de cuentas que dispongan de un mandato en materia de derechos humanos.
- Las OSC con mandatos que aborden asuntos pertinentes.
- Los medios de comunicación, incluidas las noticias generales y las fuentes especializadas.
- El mundo académico, incluyendo los institutos de investigación, los expertos y las instituciones educativas pertinentes, tales como las escuelas de negocios.
- Los actores regionales e internacionales, incluidos los organismos pertinentes de la ONU y los equipos de cada país, los organismos regionales de derechos humanos y bancos de desarrollo.

CUADRO 13: REALIZACIÓN DE UN ANÁLISIS DETALLADO DE LAS PARTES INTERESADAS



En Kenia, un análisis inicial de los titulares de derechos y otras partes interesadas que participaron en el proceso de PAN se realizó siguiendo la Guía sobre derechos humanos y empresas de 2017 para Kenia.⁸³ Mediante un análisis de impacto de las empresas sobre los derechos humanos en Kenia, se identificó a los siguientes grupos de titulares de derechos como vulnerables y se les priorizó para garantizar su inclusión:

- Mujeres;
- Personas con discapacidad;
- Personas con VIH/SIDA;
- Personas con albinismo;
- Minorías sexuales;
- Minorías religiosas;
- Trabajadores migrantes;
- Pueblos indígenas.

Resulta importante considerar la **diversidad geográfica** en la participación de los grupos interesados. Si bien los ministerios y las organizaciones que elaboran el PAN suelen estar situados en la capital del país o en una ciudad importante, la actividad empresarial suele afectar a grupos que viven en zonas rurales o aisladas. Por ello, es necesario identificar a las partes interesadas locales y colaborar con ellas a través de actividades regionales para garantizar que se consideren los problemas y riesgos de cada región específica en el PAN.

CUADRO 14: GARANTIZAR LA DIVERSIDAD GEOGRÁFICA EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS



El proceso de elaboración del PAN de Pakistán (2021-2026) incluyó consultas con múltiples grupos interesados durante el diagnóstico nacional de línea base y más tarde después de que una versión preliminar del PAN fuera publicada. Las consultas para el diagnóstico nacional de línea base tuvieron lugar en Islamabad, Quetta, Peshawar, Karachi, Lahore, Sialkot, Faisalabad y Gilgit-Baltistán. Por otro lado, las consultas sobre la versión preliminar del PAN se dieron en Quetta, Karachi y Peshawar. En marzo de 2021 dicha versión también se distribuyó a diversos ministerios federales y departamentos provinciales, así como a la INDH (Comisión Nacional de Derechos Humanos) y a otras partes interesadas, para que formulen sus observaciones.



Al comienzo del proceso de desarrollo del PAN de Kenia (hasta septiembre 2017) se celebraron nueve consultas, de tres días cada una, junto a los principales titulares de derechos y otros grupos interesados en los lugares indicados en el mapa adjunto.



El Gobierno, junto a las organizaciones del sector privado, así como las OSC y los sindicatos, fueron los encargados de identificar a los participantes a nivel regional, resultando los siguientes:

- Ciudadanos (incluyendo mujeres, grupos juveniles y comunitarios).
- Líderes religiosos y algunos grupos de intereses especiales.
- Funcionarios del Gobierno.
- OSC locales.
- Comercios locales.

Cabe destacar que los pueblos indígenas fueron consultados por separado.



Entre marzo de 2019 y mayo de 2021, en Perú, se celebraron 18 diálogos regionales presenciales y cinco virtuales, con las partes interesadas, con el fin de facilitarles información sobre el proceso, promover la coordinación con sus organizaciones nacionales y recabar contribuciones, haciendo hincapié en los grupos directamente relacionados con las actividades empresariales. Estas instancias se complementaron con seis debates nacionales presenciales (en Lima) y seis virtuales con titulares de derechos específicos y sobre asuntos de derechos humanos.



En Argentina, en marzo de 2023, se celebró una reunión virtual con los gobiernos subnacionales (a nivel provincial y municipal en el caso de la capital) con el objeto de actualizarlos sobre el proceso de elaboración del PAN y discutir su participación activa en la etapa de implementación. El acto fue coorganizado por la INDH de Argentina, el ACNUDH, Sustentia, y la Alianza de Territorios Responsables América Latina - Europa. Con el fin de maximizar la asistencia al evento, se envió una invitación a todas las provincias a través del Consejo Federal de Derechos Humanos y la Subsecretaría de Asuntos Nacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores. Participaron representantes de las provincias de Buenos Aires, Chaco, Chubut, Corrientes, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Salta, San Juan, Santa Fe, Tucumán y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La participación de los grupos de interés debe considerarse durante todo el proceso de desarrollo de un PAN, especialmente en los puntos clave del proyecto. Si bien la participación constituye un elemento fundamental de un diagnóstico nacional de línea base (véase capítulo 2), también debe considerarse en las etapas posteriores, por ejemplo, al diseñar líneas de acción específicas o al recibir retroalimentación sobre una versión preliminar del PAN. En este sentido, cualquier línea de acción en un PAN dirigida, ya sea hacia una comunidad específica a un grupo de titulares de derechos, a un Ministerio, a una agencia o a un tipo de empresa (como las pymes), deben consultar con estos actores sobre el contenido de la línea de acción, como mínimo.

Por lo anteriormente indicado, debe estudiarse desde el inicio cuáles serán los mecanismos de apoyo a la participación de las partes interesadas. Y, como ya se ha mencionado, el proceso de desarrollo del PAN incluye su coordinación, implementación y la rendición de cuentas (consulte las secciones 2.3 y 2.4).

CUADRO 15: PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS EN TODO EL PROCESO DE DESARROLLO DE UN PAN



Perú desarrolló una metodología general que cubrió la totalidad del proceso de elaboración del PAN. La propuesta se sometió a consulta y se recibieron más de 250 contribuciones de las partes interesadas. La metodología señala que tanto la línea de base, como el PAN en sí, incluye un balance en la contribución de los actores y se llevaron a cabo de forma amplia, participativa, consensuada y descentralizada entre los sectores del Estado, las empresas, la academia, los trabajadores, la sociedad civil y los pueblos indígenas. En total, durante el proceso de desarrollo del PAN, se celebraron 426 reuniones de trabajo y consultas facilitadas por los 12 grupos de trabajo temáticos, participando así más de 100 organizaciones.

Los Principios Rectores reconocen que existen “razones políticas de peso para que los Estados de origen expongan claramente que esperan que las empresas respeten los derechos humanos en el extranjero, en especial si los Estados tienen participación en esas empresas o les brindan apoyo”.⁸⁴ Por lo tanto, los Estados que albergan empresas que tienen relación con importantes repercusiones sobre los derechos humanos

en otras jurisdicciones deben estudiar la forma en que **las partes interesadas del extranjero** podrían participar en el proceso del PAN.

CUADRO 16: PARTES INTERESADAS DEL EXTRANJERO



Las embajadas de los Países Bajos consultaron a organizaciones de la sociedad civil de África y Asia para así evaluar posibles repercusiones transfronterizas y las medidas propuestas para su segundo PAN (2022-2026).

Es importante **alentar y/o apoyar a las partes interesadas** para estimular su participación en un proceso de desarrollo de un PAN. Esto puede darse a través de plataformas, grupos de trabajo y capacitaciones.

CUADRO 17: PARTICIPACIÓN COORDINADA DE LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL



Una plataforma de OSC autoorganizada sobre empresas y derechos humanos con el fin de participar colectivamente durante todo el proceso de desarrollo del PAN en Perú fue creada por veinticinco OSC, 12 grupos de pueblos indígenas y cuatro sindicatos. Asimismo, las OSC también establecieron una plataforma de género con el propósito tanto de aumentar la participación de las mujeres en el proceso de PAN, así como para recoger testimonios de mujeres sobre cuestiones en materia de empresas y derechos humanos y facilitar la cooperación con lideresas sociales.

Tanto los titulares de derechos de pueblos y comunidades vulnerables y marginados, así como los pueblos indígenas, los defensores de derechos humanos, las mujeres, los periodistas y los miembros de la sociedad civil, a menudo dispondrán de información y experiencias relevantes para contribuir a un proceso de PAN (consulte el cuadro 75 para más información sobre grupos de titulares de derechos que pueden requerir una mayor atención). Sin embargo, estos grupos de interés pueden estar cansados, o estar impedidos de participar, debido a factores como la falta de recursos y capacidad, la vigilancia gubernamental, la intimidación, el temor a las represalias, las jerarquías sociales, el estigma o los tabúes que impiden la igualdad de acceso a la esfera pública y la comunicación efectiva de opiniones en el diálogo público.

En consonancia con el deber estatal de proteger, incumbe al Estado la labor de garantizar que **los titulares de derechos de los pueblos y comunidades vulnerables y marginados participen de forma efectiva**. Las medidas para facilitar el proceso podrían incluir:

- La disposición para emitir declaraciones confidenciales o anónimas.
- Proporcionar apoyo financiero para viajes y costos asociados para la asistencia a las consultas.

- La interpretación de materiales y procedimientos en idiomas minoritarios.
- La protección frente a repercusiones negativas de la participación, tales como amenazas, intimidación, criminalización o agresiones físicas.⁸⁵
- La organización de actos de diálogo locales o de grupos de interés específicos, por ejemplo, eventos separados por razón de género.
- El contacto entre titulares de derechos específicos por parte de los grupos y comunidades afectados.
- En caso necesario, los esfuerzos especiales para abordar los desequilibrios de poder entre los distintos grupos de interés.

Para encontrar ejemplos de los tipos de desafíos a los que se enfrentan los titulares de derechos específicos, y cómo los Estados pueden facilitar su participación en los procesos de PAN, consulte la sección 3.5.

Hay que manejar las expectativas de las partes interesadas sobre lo que se puede conseguir con un PAN. En este sentido, desarrollar e implementar un PAN puede ser un proceso difícil y un PAN en sí mismo no es una solución rápida ni una panacea que resuelva inmediatamente todos los problemas de derechos humanos relacionados con las empresas en un Estado. Por otra parte, un PAN es un proceso dirigido por el ejecutivo/gobierno que da lugar a una serie de acciones dirigidas por él y que no vincula al poder legislativo o al judicial.

Las partes interesadas podrían llegar a invertir mucho tiempo y recursos en un proceso de PAN. Es por esto que, cuando no se cumplen sus expectativas, estos consideran que su participación no fue significativa, por lo que los mismos procesos se retrasan y pueden existir largos periodos de inactividad y/o falta de transparencia y responsabilidad, lo que podría traducirse en la **fatiga de las partes interesadas**. Esto podría generar que se desvinculen del proceso y/o se manifiesten activamente en contra del PAN.

CUADRO 18: DESVINCULACIÓN POR PARTE DE LA SOCIEDAD CIVIL



Entre 2015 y 2018 se llevó a cabo un proceso para desarrollar un PAN en México. Poco después de que una segunda versión preliminar del PAN fuera publicada en julio de 2017, el grupo focal de la sociedad civil decidió abandonar formalmente el grupo de trabajo multiactor y el proceso de desarrollo del PAN, citando la preocupación por la falta de alineación del proyecto con las recomendaciones realizadas por la sociedad civil.⁸⁶ Ese proceso para la elaboración de un PAN finalmente fue infructuoso. Posteriormente, se inició un nuevo proceso en 2022 y actualmente sigue en curso.



En Tailandia la OSC que realizó el diagnóstico nacional de línea de base para informar el primer PAN lanzó una campaña con el hashtag (o etiqueta), #StopNAPping en base a las experiencias negativas que percibieron en noviembre de 2022.⁸⁷



En mayo de 2023 la Duty of Vigilance Initiative de Luxemburgo (Iniciativa de Deber de Vigilancia), compuesta por 17 organizaciones de la sociedad civil y siendo miembro del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos desde su creación en 2019, participó en la elaboración de dos PAN y en la puesta en marcha de determinadas acciones a través de sus análisis y propuestas, sin embargo, se retiró del Grupo de Trabajo por percibir falta de transparencia e incumplimiento de los compromisos adquiridos en el segundo PAN.⁸⁸

Todas las partes interesadas, incluidas **las voces críticas**, deben ser consideradas en el proceso de desarrollo de un PAN. De este modo se garantiza la legitimidad de este y, aun cuando no se llegue a acuerdo, se asegura que una amplia gama de información sirva de base, tanto para los procesos de desarrollo como para el contenido de un PAN.

Consulte la sección 3.2 para obtener información sobre la participación como parte de un enfoque basado en los derechos humanos y el compromiso con grupos específicos de titulares de derechos.

2.1.5 Proporcionar capacitación a las entidades gubernamentales y a las partes interesadas externas pertinentes

Es necesario que todos los grupos de interés compartan el mismo entendimiento sobre los Principios Rectores, así como de los roles y responsabilidades de los diferentes actores, a fin de garantizar que el proceso de PAN sea efectivo. Cabe destacar la posibilidad de que los Principios Rectores y los asuntos de empresas y derechos humanos, en el sentido más amplio, sean conceptos nuevos para algunos grupos de interés, tanto dentro como fuera del gobierno en algunos contextos nacionales. Cuando este sea el caso, si los interesados van a participar de manera efectiva en el diálogo y a contribuir significativamente a la formulación de un PAN, estos podrían requerir formación o capacitación, por ejemplo, sobre los Principios Rectores.⁸⁹

CUADRO 19: CAPACITACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS



Los miembros del Comité Directivo encargado de la elaboración del PAN de Ghana asistieron a un taller de capacitación facilitado por el Ministro de Justicia y Fiscal General y por la Comisión de Derechos Humanos y Justicia Administrativa (la INDH de Ghana), con el apoyo del PNUD.



El Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana de Ecuador impartió una formación para 250 funcionarios públicos sobre empresas y derechos humanos durante el proceso (en curso) de desarrollo de su primer PAN. La formación fue el primer paso que dio Ecuador después de comprometerse a desarrollar un PAN en 2020.



Con el fin de garantizar la participación efectiva de los grupos interesados, en Kenia se celebraron sesiones de sensibilización y capacitación para dichos grupos sobre los Principios Rectores y otras normas pertinentes de derechos humanos como paso previo. Posteriormente, las nueve consultas regionales (consulte el cuadro 14 para más información) incluyeron una sesión inicial de sensibilización sobre los PRINCIPIOS RECTORES y otros marcos de derechos humanos. Esta planificación se consideró un aprendizaje positivo del proceso del PAN en Kenia.⁹⁰



En Argentina, la INDH desarrolló un curso de capacitación en línea que buscaba fortalecer los conocimientos sobre conducta empresarial responsable para una efectiva participación en el proceso de elaboración del PAN. Este curso se dirigía principalmente a los agentes públicos, pero fue diseñado para que fuera útil y accesible a todas las partes interesadas.

2.1.6 Garantizar la transparencia en todas las etapas del ciclo de vida del PAN

Resulta fundamental que se garantice la transparencia durante todas las etapas del proceso de PAN, incluyendo en el lanzamiento, el período de consulta, la redacción, la finalización y su puesta en marcha, para así lograr la legitimidad del proceso y que esté en línea con un enfoque basado en los derechos humanos (tal como se expone en el capítulo 3).

Un plan de comunicación/consulta y un calendario deben elaborarse al comienzo de un proceso del PAN y actualizarse a lo largo de este. En consecuencia, la información sobre los eventos y los documentos que describen el marco de gobernanza, la metodología y el calendario, deben ser publicados y difundidos a través de los medios y canales apropiados, a fin de que todos los grupos de interés, tanto gubernamentales como externos, puedan planificar y gestionar su participación. Asimismo, otros documentos claves y elaborados durante el proceso, tales como resúmenes de diálogos, talleres y eventos de consulta, así como las declaraciones escritas proporcionadas por las partes interesadas en el proceso, deben publicarse y difundirse con el fin de informar adecuadamente a todos los interesados. Del mismo modo, los plazos de presentación y respuesta deben ser realistas, teniendo en cuenta los recursos y capacidades de todos los grupos de interés. Por otra parte, los Estados también deben tener cuidado de no divulgar aquella información sensible que pueda poner en peligro a las partes implicadas en el proceso.

Para garantizar el acceso efectivo a la información y que las personas conozcan y comprendan cómo se toman las decisiones importantes que afectan a sus derechos, es posible que haya que prestar más atención a determinados grupos de interés, tales como los pueblos y comunidades de titulares de derechos vulnerables y marginados (por ejemplo, personas con discapacidad, miembros de la comunidad LGBTI+ y trabajadores migrantes), así como a los defensores de derechos humanos y las pequeñas y medianas empresas. Con el fin de garantizar que estos grupos de interés sean debidamente informados, deben realizarse **esfuerzos de difusión proactivos y específicos** con la debida antelación de los principales hitos y acontecimientos del proceso del PAN, así como de las oportunidades de participación, tales como diálogos, talleres, actos de consulta y periodos de retroalimentación, así como el hecho de poder acceder a resúmenes de los mismos.

Los Estados deben considerar la posibilidad de emplear **estrategias de divulgación diferenciadas** para garantizar que la información sea accesible y se encuentre disponible en lenguas y formatos que se adapten a las necesidades y niveles de alfabetización de todos los interesados. Esto podría incluir ofrecer versiones traducidas de documentos principales en idiomas locales y/o indígenas, así como garantizar que también estén disponibles en un lenguaje comprensible. Deben considerarse las barreras adicionales a las que se enfrentan determinadas partes interesadas, por ejemplo, debido a su tasa de alfabetización, acceso a los servicios públicos y a la información en general.

Por otra parte, resulta esencial que los Estados publiquen y consulten una versión preliminar del PAN antes de la publicación del documento final. Las consultas sobre el borrador de un PAN permiten que las partes interesadas proporcionen información adicional y también planteen inquietudes acerca del contenido del plan, incluyendo las aclaraciones sobre cómo se incorporaron los aportes de las partes interesadas o cómo se reflejan estas en la versión preliminar. Los borradores de consulta también le permiten al Estado reflexionar sobre los aportes de las partes interesadas y adoptar los cambios necesarios antes de presentar la versión final. En resumen, al publicar una versión en borrador de un PAN, el Estado brinda transparencia adicional al desarrollo del plan final.

CUADRO 20: GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA EN TODO EL CICLO DE VIDA DEL PAN



Perú desarrolló una metodología general para guiar el desarrollo del diagnóstico nacional de línea de base y del PAN, la que contaba con un principio de máxima transparencia. Durante el proceso de desarrollo, todos los documentos y procesos pertinentes se publicaron en el sitio web del Observatorio de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Este sitio web también enumera las reuniones celebradas por el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo. En enero de 2021 el Gobierno publicó la lista de reuniones de trabajo para la elaboración del PAN y un resumen consolidado de los comentarios recibidos, indicando cuáles se incorporaron y cuáles se excluyeron, entregando las explicaciones pertinentes sobre este último proceso.



La Comisión Nacional de Derechos Humanos de Kenia creó un sitio web con información del proceso del PAN. A fines de 2016 y con el fin de identificar a los principales grupos de interés y dar transparencia al proceso, Kenia organizó un foro para dichos grupos sobre el desarrollo de un PAN.



EE. UU. creó un portal público en línea en febrero de 2022 que ofrece información variada sobre el proceso de desarrollo del PAN, considerando los eventos de participación de las partes interesadas. También se les invitó a contribuir en el proceso a través de un formulario público en línea entre febrero y mayo de 2022. En total se recibieron 48 propuestas (sobre una gran variedad de temas) por parte de un amplio abanico de grupos de interés, las cuales fueron publicadas en el portal.

2.2 REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO NACIONAL DE LÍNEA DE BASE

LISTA DE VERIFICACIÓN:

- Programar el diagnóstico nacional de línea de base como el primer paso del proceso de desarrollo del PAN y establecer una estructura de gobernanza clara.
- Identificar a una entidad independiente para que realice el diagnóstico nacional de línea de base.
- Definir la metodología y el alcance.
- Recabar las contribuciones de las partes interesadas.
- Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas.
- Actualizar el diagnóstico nacional de línea de base.

El objetivo principal de un diagnóstico nacional de línea de base es identificar tanto los impactos adversos de las empresas sobre los derechos humanos como las brechas en las políticas y prácticas de los Estados y las empresas en la aplicación de los Principios Rectores en un Estado determinado. Un diagnóstico nacional de línea de base debe informar el contenido del PAN y orientar la priorización de las acciones para abordar las brechas en función de la gravedad de los impactos (considerados según su escala, alcance y carácter irremediable). Asimismo, estas deben utilizarse posteriormente para supervisar y evaluar si las acciones adoptadas han tenido el efecto deseado (consulte la sección 2.4.5 sobre rendición de cuentas).

Además de marcar la pauta del proceso de elaboración de un PAN, un diagnóstico nacional de línea de base también proporciona una base empírica sólida que puede potenciar la participación de las partes interesadas, no solo durante el resto del proceso de elaboración, sino también durante la etapa de implementación, ya que fortalece la capacidad de los grupos de interés, contribuye a la transparencia y la rendición de cuentas, generando confianza en el proceso.

2.2.1 Programar el diagnóstico de línea de base como el primer paso del proceso de desarrollo de un PAN

El diagnóstico nacional de línea de base debe considerarse dentro del marco general del proceso de desarrollo de un PAN y su planificación correspondiente. Lo ideal sería que se desarrolle en una etapa temprana del proceso, con el fin de informar el proceso mismo y el contenido del PAN.

Los grupos de interés participantes a través del diagnóstico nacional de línea de base deben tener conocimiento de los Principios Rectores. Por lo tanto, las actividades iniciales de capacitación y formación deben tener lugar antes, o al principio, de un proceso de diagnóstico nacional de línea de base, y deben ser integradas dentro de los plazos y presupuestos.⁹¹

Si bien el diagnóstico nacional de línea de base constituye la etapa principal de investigación en el desarrollo de un PAN, puede llegar a identificar otras necesidades de investigación y recopilación de datos que pueden abordarse mediante actividades

específicas en etapas posteriores del proceso de desarrollo de un PAN. Por lo tanto, es necesario que haya un cierto nivel de flexibilidad en este.

Idealmente, el diagnóstico nacional de línea de base debe completarse o, al menos, los resultados preliminares deben estar disponibles para las partes interesadas antes de tomar cualquier decisión sobre el alcance, el contenido y las prioridades del PAN.

2.2.2 Identificar a una entidad independiente para que realice el diagnóstico nacional de línea de base

Asignar la tarea de desarrollar un diagnóstico nacional de línea de base a una **entidad independiente** que cuente con la experiencia y competencia relevante es una buena práctica que aporta credibilidad y refuerza la legitimidad del proceso. De la misma manera, la entidad debe estar al margen de cualquier afiliación política y de los intereses corporativos, tal como lo está una INDH o una institución académica de investigación. En cuanto a la experiencia pertinente en este contexto, esta debe incluir, como mínimo, el conocimiento y la experiencia en normativa y asuntos nacionales, regionales e internacionales en las áreas de derechos humanos, empresas y derechos humanos, responsabilidad social de las empresas y desarrollo sostenible.

CUADRO 21: TIPOS DE ACTORES QUE REALIZAN UN DIAGNÓSTICO NACIONAL DE LÍNEA DE BASE



La línea de base de Perú consistió en 23 estudios temáticos realizados entre septiembre de 2019 y marzo de 2021, cada uno realizado por un agente diferente y como parte del plan más amplio de desarrollo del PAN, coordinado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. De estos, cinco estudios fueron desarrollados por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 15 por universidades y dos por la OCDE y el ACNUDH. Cabe destacar que los estudios llevados adelante por las universidades fueron financiados por organismos internacionales, así como por Estados extranjeros, a través de sus embajadas y por la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental.



El diagnóstico nacional de línea de base de Ghana fue publicado en julio de 2022 por académicos del Instituto de Gestión y Administración Pública de Ghana. Tras llevar a cabo una investigación documental con el aporte de las principales partes interesadas (representantes de empresas y organizaciones de la sociedad civil, académicos y reguladores del sector), el Instituto de Gestión y Administración Pública de Ghana distribuyó un borrador para su revisión y comentarios. La Comisión de Derechos Humanos y Justicia Administrativa y el IDDH contribuyeron durante el desarrollo de la metodología para el diagnóstico de línea de base y también en la etapa de revisión.



El diagnóstico nacional de línea de base los Países Bajos fue publicado en agosto de 2020 y fue realizado por su INDH (College voor de Rechten van de Mens). Asimismo, fue financiado íntegramente por el Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos, con el objetivo de proporcionar recomendaciones para el segundo PAN. Se trata de un análisis documental seguido de entrevistas con las partes interesadas.



El diagnóstico nacional de línea de base de Tailandia se desarrolló como una iniciativa independiente por parte de una OSC para informar sobre el desarrollo del primer PAN. Publicado en marzo de 2019, el Estado lo utilizó posteriormente para desarrollar dicho PAN. El diagnóstico nacional de línea de base de Tailandia contó con 11 evaluaciones temáticas y dos documentos de trabajo transversales sobre género y pueblos indígenas.

Cuando se busque una organización o entidad independiente para llevar a cabo el diagnóstico nacional de línea de base, **sus funciones y responsabilidades deben definirse** mediante un mandato que garantice que el diagnóstico nacional de línea de base pueda realizarse sin retrasos y que se ajuste al proceso de PAN. Esto incluye aclarar a quién rinde cuentas el actor independiente (por ejemplo, un titular de contrato en relación con un comité de múltiples grupos de interés), así como su capacidad para desarrollar una metodología y alcance. Por otra parte, también se debe tener presentes las expectativas en torno a la participación de las partes interesadas y el desarrollo de capacidades, así como agregar requisitos de transparencia. Es necesario recalcar que la organización o entidad independiente que realice el diagnóstico nacional de línea de base debe tener un control total sobre la edición.

CUADRO 22: TIPOS DE ACTORES QUE EMPRENDEN DIAGNÓSTICOS DE LÍNEA DE BASE

Un estudio del IDDH de febrero de 2023 identificó que distintos organismos llevaron a cabo los 31 diagnósticos de línea de base que se habían realizado hasta esa fecha.⁹²

ENTIDADES QUE LLEVARON A CABO LOS 31 DIAGNÓSTICOS DE LÍNEA DE BASE



2.2.3 Definir la metodología y el alcance

Un diagnóstico nacional de línea de base suele consistir en varias etapas, tales como una de investigación, una de redacción, una de validación y una de finalización. Las etapas de investigación y validación a menudo consisten en búsqueda de información documental y la participación de las partes interesadas.

Asimismo, un diagnóstico nacional de línea de base puede utilizar una combinación de métodos **cuantitativos y cualitativos**.⁹³ Los métodos cuantitativos incluyen encuestas para generar nuevos datos o, cuando los recursos son escasos o ya existen datos fiables, para extraer datos secundarios, idealmente con el apoyo de estadísticos o especialistas. Esto puede incluir, por ejemplo, datos sobre el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, datos de la OIT sobre derechos laborales y/o datos sobre igualdad de género en el lugar de trabajo. Por otro lado, los métodos cualitativos, tales como las entrevistas o los grupos de discusión, pueden ser útiles para recoger las experiencias de los titulares de derechos y otras partes interesadas, quienes pueden desempeñar un papel importante en la interpretación de los datos cualitativos.

CUADRO 23: HERRAMIENTAS DE APOYO PARA UN DIAGNÓSTICO DE LÍNEA DE BASE

EL IDDH LANZÓ EN 2023 una herramienta para una línea de base nacional sobre empresas y derechos humanos con el fin de apoyar a las organizaciones que realicen un diagnóstico de línea de base sobre la aplicación de los Principios Rectores por parte de un Estado e identificar brechas legales y/o políticas, así como también patrones de impactos adversos sobre los derechos humanos por parte de las empresas.⁹⁴ Se compone de un cuestionario en línea estructurado en 10 campos temáticos que ayudan a los usuarios a identificar información relevante con respecto a la aplicación por parte del Estado de los Pilares I y III de los Principios Rectores. La herramienta para una línea de base nacional se basa en la plantilla para un diagnóstico nacional de línea de base elaborada por el IDDH e ICAR en 2014 y actualizada como anexo en la versión 2017 de este Kit de Herramientas. Consulte el anexo en bhrbaseline.humanrights.dk.

También existen otras metodologías que se han utilizado para evaluar cómo las empresas llevan a cabo y/o informan sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos que pueden ser útiles en el contexto de un proceso de PAN. Se han publicado evaluaciones en diversos Estados, por ejemplo, en Australia (2017),⁹⁵ Alemania (2019),⁹⁶ Dinamarca (2020 y 2022),⁹⁷ Irlanda (2020 y 2024),⁹⁸ Bélgica (2021),⁹⁹ Finlandia (2020),¹⁰⁰ España (2021, 2022, y 2023),¹⁰¹ Chile (2022 y 2023),¹⁰² Escocia (2022),¹⁰³ Luxemburgo (2023),¹⁰⁴ Kenia (2024),¹⁰⁵ Colombia (2024),¹⁰⁶ y Corea del Sur (2024).¹⁰⁷

Varias de estas evaluaciones utilizaron los indicadores "Core UNGP" de Corporate Human Rights Benchmark¹⁰⁸ Estos indicadores han sido desarrollados por la World Benchmarking Alliance (WBA) para evaluar, medir y comparar a las empresas con respecto a 12 indicadores de diligencia debida en materia de derechos humanos basados en la información sobre derechos humanos que ha sido divulgada públicamente por las empresas.

Para analizar de manera sistemática la implementación de los Principios Rectores por parte del Estado y las empresas, así como el disfrute de los derechos humanos en la práctica, un diagnóstico nacional de línea de base debe ser integral y **abordar toda la gama de derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos**, así como los tres pilares de los Principios Rectores: medidas adoptadas por el Estado, medidas adoptadas por las empresas, y acceso a una reparación efectiva.

Se deben elaborar **indicadores de derechos humanos** con el fin de identificar las medidas adoptadas por el Estado que apoyan el cumplimiento de las normas regionales e internacionales de derechos humanos, así como las brechas en las que el Estado carece de medidas o éstas son inadecuadas. Cuando proceda, la formulación de los indicadores debe poder desglosarse, de acuerdo con un enfoque basado en los derechos humanos (por ejemplo, por razón de género, edad, etnia, discapacidad) y poder adaptarse al contexto nacional.¹⁰⁹

CUADRO 24: INDICADORES DE DERECHOS HUMANOS

Según la Oficina del ACNUDH, “los indicadores de derechos humanos brindan informaciones concretas sobre el estado o la condición de un objeto, un acontecimiento, una actividad o un resultado que pueden estar relacionados con las normas de derechos humanos; que abordan y reflejan principios e intereses en materia de derechos humanos y que se utilizan para evaluar y vigilar la promoción y protección de los derechos humanos”.¹¹⁰ La Oficina del ACNUDH identifica tres tipos de indicadores de derechos humanos:

Los indicadores estructurales miden la capacidad de captar la aceptación, la intención y el compromiso del Estado para aplicar medidas conformes con sus obligaciones de derechos humanos. Reflejan la ratificación y la adopción de instrumentos legales y la existencia o la creación de mecanismos institucionales básicos que se consideran necesarios para la promoción y la protección de los derechos humanos. Los indicadores estructurales deben centrarse en primer lugar, y, sobre todo, en la naturaleza de la legislación interna en relación con determinado derecho, es decir, si incorpora las normas internacionales requeridas y los mecanismos institucionales que promueven y protegen esas normas. También deben tener en cuenta el marco de políticas y las estrategias del Estado aplicables a ese derecho.

Los indicadores de proceso miden los esfuerzos que está realizando el Estado para transformar sus compromisos en materia de derechos humanos en los resultados deseados a través de políticas y medidas específicas. Las políticas incluyen programas públicos para el desarrollo y la gobernanza, las asignaciones presupuestarias y las intervenciones reglamentarias o de reparación concretas, que un Estado está dispuesto a adoptar para dar efecto a su intención o sus compromisos de lograr resultados asociados a la realización de determinado derecho humano.

Los indicadores de resultados miden los logros individuales y colectivos que reflejan el estado de disfrute de los derechos humanos en un determinado contexto. Un indicador de resultados consolida, a lo largo del tiempo, el impacto de diversos procesos subyacentes (que pueden ser captados por uno o más indicadores de proceso).¹¹¹

Completar un diagnóstico nacional de línea de base requiere investigar las disposiciones de la Constitución, la legislación, los reglamentos administrativos, las políticas, los programas públicos y otras intervenciones de los organismos públicos de un Estado. También requiere la investigación de sentencias y dictámenes de órganos judiciales, cuasi judiciales y consultivos. Las fuentes que considerar para la obtención de datos incluyen las estadísticas oficiales, los resultados de las encuestas existentes, los informes de la INDH (cuando exista) y de organizaciones intergubernamentales, datos sobre reclamaciones, los informes de los organismos de control pertinentes, los informes de organizaciones de la sociedad civil, las revistas académicas y artículos de prensa.

El diagnóstico nacional de línea de base debe recopilar y citar las recomendaciones y conclusiones pertinentes de los organismos internacionales, tales como la OIT, los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas (teniendo en cuenta los 10 órganos de tratados, los 58 procedimientos especiales y el Examen Periódico Universal), así como los organismos regionales de derechos humanos. También debe tener en cuenta las sentencias y dictámenes de los tribunales y comisiones regionales e internacionales relevantes. Un diagnóstico nacional de línea de base debe identificar cómo ha respondido el Estado a estas recomendaciones, conclusiones, sentencias y dictámenes.

Del mismo modo, un diagnóstico nacional de línea de base debe examinar cómo se aplican en la práctica las leyes y políticas. Esto incluye identificar el ecosistema de organismos que cuentan con la responsabilidad de garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, qué acciones y actividades concretas se han puesto en marcha, qué recursos se han asignado para garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y si se están supervisando las acciones. También incluye conocer el estado del disfrute de los derechos humanos por parte de los titulares de derechos en la práctica.

Por otro lado, **los indicadores deben identificar la aplicación por parte de las empresas de su responsabilidad de respetar los derechos humanos**, con el fin de apoyar el diseño de medidas adecuadas dentro del PAN y así abordar las deficiencias en su implementación. Esto incluye evaluar en qué medida las empresas se han comprometido a respetar los derechos humanos, han aplicado la diligencia debida en dicha materia y han permitido la reparación de los impactos sobre dichos derechos en los que han sido la causa o han contribuido.

CUADRO 25: ESFUERZOS PARA REGISTRAR LA FORMA EN QUE LAS EMPRESAS RESPETAN LOS DERECHOS HUMANOS



En Bélgica se formaron dos equipos de investigación para realizar el diagnóstico nacional de línea de base (publicado en marzo de 2021). El primero se centró en la aplicación de los Principios Rectores por parte de las autoridades estatales (Pilar I) y recursos disponibles contra los abusos empresariales (Pilar III) y siguió la metodología desarrollada en versiones anteriores de este Kit de Herramientas. El segundo se centró en la aplicación del Pilar II por empresas con sede o que operan en Bélgica y utilizó la metodología “core” de Corporate Human Rights Benchmark de la World Benchmarking Alliance para evaluar los informes de las empresas sobre los Principios Rectores.¹¹²

Un diagnóstico nacional de línea de base debe abordar la forma en que las empresas domiciliadas en el territorio y/o en la jurisdicción de un Estado respetan los derechos humanos en todas sus operaciones, incluso en el extranjero. Los redactores pueden considerar la información procedente de diversas fuentes para evaluar las brechas en la aplicación de los Principios Rectores en la realización de actividades en el extranjero, tales como consultas con organismos internacionales de desarrollo, embajadas y delegaciones en foros internacionales como la ONU, así como de las organizaciones regionales como la UE, la UA y la OEA. En la misma línea, los redactores también pueden tener en cuenta los acuerdos comerciales internacionales y los tratados de inversión que contengan disposiciones sobre derechos humanos y las revisiones sobre su aplicación. En cuanto al Pilar III, deben abordarse los obstáculos a la reparación en casos transfronterizos.

CUADRO 26: ANÁLISIS DE CUESTIONES NACIONALES E INTERNACIONALES EN MATERIA DE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS



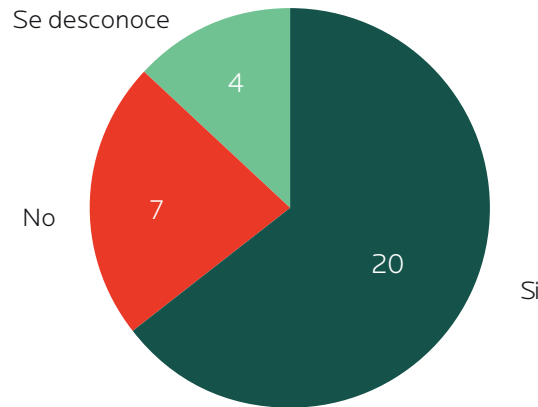
En los Países Bajos el diagnóstico nacional de línea de base (publicado en 2020) contiene una sección sobre el Pilar I que considera los compromisos y actividades neerlandesas en política exterior en relación con los Principios Rectores. La sección analiza las actividades del Estado con respecto a las zonas afectadas por conflictos empresariales, los tratados internacionales de comercio e inversión y los esfuerzos diplomáticos para elaborar normas de diligencia debida a escala de la UE. También para redactar un tratado internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos. El diagnóstico considera brechas en la aplicación de soluciones para casos transfronterizos en el marco del Pilar III, tales como la complejidad, el coste y la disponibilidad. Cabe destacar que el Pilar II no fue un componente del diagnóstico nacional de línea de base de los Países Bajos.

Un diagnóstico nacional de línea de base puede complementar sus conclusiones con **recomendaciones** de cambios jurídicos, políticos e institucionales, así como recomendaciones sobre medidas para aplicar tanto leyes como políticas, y el seguimiento de las mismas.

CUADRO 27: INCLUSIÓN DE RECOMENDACIONES DENTRO DEL DIAGNÓSTICO NACIONAL DE LÍNEA DE BASE

Un estudio de 2023 identificó que la mayoría de los 31 diagnósticos de línea de base analizados contienen recomendaciones.¹¹³

INCLUYE RECOMENDACIONES

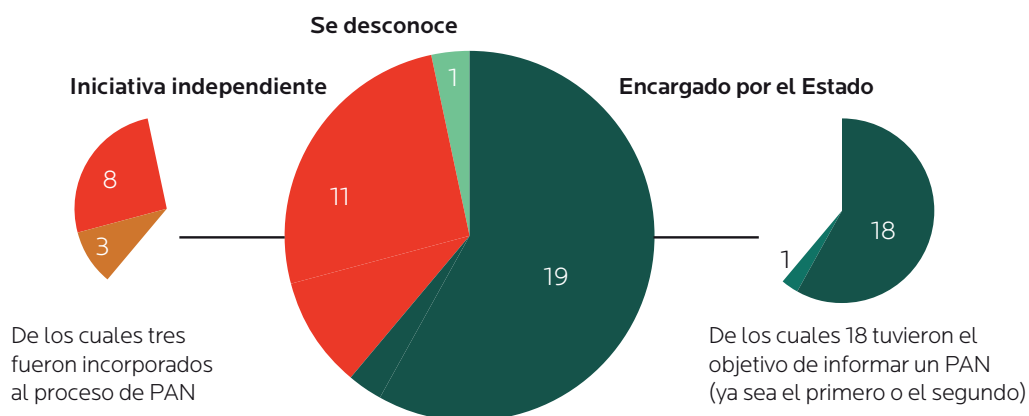


Si bien los diagnósticos de línea de base constituyen un paso fundamental en el proceso de desarrollo de un PAN, pueden realizarse como iniciativas independientes y al margen de estos.

CUADRO 28: DIAGNÓSTICO NACIONAL DE LÍNEA DE BASE COMO INICIATIVA INDEPENDIENTE

Un diagnóstico nacional de línea de base puede llevarse a cabo fuera de un proceso oficial de PAN por parte de organizaciones como las INDH o las OSC. Sirven como herramienta para abogar por un aumento de los esfuerzos a nivel nacional para abordar los impactos de las empresas sobre los derechos humanos, así como herramienta para argumentar por la futura creación de un PAN. Por otra parte, un diagnóstico de línea de base también puede identificar nuevas necesidades de investigación y recopilación de datos sobre empresas y derechos humanos o ayudar a preparar informes para los organismos regionales e internacionales de derechos humanos.

¿ENCARGADO O INICIATIVA INDEPENDIENTE?



114



La Comisión de Derechos Humanos de Zambia publicó un diagnóstico nacional de línea de base en julio de 2016, que fue complementado con un análisis del Pilar II en julio de 2021. Ambos se desarrollaron como iniciativas independientes para informar sobre el desarrollo del primer PAN.

2.2.4 Recabar las contribuciones de las partes interesadas

Dado que un diagnóstico línea de base debe fundamentarse en las contribuciones de las partes interesadas y con el fin de facilitar su participación, los redactores deben utilizar el análisis de las partes interesadas descrito en la sección 2.1.4 o realizar su propio análisis.

Dentro de las posibilidades de participación se encuentran, entre otras, las entrevistas bilaterales, consultas con múltiples grupos de interés, talleres, cuestionarios y solicitudes de acceso a la información.

CUADRO 29: OBTENCIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



El diagnóstico nacional de línea de base de Escocia, publicado en octubre de 2016, fue realizado por académicos de la Universidad de St. Andrews y la Universidad de Dundee. Con este fin, las consultas con las partes interesadas se celebraron en 2016 para elaborar el proyecto inicial y, posteriormente, confirmar las conclusiones de la versión preliminar.¹¹⁵ Las consultas se basaron en grupos focales, reuniones bilaterales, entrevistas telefónicas y encuestas a empresas, organismos públicos y autoridades locales. Asimismo, el 10 de mayo de 2018 se llevó a cabo un taller focalizado en el tema con empresas para desarrollar el PAN e incluyó un tema de discusión sobre la pertinencia del borrador del diagnóstico de línea de base.



En Argentina la UNICEF y la Defensoría del Pueblo realizaron una encuesta en línea destinada a adolescentes y jóvenes en noviembre de 2022 para informar el diagnóstico de línea de base (publicado en mayo de 2023).

El diagnóstico nacional de línea de base debe reunir la contribución de los pueblos y comunidades de titulares de derechos vulnerables y marginados, para así informar su contenido relativo a, entre otros, el enfoque de género y los derechos de los pueblos indígenas y de grupos minoritarios. También debe reconocer como titulares de derechos a las personas y comunidades potencialmente afectadas por las actividades empresariales, incluidas las que se encuentran fuera de la jurisdicción territorial del Estado y centrarse en la capacidad de estas partes interesadas para reclamar sus derechos.

CUADRO 30: INTERSECCIONALIDAD



El diagnóstico nacional de línea de base de Tailandia se publicó en 2019 y se elaboró sobre la base de consultas con titulares de derechos y OSC a través de tres talleres regionales con el fin de implicar directamente a los titulares de derechos en situación de riesgo o afectados y a las organizaciones de base. El diagnóstico nacional de línea de base consideró el impacto interseccional de las cuestiones de género y de los pueblos indígenas.

Cabe señalar que podrían ser necesarios distintos enfoques para recopilar información por parte de los diferentes grupos de interés, por ejemplo y considerando a las empresas o la sociedad civil, las entrevistas bilaterales, los talleres cerrados o los cuestionarios personalizados podrían ser más eficaces. Por otro lado, las solicitudes de acceso a la información, así como la revisión de los documentos y datos del Estado que sean de acceso público, pueden ser apropiados para recabar datos de los agentes estatales. Tal y como se articula en el capítulo 3 (en relación con el compromiso con los pueblos y comunidades de titulares de derechos vulnerables y marginados en la creación de un diagnóstico nacional de línea de base), puede ser necesario realizar esfuerzos adicionales, tales como facilitar el transporte, la traducción y los medios de diálogo culturalmente apropiados. En esta misma línea, siempre que sea posible, las comunidades afectadas deberán participar directamente en las consultas.

Puede haber situaciones en las que los grupos de interés no estén de acuerdo sobre qué información y recomendaciones (cuando existan) incluir en la versión final del diagnóstico nacional de línea de base. Cabe señalar que la organización o entidad que realiza el diagnóstico es responsable en última instancia de su contenido, sin embargo, puede entablar un diálogo con el fin de intentar llegar a un consenso entre las partes interesadas. Si no se logra un consenso, el documento puede señalar el asunto controversial y la posición de cada parte interesada.¹¹⁶

CUADRO 31: CONSENSO Y DIVERSIDAD DE OPINIONES



El diagnóstico nacional de línea de base de Bélgica (publicado en marzo de 2021) fue realizado por académicos de la KU Leuven y de la Universidad de Antwerp, dando prioridad a la búsqueda de consenso mediante consultas a las partes interesadas, en lugar de basarse únicamente en propuestas y opiniones.



El segundo diagnóstico nacional de línea de base de Alemania (publicado en agosto de 2022) fue llevado a cabo por la INDH del país (Deutscher Institut für Menschenrechte). Se celebraron consultas entre las partes interesadas entre noviembre de 2021 y mediados de enero 2022. El diagnóstico de línea de base incluyó todas las recomendaciones sugeridas por las partes interesadas, destacando las apoyadas por la INDH.

Además de realizar aportes al borrador del diagnóstico de línea de base, también se puede recabar la opinión de las partes interesadas sobre una versión o versiones preliminares de este mediante un proceso de diálogo inclusivo y oportuno. Este proceso debe tener lugar antes de la redacción del PAN para así validar las conclusiones provisionales. Sin embargo, debe tenerse en cuenta la gestión de las expectativas de las partes interesadas y el posible cansancio de estas.

2.2.5 Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas

El diagnóstico nacional de línea de base debe ser transparente en cuanto a las fuentes de información que se utilizan para elaborarla (excepto cuando la revelación de las fuentes pueda, por ejemplo, presentar riesgos de represalias hacia los titulares de derechos, los defensores de derechos humanos, tales como los denunciantes, los periodistas u otros). Si un diagnóstico nacional de línea de base está incompleto, por ejemplo, al omitir un análisis en relación con un tema o un Principio Rector en concreto, deben indicarse claramente los motivos.

CUADRO 32: TRANSPARENCIA EN EL PROCESO DE DIAGNÓSTICO NACIONAL DE LÍNEA DE BASE



Las organizaciones que realizaron el diagnóstico de línea de base de Bélgica lanzaron un sitio web con información sobre su proceso de desarrollo donde las partes interesadas podían entregar información nueva. En este sentido, las embajadas de Bélgica, las ONG internacionales y los representantes comerciales presentes en otros Estados fueron informados sobre el sitio web en un intento de ampliar el alcance de las partes interesadas extranjeras afectadas por las empresas belgas.



El diagnóstico nacional de línea de base de Argentina (publicado en marzo de 2023) fue realizado por la INDH, la que desarrolló un sitio web para garantizar que las partes interesadas pudieran acceder a la información.

También se creó una dirección de correo electrónico para recibir las contribuciones de las partes interesadas pertinentes como complemento de las consultas en línea con múltiples partes interesadas.

Un estudio de 2023 identificó que, de los 31 diagnósticos nacionales de línea de base realizados, 26 se habían puesto a disposición del público.¹¹⁷

Un diagnóstico nacional de línea de base puede ser extenso. Por lo tanto, debe publicarse y ponerse a disposición de todas las partes interesadas utilizando formas de comunicación apropiadas en función del grupo de interés pertinente. Por ejemplo, traduciendo los hallazgos completos o resumidos a los idiomas correspondientes, proporcionando copias impresas a las partes interesadas sin acceso a Internet, adaptando la publicación para personas con discapacidad y difundirla a través de los sitios web gubernamentales.

Muchas organizaciones que ya han publicado un diagnóstico nacional de línea de base han optado por proporcionar un resumen ejecutivo en el que destacan algunas de las principales repercusiones negativas por parte de las empresas y las relacionan con las brechas jurídicas y políticas detectadas. Otra forma de presentar la información del diagnóstico nacional de línea de base de forma digerible es a través de la creación de diferentes medios, tales como folletos o publicaciones breves sobre temas, sectores o regiones específicos; talleres de socialización dirigidos a un grupo de interés específico; o un sitio web interactivo y fácil de usar.

La publicación de un diagnóstico nacional de línea de base puede ayudar a situar y/o mantener los asuntos en materia de empresas y derechos humanos en la agenda a pesar de un cambio del entorno político. Si un proceso de PAN se interrumpe o cancela por cuestiones políticas o un acontecimiento imprevisto, la publicación de un diagnóstico nacional de línea de base puede orientar el inicio de un nuevo proceso.

CUADRO 33: PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL DIAGNÓSTICO NACIONAL DE LÍNEA DE BASE



El diagnóstico nacional de línea de base de Bélgica se publicó a través de un informe de 184 páginas y un resumen ejecutivo de 24 páginas. El 10 de febrero de 2021 el equipo investigativo realizó una consulta final en línea a las partes interesadas para presentar sus hallazgos. Cabe señalar que un resumen en video de las presentaciones en la consulta final se encuentra disponible en línea.



El diagnóstico nacional de línea de base de Ghana fue presentado públicamente por el Fiscal General y Ministro de Justicia en un acto presencial el 5 de julio de 2022 y se informó sobre esto a través de las cadenas nacionales de noticias.



Los estudios temáticos que constituyen el diagnóstico nacional de línea de base de Perú se publicaron en el sitio web del Observatorio de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en octubre de 2021.

El gobierno tiene la responsabilidad de garantizar que el diagnóstico nacional de línea de base informe significativamente al proceso de desarrollo de un PAN (consulte la sección 2.3.3).

CUADRO 34: RESPUESTA DEL GOBIERNO HACIA LOS HALLAZGOS DEL DIAGNÓSTICO NACIONAL DE LÍNEA DE BASE



En los Países Bajos, el ministro de Comercio Exterior y Cooperación al Desarrollo publicó una respuesta oficial del Gabinete para la Cámara de Representantes sobre el diagnóstico nacional de línea de base realizado por la institución de derechos humanos de los Países Bajos (publicado en agosto de 2020). La respuesta, publicada en diciembre de 2020, indica si el gobierno estaba o no de acuerdo con determinadas conclusiones y detalla cómo se podrían incorporar las conclusiones del diagnóstico nacional de línea de base en el nuevo PAN (tanto en el proceso como en el contenido).

2.2.6 Actualizar el diagnóstico nacional de línea de base

Para que un diagnóstico nacional de línea de base sirva de herramienta para supervisar y evaluar la eficacia de un PAN debe actualizarse periódicamente para así reflejar los cambios y las brechas en la aplicación de los Principios Rectores. Un proceso completo (como se detalla anteriormente) para revisar el diagnóstico de línea de base debe servir de soporte para la elaboración de los PAN.

El uso coherente de indicadores específicos facilita el análisis comparativo entre los diagnósticos nacionales de línea de base a lo largo del tiempo (consulte la sección 2.2.3 sobre indicadores).

CUADRO 35: DIAGNÓSTICOS DE LÍNEA DE BASE ADICIONALES



En Argentina se realizó un diagnóstico nacional de línea de base en 2019 (sin publicar) con el fin de guiar el proceso de un primer PAN, el que fue descartado debido a un cambio de gobierno. En 2023 se puso en marcha un nuevo proceso para desarrollar un PAN y la INDH de Argentina (la Defensoría del Pueblo) realizó un segundo diagnóstico nacional de línea de base con el fin de informar el proceso (publicado en mayo de 2023). Se desarrolló a partir de un estudio técnico para un diagnóstico nacional de línea de base sobre empresas y derechos humanos en Argentina a cargo de Conectando Derechos. El diagnóstico de línea de base y el estudio técnico se realizaron con el apoyo de la Oficina del ACNUDH, la OIT y la OCDE, a través del proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), en conjunto con la UNICEF. De la misma manera, un grupo de trabajo interinstitucional de las Naciones Unidas colaboró para proporcionar asesoramiento y retroalimentación.



En México, un diagnóstico nacional de línea de base fue publicado por organizaciones de la sociedad civil en 2016, como una iniciativa independiente con el fin de orientar el proceso del primer PAN, pero fue interrumpida. En 2019 las organizaciones de la sociedad civil publicaron un análisis complementario que actualizó el diagnóstico nacional de línea de base de 2016, con el objetivo de guiar el desarrollo del contenido en materia de empresas y derechos humanos del Programa Nacional de Derechos Humanos financiado por la UE. Dicho documento reunió los avances legislativos y políticos en materia de empresas y derechos humanos, incorporando la perspectiva de género. Cuando México reanudó sus esfuerzos para desarrollar un PAN en 2022, el Estado encargó un nuevo diagnóstico nacional de línea de base, el que fue publicado en marzo de 2023.



En Alemania, un segundo diagnóstico nacional de línea de base (publicado en agosto de 2022) se realizó para hacer un balance del primer PAN y reunir las contribuciones y recomendaciones de las partes interesadas con el fin de configurar el desarrollo y las áreas de interés del segundo PAN.

2.3 DESARROLLO DEL CONTENIDO DEL PAN: ALCANCE, PRIORIDADES Y ACCIONES

LISTA DE VERIFICACIÓN:

- Abordar todo el alcance de los Principios Rectores.
- Abordar todo el alcance de la jurisdicción del Estado.
- Priorizar las acciones en función de la gravedad de los impactos.
- Prestar especial atención a los pueblos y comunidades de titulares de derechos afectados, vulnerables y marginados.
- Incluir líneas de acción específicas, medibles, alcanzables, relevantes y acotadas en el tiempo (SMART).
- Garantizar la coherencia con otros marcos relevantes.
- Articular medidas y mecanismos de implementación y coordinación.
- Articular mecanismos y medidas de rendición de cuentas.
- Comprometerse a actualizar el PAN.

Las secciones anteriores se centran en el proceso y la metodología para desarrollar un PAN y un diagnóstico nacional de línea de base. La presente sección aborda cuestiones relativas al alcance, las prioridades y las líneas de acción dentro de un PAN de empresas y derechos humanos. Del mismo modo, también aborda la necesidad de incluir, junto al PAN, mecanismos y medidas de rendición de cuentas, así como un plan de implementación.

Cabe señalar que una breve reseña sobre los desafíos y la situación actual de las empresas y los derechos humanos dentro de un Estado ayuda a definir y contextualizar las líneas de acción. Sin embargo, un PAN no debe consistir principalmente en un análisis del contexto, una lista de la legislación vigente, acciones emprendidas anteriormente o acontecimientos internacionales y regionales.

2.3.1 Abordar todo el alcance de los Principios Rectores

Un PAN debe, en principio, abordar las principales brechas en la aplicación de los tres pilares de los Principios Rectores. Considerando el diagnóstico nacional de línea de base y la consulta hacia las partes interesadas se podrán identificar líneas de acción prioritarias en relación con los Principios Rectores. En la misma línea, un PAN debe indicar cómo dichas líneas de acción, identificadas en relación con un determinado Principio Rector, contribuyen a su realización.

Como documentos de política estatal, los PAN suelen abordar, como mínimo, líneas de acción para cumplir el deber del Estado de proteger los derechos humanos en virtud del Pilar I de los Principios Rectores. A menudo, los PAN también abarcan líneas de acción que tienen el fin de sensibilizar, divulgar y capacitar a las empresas que operan o tienen su sede en el Estado, para que respeten los derechos humanos según el Pilar II de los Principios Rectores. Un PAN también debe abordar todo el ámbito de Pilar III sobre el acceso a mecanismos de reparación, incluidos los mecanismos estatales judiciales y no judiciales, como también los mecanismos de reclamación no estatales.¹¹⁸ Esto incluye abordar las dificultades que tienen las víctimas para acceder a la reparación, incluso en casos transfronterizos.

CUADRO 36: EL PROYECTO SOBRE RENDICIÓN DE CUENTAS Y REPARACIÓN DEL ACNUDH



En 2014 la Oficina del ACNUDH puso en marcha el Proyecto sobre Rendición de Cuentas y Reparación (ARP por sus siglas en inglés) con el fin de ayudar a los Estados a reforzar la aplicación del Pilar III de los Principios Rectores sobre el acceso a mecanismos de reparación.¹¹⁹

El proyecto ha dado lugar a numerosos informes en los que se identifican (i) los principales desafíos en relación con cada tipo de mecanismo de reparación contemplado en los Principios Rectores (ii) y recomendaciones para mejorar la eficacia de dichos mecanismos, los que pueden incorporarse a los PAN. Asimismo, la Oficina del ACNUDH propuso un modelo de mandato que los Estados pueden utilizar para revisar el alcance, las funciones y la eficacia de estos mecanismos dentro de su jurisdicción. En su informe de 2022 del proyecto la Oficina del ACNUDH formuló una serie de recomendaciones sobre cómo garantizar que las cuestiones de reparación se integren adecuadamente en los PAN:

(1) Realizar un análisis para aclarar las funciones de cada tipo de mecanismo mencionado en los Principios Rectores	Mecanismos judiciales	Mecanismos de reclamación no judiciales basados en el Estado (que van más allá de las INDH y los Puntos Nacionales de Contacto)	Mecanismos de reclamación no estatales
(2) Llevar a cabo una revisión de la eficacia de estos mecanismos y de las leyes y políticas nacionales circundantes, utilizando los recursos de ARP	Mandato modelo de términos de referencia: adenda del ARP I, 1, fig.1 (p. 4)	Mandato modelo de términos de referencia: adenda del ARP II, fig.1 (p. 5)	Mandato modelo de términos de referencia: adenda del ARP III, fig.1 (p. 4)
(3) Aplicar las conclusiones del proceso de revisión para fundamentar las estrategias destinadas a subsanar las deficiencias de las leyes, políticas e instituciones nacionales pertinentes, e incorporarlas en los PAN	Cuestiones que considerar y medidas recomendadas: orientación del ARP I (anexo, págs. 12-21), con una explicación más detallada en la adenda del ARP I (págs. 5-19)	Cuestiones que considerar y medidas recomendadas: orientación del ARP II (anexo, págs. 9-17), con una explicación más detallada en la adenda del ARP II (págs. 6-17)	Cuestiones que considerar y medidas recomendadas: orientación del ARP III (anexo, págs. 8-19), con una explicación más detallada en la adenda del ARP III (págs. 5-17)

El Proyecto de Rendición de Cuentas y Reparación sigue en curso. De igual modo, la Oficina del ACNUDH sigue prestando apoyo a los Estados para reforzar el acceso a reparación en los PAN.

En 2024, la Oficina del ACNUDH publicó una guía interpretativa sobre el acceso a los recursos en casos de abusos sobre los derechos humanos cometidos por parte de las empresas y que puede servir de base para el desarrollo de los PAN.¹²⁰

2.3.2 Abordar todo el alcance de la jurisdicción del Estado

En consonancia con el Principio Rector 2, un PAN debiera considerar medidas para exponer claramente lo que se espera de las empresas domiciliadas en el territorio de un Estado en materia de prevención, tratamiento y reparación de los abusos sobre los derechos humanos por parte de las empresas cuando estas operen, tanto en el país de origen como fuera de este.

CUADRO 37: ABORDAR TODO EL ALCANCE DE LA JURISDICCIÓN DEL ESTADO



El segundo PAN de Italia (2021-2026) continúa la política establecida en el primer PAN (2016-2021) de hacer frente a los abusos sobre los derechos humanos cometidos por empresas italianas, dentro y fuera del país. El PAN se divide por temas, algunos de los cuales se centran en asuntos nacionales, tales como la discriminación por razón de género en el lugar de trabajo y la prevención del trabajo forzoso (caporalato) en el sector agrario. Asimismo, contiene una sección completa dedicada a las medidas destinadas a las empresas italianas que operan en el extranjero o que cuentan con proveedores extranjeros.



Países Bajos ha posicionado su segundo PAN (2022-2026) como parte de la política nacional y exterior del Estado en materia de derechos humanos. El PAN establece explícitamente como uno de sus objetivos promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas del país, tanto en el ámbito nacional como en el extranjero.

2.3.3 Priorizar las acciones en función de la gravedad de los impactos

Un PAN puede priorizar temas o sectores relevantes para los derechos humanos. Tales cuestiones podrían incluir, por ejemplo, los derechos de las mujeres, de niños, niñas y adolescentes, los derechos de los indígenas y de las minorías, entre otros. Del mismo modo, puede encauzarse en la lucha por los derechos laborales, como también contra la trata de personas y la esclavitud. También un PAN puede preocuparse por la seguridad y la resolución de conflictos, por la transparencia y gestión de los ingresos, así como por las tecnologías de la información y la comunicación.

Las prioridades deben seleccionarse en función de la gravedad de los impactos sobre los titulares de derechos, considerados según su escala (la gravedad o seriedad del impacto), su alcance (el número de titulares de derechos que se ven afectados) y su

carácter irremediable (la capacidad de devolver a los afectados al menos a la misma situación o a una situación equivalente a la que tenían antes del impacto), así como dónde tienen más influencia para cambiar las situaciones en el contexto.

El diagnóstico nacional de línea de base debe informar de manera significativa las prioridades y acciones del PAN. De lo contrario, puede dar lugar a retrocesos y generar desconfianza entre las autoridades responsables del desarrollo del PAN y las partes interesadas que participaron en el desarrollo del diagnóstico nacional de línea de base.¹²¹ Incluir el acceso al diagnóstico nacional de línea de base a través de enlaces o adjuntarlo al final del PAN constituye una buena práctica. Para establecer el vínculo de forma explícita entre las conclusiones del diagnóstico de línea de base y el contenido del PAN, algunos Estados han incluido referencias a los hallazgos de este dentro del texto del PAN para así comunicar claramente la razón de la creación de una línea de acción.

CUADRO 38: VINCULACIÓN DEL PAN CON EL DIAGNÓSTICO NACIONAL DE LÍNEA DE BASE Y LOS APORTES DE LAS PARTES INTERESADAS



El PAN de Kenia (2020-2025) atribuye al diagnóstico nacional de línea de base (publicado en julio de 2019) la identificación de los temas prioritarios del PAN.



El PAN de Luxemburgo (2020-2022) reconoce que el diagnóstico nacional de línea de base (publicado en enero de 2020) encargado por el Ministerio de Relaciones Exteriores para evaluar la aplicación del primer PAN e informar el segundo PAN, fue el punto de partida para la identificación de las prioridades del mismo proceso y señala al diagnóstico de línea de base como un indicador para medir los avances.



El PAN de Japón (2020-2026) se desarrolló en torno a seis áreas transversales identificadas en el diagnóstico nacional de línea de base (publicado en 2018) y estas fueron: trabajo, derechos de los niños, niñas y adolescentes, tecnología, derechos del consumidor, igualdad y grupos vulnerables, y trabajadores migrantes.



El PAN de Perú (2021-2025) contiene un breve resumen de las conclusiones de cada uno de los estudios temáticos que constituyen el diagnóstico nacional de línea de base.



En Tailandia, una organización de la Sociedad civil señaló que el PAN (2019-2022) no refleja los problemas de las CSO y de las comunidades locales identificadas en el diagnóstico nacional de línea de base (publicado en marzo de 2019). Desde entonces se ha hecho campaña en contra del PAN utilizando el hashtag #StopNAPping.



En la presentación del segundo PAN de Estados Unidos en marzo de 2024, se observó que la contratación pública recibió el tercer número de recomendaciones por parte de las partes interesadas externas, con más del 80 % de las recomendaciones enfocadas en reforzar las prohibiciones para hacer frente a la trata de personas y los abusos de los derechos laborales. El PAN cuenta con un capítulo dedicado a la contratación pública, en el que se detallan 10 líneas de acción.

Más allá de las prioridades identificadas en diagnóstico de línea de base, el gobierno debe recoger, analizar y publicar sistemáticamente los aportes de los grupos de interés en el proceso de identificación de prioridades para el PAN. Los gobiernos pueden hacer esto de varias maneras, incluyendo la publicación de las actas de las consultas y las presentaciones por escrito, asignando la responsabilidad de las recomendaciones individuales a la institución estatal pertinente para su revisión y posible adopción. Asimismo, la metodología para evaluar los aportes de las partes interesadas en el proceso de diseño de las acciones del PAN también debe ser transparente.

CUADRO 39: PRIORIZAR LAS MEDIDAS CONTRA LOS ABUSOS MÁS GRAVES SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS



En Uganda, las consultas a las partes interesadas para informar el desarrollo del PAN identificaron las siguientes ocho áreas de interés: tierra y recursos naturales, medioambiente, derechos laborales, transparencia de los ingresos y corrupción, privatización, protección de los consumidores, acceso a vías de recurso, y mujeres, grupos vulnerables y marginados. Estas áreas de interés se priorizan en el PAN (2021-2026).

2.3.4 Prestar especial atención a los pueblos y comunidades titulares de derechos afectados, vulnerables y marginados

Un PAN debe prestar especial atención a las repercusiones de la actividad empresarial sobre los pueblos y comunidades titulares de derechos afectados, vulnerables y marginados. Estos incluyen niños, niñas y adolescentes, mujeres, minorías raciales, étnicas, religiosas o de otro tipo, personas LGBTI+, personas con discapacidad, pueblos indígenas, personas adultas mayores, trabajadores migrantes y sus familias, personas afectadas por la pobreza, incluidas las personas sin hogar, las comunidades rurales o geográficamente aisladas y las personas empleadas en la economía informal.

Un PAN debe identificar claramente a dichas personas y comunidades como titulares de derechos e identificar las medidas que debe adoptar el Estado para que ellos puedan reivindicar y disfrutar de sus derechos humanos.

Para más información sobre la inclusión de un enfoque sobre los pueblos y comunidades titulares de derechos afectados, vulnerables y marginados, consulte el capítulo 3 que trata sobre la adopción de un enfoque basado en los derechos humanos para los PAN.

CUADRO 40: INCLUSIÓN DE LOS PUEBLOS Y COMUNIDADES TITULARES DE DERECHOS AFECTADOS, VULNERABLES Y MARGINADOS



El PAN de Perú (2021-2025) destacó nueve áreas de acción para los grupos vulnerables identificados por los 23 estudios temáticos que constituyeron el diagnóstico nacional de línea de base. Los grupos identificados como especialmente expuestos a sufrir abusos en contra de los derechos humanos por parte de las empresas fueron: niños y niñas, mujeres, personas adultas mayores, afroperuanos, personas con discapacidad, defensores de derechos humanos, personas LGBTI+, trabajadores migrantes y pueblos indígenas. El PAN contiene acciones específicas dirigidas a esos grupos.



El PAN de Pakistán (2021-2026) considera prioritarios el trabajo infantil y la lucha contra la discriminación. A partir de las conclusiones del PAN y las consultas con las partes interesadas, el PAN incluye en la lista de grupos de riesgo de discriminación empresarial a las mujeres, personas transgénero, personas con discapacidad, minorías, trabajadores migrantes y refugiados. El PAN también contiene acciones específicas relacionadas con esos grupos.

2.3.5 Incluir líneas de acción específicas, medibles, alcanzables, relevantes y acotadas en el tiempo (SMART en inglés)

Un PAN debe identificar un conjunto de acciones concretas que el gobierno debe llevar a cabo y deben vincularse explícitamente con los hallazgos del diagnóstico de línea de base. En particular, el PAN debe responder a las brechas identificadas en la implementación de los Principios Rectores y tratar de abordarlas directamente o, como mínimo, contribuir significativamente a resolverlas dentro de un período de tiempo razonable. Además, se debe garantizar que cada línea de acción sea:

Específica: la línea de acción debe abordar una brecha o problema específico y debe estar vinculada a una sección gubernamental relevante.

Medible: la línea de acción debe ser lo suficientemente concreta como para garantizar que se pueda medir y evaluar el progreso en el logro de esta.

Alcanzable: la línea de acción debe ser realista en términos de tiempo y recursos.

Relevante: la línea de acción debe estar vinculada a los Principios Rectores o a otros marcos de empresas y derechos humanos, como también a la realización de derechos específicos.

Acotada en el tiempo: la línea de acción debe indicar un período de tiempo para su realización.

CUADRO 41: LÍNEAS DE ACCIÓN E INDICADORES SMART ¹²²

Objetivo estratégico: un PAN debe resumir el objetivo principal que se persigue por una serie de líneas de acción dentro de un determinado ámbito político o tema y estas pueden ayudar a estructurarlo.

Acciones/resultados estratégicos: un PAN debe incluir una lista de actividades y medidas políticas que deben adoptarse para alcanzar un objetivo, debiendo ser lo más SMART posible.

Resultados esperados: un PAN debe articular lo que se quiere lograr con una acción o resultado concreto, haciendo hincapié en los resultados esperados para los titulares de derechos. El PAN de Luxemburgo define los resultados esperados de cada objetivo. Cada línea de acción en el PAN de Perú va acompañada de una justificación.



Responsabilidad de la acción/resultados: un PAN debe atribuir responsabilidades claras a las entidades pertinentes. Resulta beneficioso indicar una entidad principal cuando existan varias entidades ejecutoras.



Indicadores: un PAN debe incluir indicadores para garantizar que los compromisos y acciones detallados en el PAN se lleven a la práctica. Debe incluir una serie de indicadores estructurales, de proceso y de resultados/rendimiento (consulte el cuadro 24 sobre indicadores de derechos humanos). Por ejemplo, el PAN de Uganda distingue entre los indicadores de resultados y rendimiento. En la misma línea, un PAN debe manifestar quién es el responsable de evaluar el avance en relación con los indicadores y metas. Luxemburgo se refiere a este aspecto como “fuentes de verificación”. El PAN de Perú señala a un ministerio responsable por cada línea de acción e indicador.



Calendario: un PAN debe especificar uno o varios plazos para la ejecución de las acciones/resultados. El PAN también puede contener un plan de implementación con información sobre las medidas de aplicación y rendición de cuentas, incluidas las revisiones (consulte las secciones 2.3.7 y 2.3.8). Tailandia, por ejemplo, se refiere a la implementación a corto y largo plazo, la primera se centra en los proyectos y actividades urgentes que pueden lograr resultados de forma oportuna, mientras que la segunda incluye proyectos y actividades que requieren más tiempo o son continuos.



Recursos: un PAN debe indicar los recursos financieros con el mayor detalle posible. Los indicadores de proceso pueden basarse en asignaciones presupuestarias (consulte el cuadro 24). El PAN de Uganda contiene una serie de presupuestos en su anexo.



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): un PAN puede vincular objetivos o acciones con metas concretas e indicadores de los ODS para garantizar la coherencia con la Agenda 2030. Tailandia y Pakistán hacen referencia a los ODS en sus tablas de acciones en sus PAN.¹²³



2.3.6 Garantizar coherencia con otros marcos pertinentes

Para que los PAN de empresas y derechos humanos sean efectivos en la mejora de la conducta empresarial, estos deben ser coherentes con otros marcos e iniciativas internacionales y regionales que articulan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

CUADRO 42: MARCOS E INICIATIVAS INTERNACIONALES PERTINENTES A CONSIDERAR EN POS DE LA COHERENCIA

- Instrumentos regionales sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable.
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.¹²⁴
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.¹²⁵
- El Acuerdo de París sobre el cambio climático.¹²⁶
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN).¹²⁷
- Recomendaciones de los órganos y procedimientos especiales de derechos humanos de la ONU.
- Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas.¹²⁸
- El Proceso de Kimberley.¹²⁹
- Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.¹³⁰
- Comité de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño, Observación general núm. 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño¹³¹, y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, Observación general núm. 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en el contexto de las actividades empresariales.¹³²

Los PAN deben ser coherentes con otras leyes, políticas y planes de acción nacional que articulen el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

CUADRO 43: ÁMBITOS POLÍTICOS RELEVANTES

El PAN debe ser coherente con:

- La legislación sobre derechos humanos y diligencia debida medioambiental.
- Otros planes de acción nacional, por ejemplo, sobre derechos humanos en general, trabajo infantil, trata de personas, desarrollo sostenible, mujeres, clima y personas con discapacidad.

El PAN también debe ser coherente con otros ámbitos políticos pertinentes, entre ellos:

- Derechos laborales fundamentales;
- igualdad y no discriminación;
- libertad de información;
- libertad de asociación;
- privacidad;
- protección a los denunciantes;
- inmigración;
- ambiental;
- planes de desarrollo económico;
- derecho corporativo;
- valores;
- inversión;
- crédito a la exportación;
- seguros;
- comercio;
- derecho contractual;
- legislación sobre competencia;
- reconocimiento de los laudos arbitrales;
- enfoques sectoriales específicos, como los relacionados con la minería, las extractivas y la energía.

Una lista de más de 40 asuntos de derechos humanos, cómo se relacionan con las actividades empresariales y cómo los diferentes PAN los abordan (o no) se encuentra disponible en el sitio web [Globalnaps](http://Globalnaps.org).¹³³

2.3.7 Articular medidas y mecanismos de implementación y coordinación

Además de garantizar que las líneas de acción sean SMART, un PAN debe articular mecanismos generales de implementación y coordinación que garanticen la coherencia a lo largo de todo el periodo de aplicación entre los ministerios, organismos y partes interesadas pertinentes. Por otra parte, un PAN puede contener una línea de acción para establecer mecanismos y medidas de aplicación y coordinación en la primera fase del proceso de implementación.

CUADRO 44: COMPROMISO PARA ESTABLECER MECANISMOS Y MEDIDAS DE IMPLEMENTACIÓN Y COORDINACIÓN CON MÚLTIPLES PARTES INTERESADAS



El PAN de Perú (2021-2025) contiene una acción para establecer una serie de espacios de coordinación de múltiples partes interesadas, incluido un “espacio de coordinación conformado por los representantes de los actores del Estado, las empresas, los sindicatos, los pueblos indígenas y las organizaciones de la sociedad civil, así como de los organismos internacionales y de la cooperación internacional”. Consulte el cuadro 55 para más información sobre la implementación de esta medida.



El PAN de Irlanda (2017-2020) compromete al Gobierno a “crear un ‘grupo de implementación sobre empresas y derechos humanos’, formado por representantes del Gobierno, la comunidad empresarial y la sociedad civil que se reunirá dos veces al año para revisar la implementación del Plan Nacional durante los tres primeros años”. El PAN establece que “los miembros se anunciarán en los tres meses posteriores a la publicación del Plan Nacional”.

Hay que considerar cómo los mecanismos que informan el desarrollo de un PAN pueden convertirse en un apoyo a la implementación y coordinación de este (consulte las secciones 2.1.2 y 2.4.2).

Un PAN puede contar con un **plan de implementación** que proporcione una visión general de las medidas que deben adoptarse y un calendario general.

CUADRO 45: PLANES DE IMPLEMENTACIÓN EN LOS PAN



El PAN de Perú (2021-2025) contiene un cuadro con las estrategias, los objetivos, acciones específicas, indicadores y fechas. Los agentes responsables de la ejecución de las acciones y de medir los indicadores se detallan específicamente en el cuadro. El anexo contiene 97 acciones específicas dentro de cinco ejes estratégicos. Asimismo, el PAN aclara que las autoridades competentes para cada acción las deben realizar con su propio presupuesto ordinario e incorporando las acciones al plan institucional de cada autoridad.



El primer PAN de Tailandia (2019-2022) contiene cuadros en los que se identifican las acciones específicas que deben emprender las autoridades. Los cuadros se encuentran al final de cada sección del PAN y cada uno indica un conjunto de acciones para abordar una cuestión en concreto (por ejemplo, defensores de derechos humanos, medioambiente y derechos humanos). Los cuadros especifican el aspecto concreto de cada asunto, así como las actividades, el organismo responsable, el calendario, los indicadores y la estrategia nacional o norma internacional a la que se referirá la actividad.



El segundo PAN de Suiza (2020-2023) aborda 35 medidas de implementación basadas en cada Principio Rector. Cada medida contiene un párrafo con una breve descripción y los antecedentes de su adopción seguido de un cuadro que contiene el objetivo que debe alcanzarse, los indicadores pertinentes y la autoridad responsable.

2.3.8 Articular mecanismos y medidas de rendición de cuentas

Los mecanismos y medidas de rendición de cuentas pueden ayudar a determinar el progreso en la implementación del PAN, identificar los desafíos y hacer recomendaciones, todo con el fin de mejorar las medidas de aplicación y así garantizar que sean eficaces en la consecución de sus objetivos. También sirve para evaluar las medidas de eficacia hacia la puesta en práctica de los Principios Rectores. Los mecanismos y medidas de rendición de cuentas deben detallarse explícitamente en el PAN, junto con los responsables y la información sobre cuándo se llevarán a cabo las actividades.



Mecanismos y medidas de rendición de cuentas a nivel nacional

Existen diversos mecanismos de rendición de cuentas a nivel nacional. Para cada uno de ellos, debe considerarse cómo los mecanismos que guían el desarrollo de un PAN podrían convertirse en mecanismos de rendición de cuentas. El PAN debe especificar cuándo o en qué etapas tendrán lugar las revisiones.

Un PAN puede comprometerse a realizar una **revisión periódica del avance dirigida por el gobierno**. Existe una variedad de organismos que pueden ser designados para llevar a cabo esta función, incluido el organismo de coordinación de la implementación junto con un grupo de trabajo intergubernamental y/o un grupo de trabajo o un comité directivo multiactor.

CUADRO 46: COMPROMETERSE A REVISIONES PERIÓDICAS



El PAN de Uganda (2021-2026) detalla que la implementación es una responsabilidad compartida entre el Gobierno, el sector privado y otros agentes no estatales. Si bien el PAN en sí mismo no crea ni especifica un grupo permanente de partes interesadas para revisar la implementación, anima a establecer “revisiones periódicas con el fin de realizar un seguimiento de la implementación de las intervenciones, los resultados y los efectos del cambio para mejorar la rendición de cuentas, la eficacia y el éxito” en coordinación con todas las partes interesadas principales.



El PAN de Kenia (2020-2025) señala que “se revisará periódicamente bajo la dirección del Comité de Implementación del PAN. Este comité garantizará la responsabilidad de las distintas partes interesadas encargadas de la implementación. También garantizará que el proceso de implementación del PAN se ajuste a las prácticas y avances actuales en el ámbito de las empresas y los derechos humanos, teniendo debidamente en cuenta el contexto del país”.

Una **revisión intermedia** puede informar una revisión/actualización del contenido del PAN (consulte la sección 2.4.5 para más información).

CUADRO 47: COMPROMETERSE A REALIZAR UNA REVISIÓN INTERMEDIA



En Italia, el primer (2016-2021) y segundo PAN (2021-2026) comprometieron al Estado a realizar revisiones intermedias.



El PAN de Pakistán (2021-2026) establece que “la organización que lleva adelante el PAN llevará a cabo una revisión intermedia mediante consultas con todas las partes interesadas para evaluar los avances en la implementación del PAN e identificar los ajustes necesarios”.

Una **evaluación final** puede analizar la eficacia global de un PAN (consulte la sección 2.4.5 para más información).

CUADRO 48: COMPROMETERSE A UNA EVALUACIÓN FINAL



El segundo PAN de Suiza (2020-2023) compromete al Departamento Federal de Asuntos Exteriores y al Departamento Federal de Economía, Formación e Investigación a evaluar el PAN.

Un PAN puede proporcionar información explícita sobre la composición de los órganos de los mecanismos de rendición de cuentas y/o contener una acción para definir la composición al inicio del periodo de implementación.

CUADRO 49: COMPOSICIÓN DE LOS MECANISMOS DE MÚLTIPLES PARTES INTERESADAS



El segundo PAN de Colombia (2020-2022) incluye un marco de evaluación y seguimiento. Según este plan, una comisión de seguimiento se reunirá cada tres meses para revisar las acciones. A continuación, un grupo de trabajo interinstitucional reunirá estos debates y material adicional para elaborar una revisión anual, que deberá publicarse en el primer semestre de cada año en el sitio web de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales. El PAN detalla que esta comisión estará compuesta por 11 miembros elegidos por los grupos de interés (pueblos indígenas, afrocolombianos, CSO, sindicatos, asociaciones empresariales, academia) e instituciones relevantes (la INDH de Colombia, organizaciones internacionales e iniciativas mundiales sobre empresas y derechos humanos).

Un PAN puede comprometerse al **establecimiento de un mecanismo de seguimiento y revisión multiactor** para llevar a cabo funciones de supervisión, de forma independiente o conjunta, como parte de una revisión periódica de los avances dirigida por el gobierno.¹³⁴ Es un medio de garantizar la participación de las partes interesadas y mejorar la rendición de cuentas a cargo de voces independientes.

Un PAN puede también comprometerse al **establecimiento o mandato de mecanismos nacionales de seguimiento independientes para su revisión**. Los organismos existentes con un mandato independiente establecido por ley pueden garantizar que la revisión sea considerada legítima por todas las partes interesadas. Además, los organismos que pueden solicitar legalmente el acceso a la información pueden ayudar a garantizar una revisión sólida. La Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad exige uno o varios mecanismos independientes para promover y supervisar la aplicación de la Convención,¹³⁵ que puede incluir un organismo existente, como una INDH u otra entidad creada a tal

efecto que se le puede asignar esta función.¹³⁶ El PAN puede establecer que un organismo independiente, como la INDH, se encargue de promover y supervisar su implementación.

CUADRO 50: MECANISMO NACIONAL INDEPENDIENTE DE SEGUIMIENTO PARA REALIZAR UNA REVISIÓN FINAL DEL PAN



El PAN de Francia (2017-abierto) establece que el seguimiento y la evaluación del PAN será dirigida por la INDH (Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme) como organismo administrativo independiente. El PAN afirma que evaluará periódicamente su implementación, pero no incluye detalles precisos.

Mecanismos y medidas internacionales de rendición de cuentas

Debería considerarse un compromiso o punto de acción sobre **la presentación de informes sobre la implementación del PAN a los organismos regionales, internacionales e intergubernamentales** (consulte la sección 2.4.6 para obtener información sobre los tipos de organismos y procesos de información). Informar sobre los éxitos y fracasos garantiza la transparencia y la rendición de cuentas. También puede fomentar el intercambio de información y de buenas prácticas dentro de los Estados y entre ellos, así como con la sociedad en general.

CUADRO 51: COMPROMETERSE A INFORMAR A LOS MECANISMOS INTERNACIONALES



El segundo PAN de Suiza (2020-2023) establece que “las empresas y los derechos humanos ocuparán un lugar más destacado en las recomendaciones y los informes periódicos de Suiza a los órganos de tratados de la ONU”. Suiza incluyó una sección sobre empresas y derechos humanos en su último informe del Examen Periódico Universal (EPU) de octubre de 2023. Asimismo, las empresas y los derechos humanos figuran en los informes de Suiza al Comité de los Derechos del Niño y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ambos presentados en diciembre de 2020.¹³⁷



El segundo PAN de Luxemburgo (2022-2022) señala que la presentación de informes a los organismos ofrece la oportunidad de garantizar coherencia política entre el PAN y otros planes de acción sectoriales que se le ha solicitado a Luxemburgo que desarrolle.

Un compromiso para un **intercambio entre pares** en los PAN, en particular a nivel regional, puede contribuir a mejorar el diálogo y el aprendizaje entre Estados que se enfrentan a realidades y desafíos similares en materia de empresas y derechos humanos (consulte la sección 2.4.7).

CUADRO 52: COMPROMISO A DIALOGAR ENTRE PARES



El segundo PAN de Italia (2021-2026) establece que el país va a “entablar un diálogo abierto y constructivo con los Estados para intercambiar conocimientos y buenas prácticas sobre los modelos de revisión voluntaria de los Planes de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos, incluso mediante mecanismos de revisión entre pares”.

2.3.9 Compromiso a actualizar el PAN

Incorporar el compromiso de actualizar un PAN permite poner en práctica las lecciones aprendidas durante la creación, implementación y revisión, además de demostrar el compromiso de realizar progresivamente el marco de los Principios Rectores de la ONU sobre “proteger, respetar y remediar”.

CUADRO 53: COMPROMISO A UNA ACTUALIZACIÓN



El segundo PAN de Suiza (2020-2023) establece que “las medidas definidas en este Plan de Acción Nacional deberán aplicarse en un plazo de cuatro años. El Consejo Federal revisará y actualizará el Plan de Acción Nacional al final del periodo de cuatro años”.



El primer PAN de Pakistán (2021-2026) establece que “una vez concluido el periodo de implementación de cinco años, la dirección del PAN llevará a cabo una evaluación con el fin de proporcionar recomendaciones para el desarrollo del siguiente PAN”.

2.4 IMPLEMENTACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

LISTA DE VERIFICACIÓN:

- Adoptar el PAN.
- Establecer y constituir mecanismos de implementación y coordinación.
- Difundir el PAN.
- Implementar las líneas de acción.
- Establecer y participar en mecanismos y medidas nacionales de rendición de cuentas.
- Informar y participar en los mecanismos y medidas internacionales de rendición de cuentas.
- Participar en intercambios y revisiones entre pares.

La publicación de un PAN no significa el fin del proceso, sino más bien constituye el inicio de la etapa de implementación. La forma más eficaz de garantizar el éxito de la implementación de un PAN es realizar un proceso de desarrollo riguroso.

Los mecanismos de rendición de cuentas y las medidas detalladas en el contenido del PAN contribuyen a la rendición de cuentas, sin embargo, asegurarlo realmente requiere un compromiso sostenido y significativo por parte del Estado, especialmente cuando la implementación no avanza según lo previsto inicialmente.

2.4.1 Adoptar el PAN

Existen diferentes maneras de adoptar un PAN en función de cómo esté constituido un Estado. Un PAN puede adoptarse mediante legislación parlamentaria, un decreto ejecutivo o una autorización ministerial. El tipo de instrumento normativo o legislativo utilizado al adoptar el PAN puede contribuir a garantizar que permanezca a través de los distintos gobiernos, así como a reforzar su difusión.

CUADRO 54: ADOPCIÓN DE LOS PAN MEDIANTE INSTRUMENTOS NORMATIVOS



El PAN de Perú (2021-2025) se adoptó mediante un Decreto Supremo, el máximo acto ejecutivo del ordenamiento jurídico peruano.



El PAN de Kenia (2020-2025) fue aprobado por el gabinete de la República, garantizando el conocimiento interministerial del PAN. Asimismo, también se presentó al Parlamento como documento de sesión para su examen voluntario.

2.4.2 Establecer y constituir mecanismos de implementación y coordinación

La primera etapa de la implementación consiste en establecer y constituir medidas y mecanismos de implementación y coordinación (consulte la sección 2.3.7 para más información). Los mecanismos y medidas para implementar y coordinar acciones dirigidas a una comunidad específica o grupo de titulares de derechos deben garantizar la participación de estos grupos.

CUADRO 55: ESTABLECER MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN CON MÚLTIPLES PARTES INTERESADAS



En Perú en abril de 2022, una guía de funcionamiento de los espacios de coordinación multiactor para la implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización se aprobó mediante Resolución. La guía de funcionamiento realizó una acción en el PAN para comprometerse a crear espacios de coordinación. La guía de funcionamiento articuló cómo debían organizarse los espacios coordinados, incluyendo detalles sobre quién puede participar de grupos/sectores específicos, y cómo funcionan estos espacios, incluyendo cómo se toman las decisiones y se hace pública la información de las reuniones. Los espacios de coordinación multiactor incluyen:

- Mesa Multiactor del PAN;
- Comité Multiactor del PAN;
- Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PAN;
- Grupo Técnico de Trabajo de Pueblos Indígenas para el PAN;
- Grupo Técnico de Asuntos Laborales para el PAN;
- Otros según sea necesario/pertinente para implementar las acciones del PAN.



En Kenia, el Comité de Implementación detallado en el PAN se estableció en octubre de 2021 tras una sesión introductoria de cuatro días donde se fijaron reuniones trimestrales. El Comité está formado por 18 actores, entre los que se encuentran la INDH de Kenia (la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Kenia), organismos gubernamentales, OSC, asociaciones del sector empresarial, iniciativas empresariales y de derechos humanos y sindicatos.

Consulte el cuadro 8 para ver ejemplos sobre mecanismos de la gobernanza multiactor para guiar el desarrollo de un PAN, y el cuadro 44 sobre compromisos del PAN a establecer mecanismos de implementación con múltiples partes interesadas.

2.4.3 Difundir el PAN

La difusión del PAN prepara el terreno para la implementación de acciones concretas. Por lo tanto, debe tener como objetivo informar a todas las partes interesadas a las que se dirige sobre lo que se espera o se exige de ellas, especialmente a nivel local. La difusión puede adaptarse a los distintos grupos de interés para ayudarles a reflexionar sobre su papel en las próximas actividades de implementación.

CUADRO 56: ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN



La Comisión Nacional de Derechos Humanos de Kenia organizó talleres de difusión en las principales regiones del país, en los que se capacitó a organizaciones de la sociedad civil y a algunas empresas sobre derechos humanos y empresas, así como sobre el PAN.

La Cámara Nacional de Comercio e Industria de Kenia organizó actividades de capacitación para pequeñas y medianas empresas de diferentes regiones del país, que incluyeron informar a los participantes sobre el contenido del PAN.

2.4.4 Implementar las líneas de acción

Idealmente, un PAN debe indicar los recursos para cada línea de acción. Sin embargo, los presupuestos suelen fijarse anualmente y pueden variar. Por lo tanto, una prioridad clave (y permanente) para quienes participan en el periodo de implementación es garantizar que se **disponga de recursos suficientes** durante toda esta etapa.

El PAN debe indicar la responsabilidad de la implementación de las líneas de acción, las que suelen recaer en un ministerio central. Sin embargo, muchas acciones pueden requerir, o ejecutarse más eficazmente, mediante **la participación de las partes interesadas (especialmente a nivel local y regional)**.

CUADRO 57: IMPLEMENTACIÓN LOCAL Y DESCENTRALIZADA



En Perú se adoptó una estrategia de aplicación descentralizada. Desde 2022 en adelante, el Ministerio de Justicia organizó una serie de talleres en Ica, Cuzco, Ucayali, Cajamarca y Piura para la administración local, las empresas, los pueblos indígenas, los sindicatos y la sociedad civil. Estos talleres solían comenzar con una capacitación, seguido de un diálogo abierto en torno a la implementación de las acciones del PAN.

A menudo se producen cambios de personal en los organismos responsables de la implementación, así como en las organizaciones de las principales partes interesadas. Es aconsejable **prever capacitaciones periódicas** a lo largo de toda la etapa de implementación del PAN.

Los procesos de desarrollo e implementación de un PAN llevan tiempo y a menudo se producen cambios políticos y de personal. Por lo tanto, es importante que las principales partes interesadas, incluidas **las empresas y las organizaciones de la sociedad civil, reiteren su interés en la implementación del PAN**, con el objetivo de afianzar que supere cualquier cambio político.

Cuando se retrasa la ejecución de acciones específicas, es importante ser transparente para garantizar que las medidas y mecanismos de rendición de cuentas puedan medir los avances, o la falta de ellos, en relación con los indicadores. Puede ser útil realizar una revisión intermedia y ajustar las acciones en función del progreso alcanzado y los desafíos afrontados (consulte el cuadro 59 para encontrar ejemplos). En los casos en los que la implementación se retrase considerablemente, puede ser necesario ampliar la duración del PAN. Una prórroga debe ir acompañada de un compromiso renovado y claridad sobre cómo se superarán los retrasos y se realizarán las acciones dentro del nuevo periodo (por ejemplo, acciones e indicadores SMART actualizados).

CUADRO 58: PROLONGACIÓN DE LA VIDA ÚTIL DE UN PAN



En los Países Bajos la implementación del primer PAN se vio afectada por la pandemia del covid-19, por lo que se prolongó su vida útil.

2.4.5 Establecer y participar en mecanismos y medidas nacionales de rendición de cuentas

Las medidas y mecanismos nacionales de rendición de cuentas deben articularse en el PAN (consulte la sección 2.2.8 para ejemplos) y establecerse con estructuras de gobernanza, mandatos y recursos financieros claros para funcionar eficazmente

durante toda la etapa de implementación. La información sobre las medidas adoptadas debe compartirse periódicamente de forma pública y con estos mecanismos para poder medir los avances en función de los indicadores.

Durante un proceso de revisión, se debe evaluar e informar sobre los resultados del Estado en el cumplimiento de los indicadores establecidos en el PAN, así como sobre las repercusiones concretas de las medidas en/para las partes interesadas. El diagnóstico nacional de línea de base desarrollado para informar al PAN puede servir de referencia para supervisar y evaluar si las medidas del PAN tuvieron el efecto deseado (consulte la sección 2.2).

Las revisiones intermedias brindan la oportunidad de actualizar las líneas de acciones y/o medidas de implementación contenidas en el PAN, o de complementar las acciones con medidas adicionales.

CUADRO 59: REALIZAR UNA REVISIÓN INTERMEDIA O DEL PROGRESO



El primer PAN de Italia (2016-2021) se sometió a una revisión intermedia en 2018. La revisión intermedia fue realizada por el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos (GLIDU por sus siglas en italiano), un organismo de supervisión establecido en el PAN. El GLIDU evaluó los resultados obtenidos e identificó las brechas en las acciones emprendidas. El análisis se realizó prestando especial atención a las prioridades establecidas en el PAN con el objetivo de abordar los desafíos futuros. Tras la revisión intermedia, el presidente de la Comisión Interministerial de Derechos Humanos, anunció la publicación de un PAN revisado en noviembre de 2018 que incluía un texto adicional limitado en relación con los periodistas y defensores de derechos humanos. El segundo PAN de Italia (2021-2026) prevé una revisión intermedia similar en 2024.



El primer PAN de Alemania (2016-2020) contiene medidas no vinculantes de diligencia debida en materia de derechos humanos, estableciendo el objetivo de que la mitad de las empresas alemanas apliquen los elementos fundamentales sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos. Hasta 2020, una encuesta mostró que entre el 83 % y el 87 % de las empresas no cumplían con las exigencias del PAN, lo que contribuyó a la redacción de la Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro. Esta ley entró en vigor el 1 de enero de 2023 y obliga a las empresas que superen un determinado tamaño a aplicar la diligencia debida en materia de derechos humanos.

Una revisión final debe realizarse hacia el final de la vida útil de un PAN con el fin de analizar la eficacia de la implementación de las acciones y medidas, además de hacer recomendaciones sobre cómo estructurar un proceso para su actualización. Debe considerarse cuándo programar la revisión final para garantizar que pueda informar eficazmente sobre el desarrollo de la actualización de un PAN.

CUADRO 60: REALIZAR UNA REVISIÓN FINAL DEL PAN



El Gobierno de Chile contrató a la Universidad Católica de Chile para que realizara un estudio que sirviera de base para desarrollar un segundo PAN. Publicado en agosto de 2020, el estudio evaluó el primer PAN y propuso un nuevo mecanismo de participación de las partes interesadas para el segundo PAN, así como nuevos temas sobre empresas y derechos humanos.



En Irlanda, durante 2021, la Unidad de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores colaboró estrechamente con el Grupo de Implementación del Plan Nacional (integrado por múltiples partes interesadas sobre empresas y derechos humanos). Los miembros participaron en un foro especial convocado el 31 de mayo de 2021 para considerar la revisión. El Gobierno tomó nota del documento de revisión el 3 de diciembre de 2021.¹³⁸



En 2023 la INDH de Francia publicó un informe en el que se examina la aplicación del PAN de 2017 en lo que respecta a la acción nacional, regional e internacional sobre empresas y derechos humanos (según lo previsto en el PAN). El informe contiene 145 recomendaciones para el Estado para implementar políticas en materia de derechos humanos y empresas, 20 de las cuales se consideran como prioritarias.¹³⁹



En Suiza, en línea con un compromiso del PAN, el Departamento Federal de Asuntos Exteriores (DFAE) y el Departamento Federal de Economía, Formación e Investigación (EAER) encargaron una evaluación del segundo PAN (2020-2023) para informar un tercer PAN.¹⁴⁰ El informe, publicado en noviembre de 2023, fue realizado por la Universidad de Zúrich y las consultoras Good Rechtsanwälte y Engageability, donde se examinó “en qué medida los organismos federales implicados tienen conocimiento del PAN 2020-2023 y cómo se ha implementado o se ha hecho referencia a él. También examina si las medidas de comunicación y sensibilización del Gobierno federal en el marco del PAN 2020-2023 han llegado a las empresas afectadas. La evaluación se centra en una consideración prospectiva con el objetivo de demostrar el potencial para un mayor desarrollo del PAN en términos de estructura (incluidos los indicadores), procesos y contenido.

La evaluación identificó cuatro áreas de acción prioritarias para el desarrollo de un futuro PAN:

1. Reforzar la coherencia de las políticas e instrumentos relativos a las empresas y los derechos humanos y cuestiones conexas de conducta empresarial responsable.
2. Considerar ámbitos de acción a futuro.

3. Reforzar el efecto multiplicador de las medidas del PAN y mejorar la medición del impacto.

4. Continuar y reforzar el apoyo hacia todas las partes interesadas”.

Se encargó un informe paralelo sobre la aplicación de los instrumentos jurídicos de diligencia debida para una conducta empresarial responsable.

El DFAE y el EAER respondieron al informe destacando las recomendaciones aceptadas, parcialmente aceptadas o rechazadas, incluyendo una respuesta descriptiva a cada una de ellas.¹⁴¹

Todos los mecanismos de seguimiento y revisión deben garantizar un **equilibrio territorial y de género**. Los mecanismos multiactor deben incluir a representantes de la sociedad civil, sindicatos, empresas y la INDH (donde exista), procurando un equilibrio de género. Su composición también debe tener en cuenta la presencia de pueblos y comunidades de titulares de derechos marginados y vulnerables, pueblos indígenas y grupos minoritarios (consulte la sección 2.1.4 sobre garantizar la participación de las partes interesadas).

Las reuniones periódicas de revisión entre las partes interesadas y los responsables de la implementación de un PAN pueden constituir una forma eficaz, participativa y transparente de hacer un seguimiento de los avances y pueden ayudar a comprender en qué casos las acciones no se están implementando eficazmente o no han tenido el efecto previsto.

Los poderes legislativo y judicial pueden participar en el proceso de rendición de cuentas revisando la implementación del PAN por parte del poder ejecutivo, y/o se les pueden presentar formalmente los resultados de las revisiones. La información sobre la implementación del PAN también puede incluirse en los informes anuales de derechos humanos del Estado.

CUADRO 61: DETALLAR LOS AVANCES DE LA IMPLEMENTACIÓN EN LOS INFORMES ANUALES SOBRE DERECHOS HUMANOS



En 2021 el Gobierno de Colombia publicó un informe anual sobre la implementación del segundo PAN.¹⁴² El informe de 2022 sobre derechos humanos también contiene un capítulo sobre empresas y derechos humanos que detalla las medidas adoptadas para implementar el PAN.¹⁴³

2.4.6 Informar y participar en los mecanismos y medidas internacionales de rendición de cuentas

Informar a los mecanismos internacionales de derechos humanos sobre los esfuerzos destinados a implementar el PAN proporciona a los gobiernos y a los actores locales medios adicionales para monitorear las obligaciones de derechos humanos del

Estado en relación con las empresas, ayudando así a mejorar la puesta en práctica de los Principios Rectores y asegurando la responsabilidad de los titulares de deberes estatales. La presentación de informes a dichos mecanismos también puede ayudar a determinar las brechas y la necesidad de nuevos desarrollos normativos a nivel regional y/o mundial, incluso en relación con la dimensión extraterritorial de los temas de empresas y derechos humanos.

Proceso del Examen Periódico Universal (EPU) del Consejo de Derechos Humanos de la ONU

El proceso del EPU es supervisado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU y evalúa el registro de cada uno de los Estados miembros de la ONU una vez cada cuatro años y medio. El alcance de la revisión está en línea con los derechos humanos garantizados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y establecidos en la Carta de la ONU, en otros instrumentos de derechos humanos de la ONU, en tratados ratificados, en compromisos voluntarios y en el derecho internacional humanitario aplicable. Los Estados deberían informar sobre los temas de empresas y derechos humanos a través del proceso del EPU, así como del progreso alcanzado hacia la puesta en práctica de los Principios Rectores a través de los PAN

El Estado que se encuentra bajo revisión puede presentar los avances del PAN dentro de la información facilitada para el examen. Las INDH, la sociedad civil y otras entidades también pueden presentar información sobre un PAN a la Oficina del ACNUDH, que se recopila como un resumen de los datos proporcionados por parte de las partes interesadas. Otros órganos de las Naciones Unidas pueden proporcionar al ACNUDH información que se incluye en un informe de la Oficina del ACNUDH que sirve de base para el examen. Los Estados pueden hacer preguntas y recomendaciones al Estado que se encuentra bajo revisión sobre su PAN y su implementación.

CUADRO 62: INFORMAR A TRAVÉS DEL PROCESO DEL EXAMEN PERIÓDICO UNIVERSAL

El proceso del EPU es cada vez más importante para revisar los compromisos de los PAN. Según la Base de Datos UPR Info, hasta el cuarto y actual ciclo del EPU se hicieron 98 recomendaciones relativas a los PAN.¹⁴⁴



En 2018 durante el tercer ciclo del EPU, Colombia se comprometió voluntariamente a elaborar un PAN actualizado, el que fue publicado en 2020.¹⁴⁵



El segundo PAN de Suiza (2020-2023) destaca la importancia del proceso del EPU y señala que “las cuestiones relativas a las empresas y los derechos humanos ocuparán un lugar más destacado en las recomendaciones y los informes periódicos de Suiza a los órganos de tratados de las Naciones Unidas”. Suiza informó sobre sus actividades empresariales y de derechos humanos en octubre de 2022 durante el cuarto ciclo del EPU.

Órganos de Supervisión de los Tratados de Derechos Humanos de la ONU

Los Principios Rectores abordan todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y, en consecuencia, las empresas y los derechos humanos pueden ser objeto de debate en cualquier proceso de supervisión de órganos de tratados, procedimientos especiales u otros mecanismos de rendición de cuentas de la ONU.

Los Estados deberían informar sobre empresas y derechos humanos a través de los informes a los Órganos de Vigilancia de los Tratados de Derechos Humanos de la ONU (consulte el cuadro 51 para ejemplos de compromisos para ello en los PAN).

CUADRO 63: ÓRGANOS CREADOS EN VIRTUD DE TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS

Existen 10 órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos (Comités):¹⁴⁶

- Comité de Derechos Humanos (CCPR);
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- Comité contra la Tortura (CAT) y el Subcomité para la Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (SPT);
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD);
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD);
- Comité contra la Desaparición Forzada (CED);
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR);
- Comité de los Derechos del Niño (CRC);
- Comité de Trabajadores Migrantes (CMW).

Los Comités de la ONU supervisan la obligación de los Estados que se han adherido a un tratado para realizar un informe periódico aproximadamente cada cuatro años y, basándose en un diálogo constructivo, publica sus motivos de preocupación y recomendaciones en forma de observaciones finales.

Los comités de la ONU proporcionan al Estado Parte una lista de cuestiones antes de la presentación del informe, que debe servir de base para su informe de Estado Parte con arreglo al procedimiento simplificado de presentación de informes. Los comités de la ONU pueden solicitar información sobre empresas y derechos humanos, incluidos los PAN, dentro de la lista de cuestiones.

CUADRO 64: LISTA DE CUESTIONES PREVIAS AL INFORME



La lista de cuestiones enviada a Chile antes de su informe al CRC en 2020 solicita información sobre la medida en que el primer PAN establece un marco normativo para que las empresas privadas, en particular las empresas de los sectores manufacturero y extractivo aborden su impacto sobre el medioambiente y la salud de los niños, como también en qué medida prevé medidas de reparación.¹⁴⁷



La lista de cuestiones enviada a Italia antes de su informe al CDESCR en 2020 solicita información sobre el seguimiento del primer PAN, incluidos los resultados obtenidos y los desafíos encontrados.¹⁴⁸



La lista de cuestiones enviada a Brasil antes de su informe al CDESCR en 2021 solicita “una actualización sobre el desarrollo de un plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos”.¹⁴⁹



La lista de cuestiones enviada a la República Democrática del Congo antes de su informe al CDESCR en 2020 pedía información sobre “si el Estado parte tiene previsto desarrollar un plan de acción sobre empresas y derechos humanos, o normativas que exijan a las empresas ejercer la debida diligencia con respecto a los derechos humanos”.¹⁵⁰

Ya sea en respuesta a la lista de cuestiones o para proporcionar información más general sobre cómo cumple el Estado sus obligaciones en materia de derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores, un Estado puede destacar el desarrollo y la implementación de un PAN ante los comités de la ONU.

CUADRO 65: INFORMES A LOS COMITÉS DE LA ONU



El informe periódico de Irlanda al CRC en 2022 destaca su PAN y los mecanismos de seguimiento multiactor.¹⁵¹



El informe periódico de Alemania al CEDAW en 2021 destaca su PAN en relación con sus obligaciones extraterritoriales, afirmando que el Gobierno federal “espera que el sector privado cumpla sus obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos”.¹⁵²



El informe periódico de Mongolia al CDESCR en 2021 destacó su compromiso y el proceso en curso para elaborar un PAN.¹⁵³



El informe periódico presentado por Perú frente al Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2020 destaca los avances en la elaboración de un PAN.¹⁵⁴



El informe periódico que presentó Tailandia al CERD en 2019 destaca los avances para desarrollar un PAN, señalando las actividades de consulta a las partes interesadas y las áreas prioritarias que abordará.¹⁵⁵

Los comités de la ONU formulan observaciones finales y recomendaciones a los Estados como parte de la presentación de informes a los órganos creados en virtud de tratados. El CEDAW, CERD, CDESCR, CRC y el Consejo de Derechos Humanos de la ONU han formulado observaciones finales y recomendaciones a los Estados en las que

señalan o celebran la adopción de un PAN, destacan su preocupación por las brechas existentes, instan a los Estados a adoptar PAN, agilizar los procesos de elaboración e implementación de PAN, reforzar la protección en los PAN y proporcionar información sobre las medidas adoptadas.

BOX 66: CUADRO 66: OBSERVACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES DE LOS COMITÉS DE LA ONU 156



En 2023 el CESCR recomendó que Qatar “elabore y adopte un plan de acción nacional mediante un proceso consultivo y participativo con las partes interesadas, en particular grupos como los trabajadores y las empresas propiedad de minorías, para aplicar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”.



En 2023 el CDN recomendó que Nueva Zelanda “en consonancia con los compromisos contraídos durante el tercer ciclo del examen periódico universal, elabore e implemente un plan nacional de acción sobre empresas y derechos humanos, además de la estrategia de conducta empresarial responsable, mediante una consulta multisectorial centrada en los derechos de los niños, niñas y adolescentes”.



En 2022 el CERD recomendó que Tailandia “intensifique la implementación de su plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos a fin de evitar que estas lleven a cabo actividades que afecten de forma negativa a los derechos de los pueblos indígenas, entre otros grupos”.

CUADRO 67: UN INSTRUMENTO INTERNACIONAL JURÍDICAMENTE VINCULANTE SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

En 2014, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU decidió “establecer un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, cuyo mandato será elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos”.¹⁵⁷ Si bien todavía se está debatiendo sobre el alcance y el objetivo de un instrumento de este tipo, se ha sugerido que un tratado sobre empresas y derechos humanos o un componente del mismo podría centrarse en los PAN sobre empresas y derechos humanos.¹⁵⁸ El borrador revisado del tratado de julio de 2023 busca establecer un órgano con competencia para examinar los informes periódicos de los Estados sobre su implementación, que deben incluir medidas normativas para garantizar el cumplimiento del marco de protección, respeto y reparación.¹⁵⁹

Procedimientos especiales de la ONU

El Consejo de Derechos Humanos de la ONU estableció que los “procedimientos especiales” son expertos independientes en derechos humanos con mandatos para informar y asesorar sobre los derechos humanos desde una perspectiva temática o de país. El sistema de los procedimientos especiales es un elemento básico del mecanismo de derechos humanos de las Naciones Unidas y abarca a todos los derechos humanos: civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Hasta junio de 2024, existen 46 temáticos y 14 mandatos de países. Incluido como uno de los mandatos temáticos está el Grupo de Trabajo, cuyas responsabilidades incluyen la difusión y aplicación efectiva e integral de los Principios Rectores.

CUADRO 68: EL ARCHIVO DE PAN DEL GRUPO DE TRABAJO

El Grupo de Trabajo presentó en febrero de 2014 un archivo de PAN que recopila en un solo lugar todos los PAN publicados. En junio de 2014 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, al renovar el mandato del Grupo de Trabajo, le asignó la nueva tarea de recabar información por parte de los Estados sobre sus PAN y alentó a estos y a otras partes interesadas a proporcionar información pertinente al Grupo de Trabajo. En concreto, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU “acoge con beneplácito los esfuerzos del Grupo de Trabajo por crear una base de datos sobre los planes de acción nacionales” y “alienta a los Estados a que faciliten información sobre sus planes de acción nacionales” mediante actualizaciones anuales.¹⁶⁰

Los titulares de Procedimientos Especiales realizan visitas a los países, actúan sobre casos y situaciones individuales de naturaleza más amplia y estructural mediante el envío de comunicaciones a los Estados y a otras entidades (tales como los titulares de derechos, empresas e inversionistas), en las que ponen en conocimiento presuntas violaciones o abusos sobre los derechos humanos. De igual modo, llevan a cabo estudios temáticos y organizan consultas de expertos y contribuyen a la elaboración de normativas internacionales de derechos humanos. También participan en tareas de promoción y sensibilización de la sociedad, junto al asesoramiento en materia de cooperación técnica. Los Procedimientos Especiales informan anualmente al Consejo de Derechos Humanos y la mayoría de los mandatos también informan anualmente a la Asamblea General de la ONU. Los 11 informes de visitas a países del Grupo de Trabajo desde 2017 han abordado los PAN.

CUADRO 69: INFORMES DE LAS VISITAS A LOS PAÍSES DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA ONU



Tras una visita a Luxemburgo en 2022, el Grupo de Trabajo “elogió al Gobierno por garantizar que la elaboración de los planes de acción nacionales siguiera un proceso multilateral” y “un análisis e informes excelentes”, lo que proporcionó una base de referencia para el segundo PAN. Sin embargo, el Grupo de Trabajo señala que “les preocupa que el plan de acción nacional actual no aborde suficientemente el Pilar III de los Principios Rectores, en particular en lo que se refiere al acceso efectivo

a la reparación para las víctimas de abusos contra los derechos humanos cometidos en el extranjero por empresas domiciliadas en Luxemburgo que se producen en países no pertenecientes a la Unión Europea. El Grupo de Trabajo señaló que Luxemburgo debería, entre otros, “prestar atención especial en el siguiente PAN al sector financiero, incluidos los fondos de inversión y pensión, así como en la crisis climática, y un fuerte énfasis en responsabilidad empresarial”, “abordar mejor el Pilar III”, e “incluir una disposición en el próximo plan de acción nacional para llevar a cabo una evaluación nacional de riesgos en materia de empresas y derechos humanos”.¹⁶¹



Tras una visita a Liberia en 2023, el Grupo de Trabajo recomendó al Gobierno: que “garantice que cada etapa del proceso se desarrolle de forma transparente, incluso facilitando el acceso a la información en todas las etapas, con la participación equitativa y significativa de todas las partes interesadas pertinentes en todos los condados, con especial atención a las comunidades en situación de mayor marginación fuera de la capital”, “refuerce la capacidad de las instituciones responsables de realizar las consultas con las comunidades, incluso proporcionando los fondos necesarios para que los funcionarios públicos pertinentes puedan desempeñar sus funciones”, “incluya en el plan de acción nacional indicadores específicos, medibles, alcanzables y acotados en el tiempo para evaluar su aplicación” y que “establezca mecanismos eficaces para la participación significativa de las partes interesadas, incluidos los actores de la sociedad civil, en el seguimiento y la evaluación de los avances realizados, o de la falta de ellos, durante la implementación del plan”.¹⁶²



Tras una visita a Argentina en 2023, el Grupo de Trabajo recomendó al Estado: “fortalecer y dotar de mayor legitimidad al proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción mediante un decidido apoyo político que jerarquice su elaboración y puesta en funcionamiento, y renueve la confianza de los actores de interés, incluyendo otros ministerios clave”. Del mismo modo, recomendó al Estado “garantizar una transparencia activa en el proceso del Plan Nacional de Acción ... y promover espacios participativos amplios con todos los actores relevantes, que no se limiten a espacios informativos y que incluyan comunidades y pueblos indígenas, sociedad civil, academia y sector privado”. El Grupo de Trabajo también recomendó a las OSC “participar activamente en el diseño de políticas públicas vinculadas con la agenda de empresas y derechos humanos, incluyendo el Plan Nacional de Acción”.¹⁶³



Tras una visita a Japón en 2023, el Grupo de Trabajo destacó que existe un desconocimiento general sobre los Principios Rectores y el PAN y alentó la formación y la sensibilización. El Grupo de Trabajo observó una falta de participación de las partes interesadas en el desarrollo e implementación del PAN, destacando que “el proceso de revisión del plan de acción nacional ofrece al Gobierno la oportunidad de colaborar plenamente con todas las partes interesadas”. El Grupo de Trabajo recomienda que, al revisar el PAN, Japón “preste especial atención a los abusos de

los derechos humanos relacionados con las empresas que sufren las comunidades de riesgo”, “refuerce el acceso a la reparación”, “incluya un análisis de las brechas”, “establezca las modalidades de implementación, incluida la determinación de responsabilidades claras, plazos e indicadores de derechos humanos para supervisar y evaluar los avances”, y “desarrolle mecanismos eficaces para garantizar la participación significativa de las partes interesadas, incluidas las víctimas y los actores de la sociedad civil, en la supervisión y evaluación del progreso realizado durante la implementación”.¹⁶⁴

CUADRO 70: LAS COMUNICACIONES DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE LA ONU



En mayo de 2024, el Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, el Grupo de Trabajo, Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes y la Relatora Especial sobre la trata de personas (especialmente mujeres y niños), enviaron una carta al Gobierno del Reino Unido en relación con las denuncias de explotación laboral hacia trabajadores migrantes solicitando información sobre “las acciones adoptadas o previstas por el Gobierno para aplicar las disposiciones pertinentes del Plan de Acción Nacional de 2016 sobre empresas y derechos humanos (PAN)”.¹⁶⁵



En mayo de 2024 el Grupo de Trabajo sobre la discriminación de las mujeres y las niñas, el Grupo de Trabajo, la Relatora Especial sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación, la Relatora Especial sobre el derecho a la privacidad, el Experto Independiente de las Naciones Unidas sobre la protección contra la violencia y la discriminación basadas en la orientación sexual y la identidad de género, como también la Relatora Especial sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, sus causas y consecuencias, enviaron una carta al Gobierno de Estados Unidos llamando su atención sobre el hecho de que si la legislación relativa a la discriminación por razón de género y la violencia contra las mujeres y las niñas en línea se adopta sin enmiendas, puede incumplir la legislación internacional en materia de derechos humanos, debido a la falta de medidas preventivas. Pidieron información sobre las medidas que el Gobierno de EE. UU. “ha adoptado o tiene intención de adoptar para garantizar la armonización de la legislación propuesta con sus compromisos en virtud del Plan de Acción Nacional sobre conducta empresarial responsable, adoptado en 2024”.¹⁶⁶



En diciembre de 2023 el Grupo de Trabajo, el Relator Especial sobre el derecho al desarrollo, el Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas y el Relator Especial sobre el derecho humano a un medioambiente limpio, saludable y sostenible, enviaron una carta al Gobierno de Malasia llamando la atención sobre la información recibida sobre la firma de un Acuerdo de Conservación de la Naturaleza (NCA por

sus siglas en inglés) por el que se conceden derechos de monopolio sobre dos millones de hectáreas a una empresa privada sin respetar los derechos de los pueblos indígenas de Sabah, incluidos sus derechos a la consulta y al consentimiento libre, previo e informado (CLPI). Han solicitado “información sobre los avances en la elaboración de un Plan de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos”.¹⁶⁷



En junio de 2023, el Grupo de Trabajo, el Relator Especial sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación, y la Relatora Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos enviaron una carta al Gobierno de Ecuador señalando a su atención información que habían recibido sobre amenazas de muerte y acoso a un defensor de los derechos humanos y a su familia. Solicitaron información sobre la situación del desarrollo del PAN.¹⁶⁸

Los Exámenes Nacionales Voluntarios de la Agenda 2030 y el Foro Político de Alto Nivel

La estructura para el seguimiento y la revisión de la Agenda 2030 está compuesta por niveles nacionales, regionales e internacionales. A nivel nacional, los Estados deben llevar a cabo revisiones de los avances regulares e inclusivas que se basen en los aportes de los grupos de interés y, regionalmente, deben realizar revisiones voluntarias basadas en procesos nacionales de seguimiento y revisión destinadas al aprendizaje entre pares y al intercambio de mejores prácticas. A nivel mundial, la Agenda 2030 establece el Foro Político de Alto Nivel como la plataforma para revisar los esfuerzos estatales en la implementación de los ODS.

Los Estados que quieran implementar e informar de forma voluntaria sobre sus esfuerzos para implementar los ODS a través del Foro Político de Alto Nivel también pueden informar sobre las medidas existentes en su PAN sobre empresas y derechos humanos que implementen (o apoyen la implementación) de los ODS. Los Estados también pueden garantizar la coordinación entre el mecanismo de seguimiento y revisión de los ODS y los mecanismos establecidos para monitorear la implementación de su PAN sobre empresas y derechos humanos. Para integrar aún más estos procesos de presentación de informes, los Estados podrían incorporar a nivel nacional indicadores relativos al PAN sobre empresas y derechos humanos como parte del mecanismo nacional de seguimiento y revisión.¹⁶⁹

CUADRO 71: INFORMAR SOBRE EL PROGRESO DEL PAN AL FORO POLÍTICO DE ALTO NIVEL



Japón informó al Foro Político de Alto Nivel sobre la adopción de su primer PAN en 2021. La revisión vincula explícitamente el PAN de Japón con los ODS, indicando que “la protección y promoción de los derechos humanos se ha posicionado como un elemento importante para alcanzar los ODS”¹⁷⁰. Por otra parte, destaca el rol de la coherencia política para implementar el PAN.



Polonia informó sobre la adopción de su segundo PAN (2021-2024) en su contribución de 2023 al Foro Político de Alto Nivel. El Gobierno de Polonia incluyó el informe en el capítulo dedicado a la aplicación del ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas) como parte de su compromiso con las instituciones de derechos humanos de la ONU.¹⁷¹

Comisión Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos

La Comisión Africana estableció un Grupo de trabajo sobre Industrias Extractivas, Medio Ambiente y Violaciones de los Derechos Humanos en 2006. Su mandato incluye, entre otras cosas, “realizar investigaciones sobre las violaciones de los derechos humanos y de los pueblos por parte de actores no estatales en África”, y “formular recomendaciones y propuestas sobre las medidas y actividades apropiadas para la prevención y reparación de las violaciones de los derechos humanos y de los pueblos por las industrias extractivas en África”.¹⁷² En el cumplimiento de su mandato, el Grupo de Trabajo tiene la plataforma para impulsar la implementación de los Principios Rectores en el sector extractivo de África. Del mismo modo, en mayo de 2018 la Comisión Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos adoptó las Directrices y Principios para la Presentación de Informes Estatales en relación con los artículos 21 y 24 de la Carta Africana en relación con industrias extractivas, derechos humanos y medioambiente.¹⁷³

Consejo de Europa

El Consejo de Europa ha establecido diversos mecanismos para la promoción y el control de los derechos humanos en los Estados miembros. El Comisionado para los Derechos Humanos es una institución independiente no judicial establecida en 1999 por el Consejo de Europa para promover la concientización y el respeto de los derechos humanos en los Estados miembros del Consejo de Europa. El Comisionado tiene el mandato de, entre otras cosas, fomentar la observancia efectiva de los derechos humanos, ayudar a los en la aplicación de las normas de derechos humanos del Consejo de Europa e identificar posibles deficiencias en la legislación y la práctica relativas a los derechos humanos.¹⁷⁴ A modo de seguimiento de la adopción de una Recomendación sobre empresas y derechos humanos, el Comisionado ha comenzado a integrar los temas de empresas y derechos humanos en la agenda de las visitas a los países.¹⁷⁵

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

El mandato de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ofrece oportunidades para revisar el progreso de los PAN de los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos, incluyendo los informes sobre los resultados de las visitas a los países, las audiencias públicas periódicas donde los Estados pueden ser sometidos a una revisión sobre derechos humanos y empresas y, en situaciones donde los Estados lo solicitan, el asesoramiento sobre sus procesos de PAN. Tal función de asesoramiento está en sintonía con las Resoluciones de la Organización de los Estados Americanos de 2014 y 2016 sobre empresas y derechos humanos, que solicitan una mayor participación y apoyo por parte de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en esta área. La CIDH ha tomado nota de la adopción e implementación de los PAN en sus informes por países.¹⁷⁶

En noviembre de 2019, la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales de la CIDH publicó el informe “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos”. Este informe recomendó que el Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador, encargado de supervisar el progreso de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en los Estados americanos, considere las cuestiones en relación con las empresas y los derechos humanos en sus observaciones sobre los informes sometidos por los Estados Parte en el Protocolo.¹⁷⁷

2.4.7 Participar en intercambios y revisiones entre pares

Las empresas y los derechos humanos pueden ser un ámbito relativamente nuevo para los responsables políticos y su alcance es muy amplio. Los intercambios entre pares y diálogos pueden brindar una plataforma para aprender de las experiencias en el desarrollo y la implementación de los PAN y/u otras medidas de política para aplicar los Principios Rectores.¹⁷⁸

Las revisiones entre pares pueden contribuir a la rendición de cuentas, sobre todo si incluyen la participación de las partes interesadas. Existen varios ejemplos de procesos de revisión entre pares en otros ámbitos que podrían estudiarse más a fondo en relación con las empresas y los derechos humanos, entre ellos se encuentran:

- Revisiones de Políticas de Inversión de la OCDE ¹⁷⁹ y revisión de Puntos Nacionales de Contacto.¹⁸⁰
- El Mecanismo Africano de Revisión entre Pares establecido bajo la Nueva Alianza para el Desarrollo Económico Africano de la Unión Africana.¹⁸¹
- Consultas regionales de la Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático.¹⁸²
- El Método Abierto de Coordinación de la UE¹⁸³ y ejercicios específicos de revisión entre pares.¹⁸⁴
- Revisiones del Consejo de Europa.¹⁸⁵
- Sesiones regionales de intercambio entre pares de la Organización de Estados Americanos.¹⁸⁶

CUADRO 72: INTERCAMBIO ENTRE PARES



En junio de 2022 Bélgica organizó una reunión de intercambio entre pares sobre la evolución de las políticas en el ámbito de las empresas y los derechos humanos con representantes de Bélgica, Francia, los Países Bajos, Alemania, Kenia y la UE, para dialogar sobre la evolución reciente de los PAN y la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos.

Desde febrero de 2021 funciona la Comunidad de Práctica Intergubernamental de sobre empresas y derechos humanos en América Latina y el Caribe. Representantes de 12 gobiernos de la región participan en una plataforma mensual de aprendizaje entre pares sobre políticas públicas de empresas y derechos humanos para apoyar el diseño y la implementación del PAN. La Comunidad de Práctica ha recibido el apoyo del ACNUDH, en el marco del proyecto CERALC.

2.5 ACTUALIZACIÓN DEL PAN

LISTA DE VERIFICACIÓN:

- Planificar la actualización de un PAN antes de que finalice su periodo de implementación.
- Repetir los pasos anteriores.

Para garantizar la rendición de cuentas y la aplicación efectiva de los Principios Rectores, los PAN no solo deben ser objeto de seguimiento, revisión y elaboración de informes, sino que también deben actualizarse periódicamente.

Una vez que un PAN se acerca al final de su periodo de implementación, se debe comenzar la planificación para actualizarlo o desarrollar un PAN nuevo. El inicio de las acciones de un PAN actualizado (o nuevo) debería proseguir a la finalización de las acciones del PAN anterior, con el objetivo de evitar las interrupciones prolongadas entre dichos periodos.

CUADRO 73: GARANTIZAR UNA IMPLEMENTACIÓN COHERENTE



Suiza adoptó su primer PAN el 9 de diciembre de 2016 y tuvo vigencia hasta finales de 2019. Suiza adoptó su segundo PAN el 15 de enero de 2020, con vigencia hasta finales de 2023. Se espera que Suiza publique su tercer PAN en el segundo trimestre de 2024.



Italia adoptó su primer PAN el 15 de diciembre de 2016, con vigencia hasta finales de 2021. Su segundo PAN fue adoptado el 1 de diciembre de 2021 y cuenta con una vigencia hasta finales de 2026.

Los PAN actualizados deben basarse en una evaluación del grado de cumplimiento de los indicadores del PAN anterior mediante revisiones finales (véase la sección 2.4.5).

Es probable que las condiciones del contexto hayan evolucionado durante el periodo de implementación del PAN. La actualización del diagnóstico nacional de línea de base (véase la sección 2.2.6) y los aportes y recomendaciones de los mecanismos nacionales, regionales e internacionales de seguimiento y revisión, así como los comentarios de las partes interesadas nacionales, deberían contribuir a la actualización del PAN.

También es probable que cambie el entorno político y normativo a nivel nacional, regional e internacional. Desde que se adoptó la primera generación de PAN en 2014, existe un reconocimiento generalizado del derecho a un medioambiente sano y grandes avances relacionados con la tecnología, entre otros. Al mismo tiempo, se ha producido un endurecimiento de las normas sobre empresas y derechos humanos mediante la introducción de legislación obligatoria sobre los mismos y sobre la

diligencia debida medioambiental, y la necesidad de considerar el papel de los PAN en el apoyo a la legislación de implementación (consulte la sección 4.2). Por lo tanto, es necesario que un nuevo proceso del PAN refleje este cambio.

CUADRO 74: SEGUNDOS PAN

Hasta junio de 2024, 11 Estados (Bélgica, Chile, Colombia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Suiza, Tailandia, Reino Unido y Estados Unidos) han publicado segundos PAN.



El segundo PAN de Luxemburgo (2020-2022), publicado en enero de 2020, fue elaborado por el grupo de trabajo existente del primer PAN, que representa a diversas partes interesadas. El grupo de trabajo evaluó los resultados de la implementación del primer plan de acción en un informe presentado al Consejo de Gobierno el 18 de julio de 2019 y aprobado en la sesión de 26 de julio de 2019. El informe no se ha hecho público. El Ministerio de Asuntos Exteriores encargó una Evaluación Nacional de Referencia (ENB) a un académico que se publicó en octubre de 2019, para evaluar el primer PAN y orientar la elaboración de un segundo PAN. El borrador del segundo Plan de Acción Nacional se desarrolló entre septiembre y diciembre de 2019, coordinándose a través de cinco reuniones del Grupo de Trabajo.



El segundo proceso de desarrollo del PAN de Colombia comenzó durante la última etapa de implementación del primer PAN (2015-2018). En noviembre de 2017 se creó un Órgano Nacional de Coordinación (ONC), compuesto por más de 90 partes interesadas. En febrero de 2018 el OCN llevó a cabo 15 reuniones territoriales y una mesa redonda técnica con múltiples partes interesadas. En talleres, reuniones y mesas posteriores, dirigidas por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, se revisaron las recomendaciones. A pesar de las interrupciones de Covid-19, se celebraron reuniones adicionales en 2020 y se publicó un segundo PAN en diciembre de 2020. El grupo de trabajo interinstitucional que implementó el primer PAN recibió el encargo de implementar el segundo. No se realizó un diagnóstico nacional de línea de base ni para el primer ni para el segundo PAN. El segundo PAN fue criticado por sindicatos y organizaciones de la sociedad civil por la falta de un diagnóstico de línea de base y de participación pública efectiva y de información oportuna, accesible y completa.¹⁸⁷



En los Países Bajos, dos diputados solicitaron la actualización del PAN en julio de 2019. En otoño de 2020 se inició un proceso para elaborar un segundo PAN. El Ministerio de Asuntos Exteriores del país coordinó la actualización en tres fases:

- 1) Preparación y recopilación de ideas, incluido un diagnóstico de línea de base realizado por la Institución de Derechos Humanos del país.
- 2) Elaboración de prioridades políticas y consultas adicionales con las partes interesadas.
- 3) Decisión y entrega del nuevo PAN. El calendario puede consultarse en el sitio web del Gobierno de los Países Bajos.

3. UN ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS

El contenido y los procedimientos recomendados en este Kit de Herramientas están alineados con un enfoque basado en los derechos humanos. De acuerdo con la Declaración para un Entendimiento Común de la ONU sobre el enfoque basado en los derechos humanos para la cooperación al desarrollo y la programación:¹⁸⁸

- Está, normativa y operacionalmente, basado en normas y principios internacionales de derechos humanos.
- Aplica en los procesos los principios basados en los derechos humanos, incluida la participación, la no discriminación, el empoderamiento, la transparencia y la rendición de cuentas.
- Hace hincapié en la importancia de la rendición de cuentas al reconocer los derechos de los titulares de derechos y los deberes de los titulares de obligaciones.

3.1 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Todos los seres humanos son considerados iguales y tienen los mismos derechos humanos sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, etnia, edad, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, discapacidad, propiedad, nacimiento u otro estado.¹⁸⁹

Las implicaciones para un PAN sobre empresas y derechos humanos en relación con la igualdad y la no discriminación incluyen:

- Garantizar que los procesos de consulta y el contenido de los PAN sean sensibles a las cuestiones de género, donde mujeres, hombres y personas LGBTI+ tengan las mismas oportunidades de participar en los procesos de elaboración e implementación de un PAN.
- Garantizar que las consultas con los pueblos indígenas se celebren de buena fe y sigan las normas internacionales aplicables, en particular el requerimiento del consentimiento libre, previo e informado en todas las cuestiones en relación con los pueblos indígenas, sus tierras y recursos.
- Identificar y reconocer a los pueblos y comunidades que detentan derechos que se encuentren afectados, vulnerables o marginalizados, así como aquellos que pudieran ser discriminados en el contexto existente especialmente aquellos individuos sujetos a múltiples formas de discriminación.
- Garantizar que el PAN aborde los problemas de discriminación contra las mujeres y otros grupos en la sociedad en el contexto de las actividades empresariales.

3.2 PARTICIPACIÓN

La participación permite que todos los grupos de interés sean parte de cada etapa del proceso. En este sentido, los gobiernos deben tomar medidas especiales para involucrar a los pueblos y comunidades que detentan derechos que se encuentren afectados, vulnerables y marginados a través del proceso de PAN. El objetivo de la participación es lograr que los titulares de derechos se apropien de su desarrollo,

lo que a su vez requiere el acceso a la información para garantizar una participación efectiva.¹⁹⁰

- Las implicaciones para un PAN de empresas y derechos humanos en relación con la participación incluyen:
- Permitir la participación de los grupos de interés a través, por ejemplo, del establecimiento de una estructura multiactor permanente encargada de proporcionar aportes en todas las etapas de los procesos de elaboración, seguimiento e implementación.
- Facilitar las reuniones de consulta a lo largo del proceso de PAN desde su origen, incluidos el desarrollo de un diagnóstico nacional de línea de base, la redacción del PAN, la implementación y la revisión.
- Garantizar que las consultas se lleven a cabo de manera apropiada para las partes interesadas en cuestión, prestando atención a los niveles de conocimiento y experiencia en el tema y a cualquier obstáculo a la participación por razón del idioma o su carácter social, cultural, financiero o de otro tipo, lo que podría acentuarse en el caso de personas en situación de vulnerabilidad.
- Capacitar a los grupos de interés, según sea necesario, para permitir la participación significativa de los titulares de derechos marginados o discriminados.
- Fomentar mecanismos para la participación de mujeres y niñas, por ejemplo, garantizando un equilibrio de género en las reuniones de las partes interesadas, estableciendo mecanismos separados para la participación exclusiva de mujeres en el desarrollo de un PAN y convocando a reuniones exclusivamente femeninas cuando sea necesario.

CUADRO 75: GRUPOS DE TITULARES DE DERECHOS QUE PUEDEN REQUERIR UNA MAYOR ATENCIÓN

Niños, niñas y adolescentes

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos del Niño, todos los niños y niñas capaces de formar sus propios puntos de vista deberían poder expresarse libremente y que sus puntos de vista sean considerados de acuerdo con su edad y madurez.¹⁹¹ Además, hay varios grupos de interés en los derechos de los niños, dentro y fuera de los gobiernos, que también pueden ayudar a expresar las necesidades y los deseos de los niños, niñas y adolescentes. Estos grupos de interés podrían incluir defensores de los niños y niñas o individuos que dentro de los ministerios traten cuestiones de jóvenes, familia, asuntos sociales, salud o educación. Otros grupos de interés en los derechos de los niños, niñas y adolescentes incluyen organizaciones juveniles, grupos de la sociedad civil, padres/cuidadores y líderes comunitarios. El IDDH junto a ICAR y UNICEF publicaron un informe en 2016 sobre los derechos de niños y niñas en los PAN.¹⁹²

Pueblos indígenas

El Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales,¹⁹³ la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas,¹⁹⁴ Líneas Directrices de la OCDE para una conducta empresarial responsable,¹⁹⁵ así como las normas y jurisprudencia internacionales y específicas de cada región articulan los derechos de los pueblos indígenas a la participación efectiva en el desarrollo de políticas y normativas que les afecten, lo que incluye los procesos del PAN.¹⁹⁶ Las consultas

deben realizarse con el objetivo de lograr un consentimiento libre, previo e informado. La consulta también debe realizarse de buena fe con las instituciones representativas de los pueblos indígenas, a través de procedimientos que sean apropiados para ellos. Esto implica que la naturaleza y el alcance del proceso de consulta deben acordarse con los pueblos indígenas antes de que se realicen los procedimientos de consulta.

Defensores de los derechos humanos

La Declaración de las Naciones Unidas sobre defensores de derechos humanos reconoce el importante papel que desempeñan los defensores de los derechos humanos a la hora de identificar, prevenir, mitigar y garantizar la rendición de cuentas en relación con los abusos contra los derechos humanos cometidos por parte de las empresas.¹⁹⁷ Los Estados deben consultar con los defensores de derechos humanos durante el proceso de creación de un PAN. El Servicio Internacional para los Derechos Humanos y la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas empresarial publicaron en junio de 2016 una Orientación sobre cómo defensores de derechos humanos deben ser protegidos y apoyados en los PAN.¹⁹⁸ En un informe de junio de 2021 publicado por el Grupo de Trabajo de la ONU sobre garantizar el respeto a los defensores de derechos humanos se concluye que los Estados “deben permitir que las personas defensoras de los derechos humanos desempeñen un papel activo en los procesos de desarrollo e implementación de acciones nacionales sobre empresas y derechos humanos, y garantizar que dichos planes aborden los problemas a los que se enfrentan las personas defensoras”.¹⁹⁹ El informe también detalla qué medidas de protección pueden ponerse en marcha para facilitar su participación en un proceso de desarrollo del PAN.

Mujeres

Existen numerosas pruebas de que el impacto que las actividades empresariales producen sobre las mujeres es distinto.²⁰⁰ La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, como también una serie de convenios de la OIT,²⁰¹ reconocen los derechos y la protección de las mujeres. En este sentido, el artículo 7 de la mencionada Convención reconoce el derecho de las mujeres a “participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales”. Del mismo modo, el Grupo de Trabajo de la ONU señala que “los Estados deben garantizar la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en la adopción de medidas legislativas y políticas para aplicar los Principios Rectores, ya sea mediante un plan de acción nacional o por otros medios de ese tipo”.²⁰² Un análisis realizado por el IDDH proporciona una visión general sobre temas seleccionados y que han de ser considerados por los Estados a la hora de fortalecer su enfoque de género en los procesos de implementación de los Principios Rectores, incluidos, entre otros, los PAN.²⁰³ Los Estados deben consultar a las mujeres en el proceso de creación de un PAN.

Personas LGBTI+

La protección contra la discriminación de género está garantizada por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Los derechos a la no discriminación de las personas LGBTI+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersex y otros) y personas con identidades no binarias han sido reconocidos internacionalmente en varias instancias.²⁰⁴ Los Principios Rectores

hacen un llamado a que se preste atención expresa al enfoque de género en materia de empresas y derechos humanos en los Principios 3, 7, 18 y 20.²⁰⁵ El informe del Grupo de Trabajo sobre la aplicación de una perspectiva de género para los Principios Rectores señala la necesidad de aplicar un marco de género (contenido en el informe) en la elaboración del PAN.²⁰⁶ El IDDH publicó un informe en 2023 que analiza cómo se abordan las cuestiones de género en los PAN de Perú, Tailandia y Uganda.²⁰⁷

Trabajadores migrantes

La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares y el Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes, reconocen derechos y protecciones para trabajadores migrantes.²⁰⁸ El artículo 7 del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) establece que “las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la legislación y de las demás medidas previstas en el presente Convenio a fin de evitar o suprimir [...] abusos [...], y deberá reconocerles la posibilidad de tomar iniciativas a este respecto”.²⁰⁹ Los Estados deben consultar a los trabajadores migrantes en el proceso de creación de un PAN.

Visite el sitio web [Globalnaps](#) para información sobre cómo los PAN abordan a estos grupos en su contenido y acciones.

3.3 TRANSPARENCIA

El acceso a la información es necesario para garantizar la participación efectiva de los grupos de interés en los procesos de elaboración e implementación de un PAN. La transparencia requiere que los gobiernos pongan a disposición toda la información que resulte relevante para sus procesos de toma de decisiones. Es importante que las personas sepan y comprendan cómo se toman las decisiones importantes que afectan sus derechos y cómo se gestionan las instituciones públicas establecidas para la protección de estos derechos. Sin embargo, la mera disponibilidad de la información no es suficiente; esta información también debe estar accesible/disponible en idiomas y formatos que se adapten a las necesidades y/o niveles de alfabetización de todos. En este sentido, se debería hacer un hincapié especial en las formas de comunicación accesible descritas en el artículo 21 (b) de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad sobre el acceso a la información, tales como “la lengua de señas, el braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad en sus relaciones oficiales”.

Las implicaciones para un PAN de empresas y derechos humanos en relación con la transparencia incluyen:

- Publicar el marco de gobernanza y la metodología para el desarrollo del PAN y actualizar periódicamente el calendario y las oportunidades de participación de las partes interesadas en las distintas etapas.
- Publicar, de manera accesible y oportuna, documentos clave relevantes para el proceso de PAN, incluido el diagnóstico de línea de base, las actas de las reuniones, las contribuciones de los grupos de interés, los borradores del PAN y las revisiones de la implementación.

- Garantizar que la información se traduzca a las lenguas pertinentes (incluidas las lenguas indígenas), incluso cuando éstas no figuren como oficiales, en la medida en que dicha información afecte a grupos de hablantes de esa lengua.
- Garantizar que la información publicada sea adecuada y accesible para asegurar la participación significativa de los titulares de derechos y otras partes interesadas en el proceso de PAN. Esto podría incluir, por ejemplo, ofrecer la traducción a la lengua de señas en las reuniones, talleres y presentaciones pertinentes, ofrecer versiones en braille de documentos clave como el borrador y la versión final de los PAN y los diagnósticos de línea de base, facilitar asistencia de texto a voz cuando sea necesario, ofrecer resúmenes en lenguaje sencillo de documentos clave, así como otras formas de comunicación inclusiva, según proceda.

3.4 RENDICIÓN DE CUENTAS

La rendición de cuentas en el marco de un enfoque basado en los derechos humanos implica que se reconozcan los derechos de los titulares de derechos y los deberes de los titulares de obligaciones, lo que permite a los titulares de derechos responsabilizar a los titulares de deberes del gobierno y de las empresas por sus acciones.²¹⁰

Las implicaciones para un PAN de empresas y derechos humanos en relación con la rendición de cuentas incluyen:

Definir de forma clara las responsabilidades dentro del gobierno para el desarrollo del PAN.

- Garantizar que el proceso de PAN aborde los impactos más graves de las actividades empresariales y el acceso a remedio de los titulares de derechos adversamente afectados por las empresas.
- Desarrollar acciones e indicadores SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y acotadas en el tiempo).
- Establecimiento de medidas y mecanismos nacionales de rendición de cuentas sobre la implementación de los PAN.
- Comprometerse a informar y revisar la implementación del PAN ante los mecanismos de derechos humanos nacionales, regionales o internacionales (por ejemplo, el EPU, Foro Político de Alto Nivel, el método abierto de coordinación y los órganos de tratados de la ONU).
- Estudiar cómo integrar los avances sobre empresas y derechos humanos más allá de los cambios de gobierno y administración.

En conjunto, los diferentes elementos de un enfoque basado en los derechos humanos también ayudan a los gobiernos a ganarse la confianza de todas las partes interesadas, lo cual es un requisito previo para la legitimidad y credibilidad de los PAN de empresas y derechos humanos.

4. TENDENCIAS Y REFLEXIONES

La presente sección explora la información que se dispone, y que está en aumento, sobre tendencias y reflexiones en torno a los PAN.

4.1 TENDENCIAS

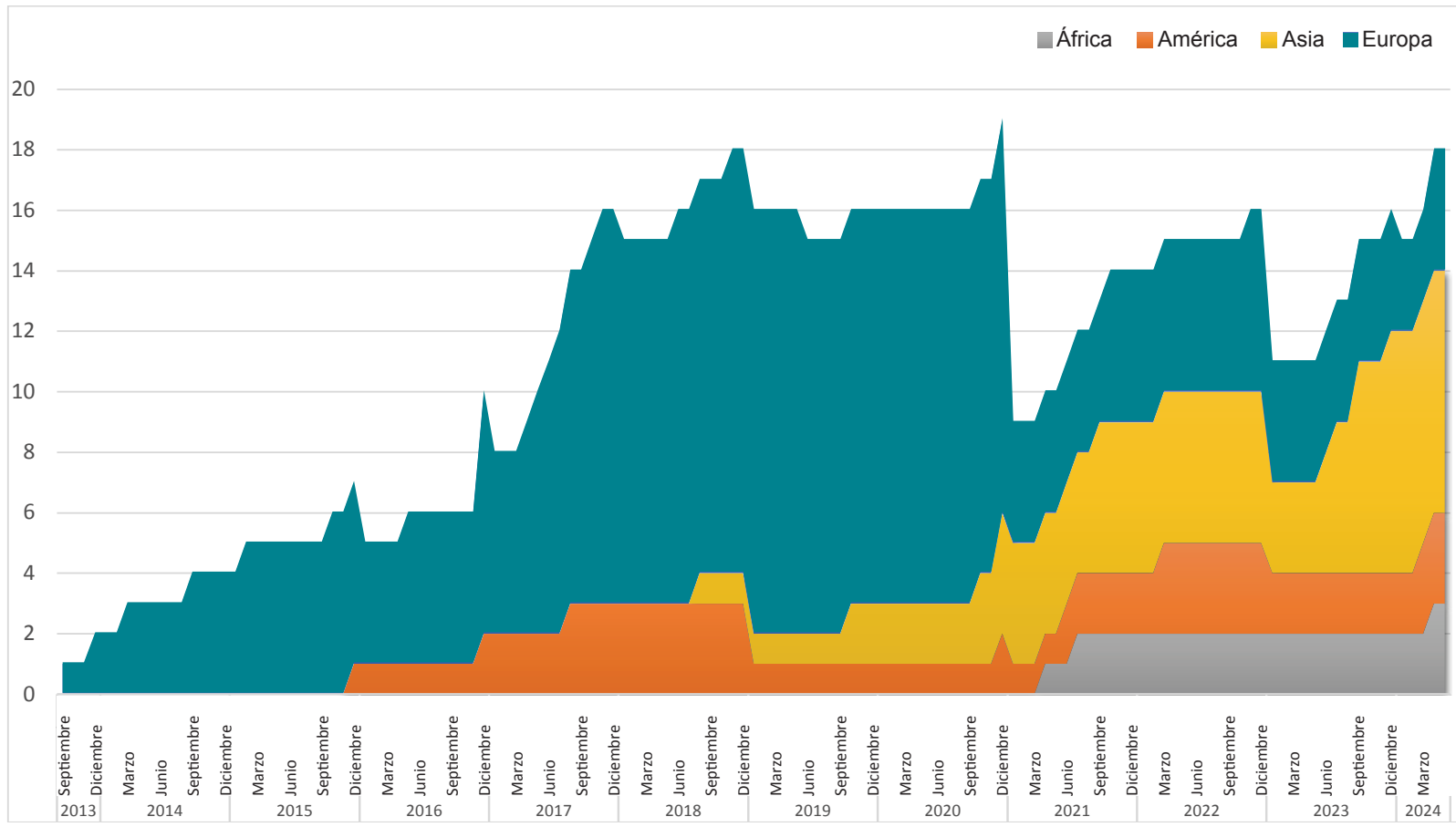
Un estudio del IDH de 2018 destacó que tan solo seis de los 22 primeros PAN fueron informados por un diagnóstico de línea de base. Si bien las cifras van en aumento en los últimos años,²¹¹ un gran número de PAN sigue sin estar informado por los diagnósticos de línea de base, incluidos segundos PAN. Asimismo, algunos diagnósticos tienen una metodología limitada y, en la práctica, son estudios teóricos realizados por consultores, lo que significa que pierden su potencial para impulsar la participación de las partes interesadas.

A pesar de lo anteriormente descrito, están surgiendo innovaciones en lo que respecta a los diagnósticos de línea de base. Por ejemplo, el diagnóstico de Bélgica utiliza la metodología “core” de Corporate Human Rights Benchmark de la World Benchmarking Alliance para generar datos sobre las medidas adoptadas por las empresas para respetar los derechos humanos. Por otro lado, el diagnóstico de línea de base de Perú se divide en 23 áreas temáticas que proporcionan un marco claro para la asignación presupuestaria estatal y el apoyo financiado por donantes. Asimismo, el diagnóstico de línea de base de Tailandia se compone de 11 evaluaciones temáticas y dos documentos de trabajo transversales, uno en cuestiones de género y el otro sobre pueblos indígenas. En Argentina, el diagnóstico de línea de base incluyó un enfoque adicional sobre justicia transicional. Por último, el diagnóstico de los Países Bajos examinó los compromisos y las actividades del país en materia de política exterior en relación con los Principios Rectores.

Existen tendencias claras en las regiones que cuentan con PAN “activos” conforme pasa el tiempo. Del mismo modo, si bien es difícil establecer vínculos causales, cabe destacar lo siguiente:

- La UE hizo un llamamiento a sus Estados miembros para que adoptaran un PAN en 2011 y en 2016. Asimismo, el Consejo de Europa exhortó a los Estados miembros para que elaborasen un PAN en 2014 y en 2016. Estos llamamientos han sido mucho menos frecuentes en los últimos años. La atención en Europa se ha centrado en la legislación obligatoria en materia de derechos humanos y diligencia debida medioambiental (ambas a nivel nacional, y recientemente, con la aprobación de la CSDDD).
- El PNUD apoya a los Estados en Asia a trabajar sobre empresas y derechos humanos y desarrollar PAN y diagnósticos de línea de base desde 2016. Del mismo modo, la Oficina del ACNUDH, a través del Proyecto CERALC, apoya a los Estados de América Latina y el Caribe a trabajar sobre empresas y derechos humanos, desarrollar PAN y diagnósticos de línea de base desde 2019.

La implementación de las líneas de acción de un PAN actualizado debería coincidir con la finalización de las acciones del PAN anterior y deberían evitarse las interrupciones prolongadas entre los periodos de implementación de estos. Sin embargo, en la práctica, hay un número importante de Estados que han adoptado e implementado un primer PAN, pero no se han comprometido a elaborar uno posterior. En este sentido, de los 36 Estados que han adoptado PAN, solo 17 cuentan con un PAN activo en la actualidad. De los seis primeros Estados que adoptaron PAN (Reino Unido, los Países Bajos, Dinamarca, Finlandia, Lituania, y Noruega), solo dos actualizaron o adoptaron un PAN posterior (Reino Unido y los Países Bajos), y solo uno cuenta con un PAN activo (Países Bajos). Por otra parte, en los Países Bajos transcurrieron casi seis años entre la última acción fechada en el primer PAN y la adopción del segundo PAN.



PAN activos en el tiempo²¹²

4.2 REFLEXIONES

Los PAN en relación con la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y medioambiente

Cada vez son más los Estados que actualizan o adoptan nuevos PAN. Al mismo tiempo, el panorama político y normativo de las empresas y los derechos humanos evoluciona con rapidez, especialmente en lo que respecta a la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y medioambiente. Un académico señala que los PAN son fundamentales para el desarrollo de la legislación en materia de derechos humanos y diligencia debida medioambiental,²¹³ mientras que algunos PAN abordan expresamente la necesidad de dicha legislación y/o articulan los pasos hacia su desarrollo.²¹⁴

La legislación obligatoria en materia de derechos humanos y diligencia debida medioambiental aplica los Principios Rectores como obligaciones de legislación vinculante y tiene un enorme potencial para garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. Como instrumentos vinculantes, las obligaciones que contienen suelen tener un alcance más limitado que los Principios Rectores.

Lo anterior puede, por ejemplo, aplicarse sólo a empresas que superen un determinado tamaño (es decir, grandes empresas multinacionales), contener obligaciones para las empresas privadas (en lugar de aplicarse al Estado cuando éste actúa como actor económico), exigir a las empresas que aborden los riesgos en determinadas partes de la cadena de valor (por ejemplo, sólo los riesgos de la cadena de suministro ascendente, en lugar de los riesgos que se producen en la parte descendente de la cadena de valor, es decir, los impactos que se producen después de que un producto o servicio salga de una empresa), o aplicarse sólo a determinados sectores.

Los PAN pueden complementar la legislación obligatoria en materia de derechos humanos y diligencia debida medioambiental para garantizar la aplicación de los Principios Rectores en todas las actividades empresariales fuera del ámbito directo de dicha legislación, incluidas las pequeñas y medianas empresas.

Los Principios Rectores articulan la necesidad de coherencia política y un PAN puede ayudar tanto a situar la legislación obligatoria sobre derechos humanos, como en la diligencia debida medioambiental en un contexto más amplio de empresas y derechos humanos.

Los Principios Rectores articulan que un Estado deben considerar una combinación inteligente de medidas —nacionales e internacionales, obligatorias y facultativas— para promover el respeto de los derechos humanos por las empresas. La legislación obligatoria en materia de derechos humanos y la diligencia debida medioambiental requieren de una serie de “medidas de acompañamiento” para garantizar que su aplicación sea efectiva. Esto podría incluir orientaciones para las empresas, enfoques sectoriales, enfoques específicos para los titulares de derechos y otras medidas no legislativas o de apoyo, incluida la acción exterior, como la política comercial o de desarrollo. Un PAN puede ser un medio para detallar dichas medidas de acompañamiento, para crear un entorno propicio, tanto en el Estado de origen como

en el extranjero, con el objetivo de alcanzar la combinación más eficaz para hacer frente a los efectos adversos.

Muchos PAN existentes ya se centran en abordar los riesgos a través de la diligencia debida en materia de derechos humanos en las cadenas de valor a nivel mundial.²¹⁵ Los Estados que están adoptando una legislación obligatoria en materia de derechos humanos y diligencia debida medioambiental pueden utilizar los PAN para articular las medidas de acompañamiento que el Estado adoptará para apoyar a las empresas a través de las cadenas de valor mundiales (que pueden estar situadas fuera de su territorio) para que apliquen la diligencia debida en materia de derechos humanos con el fin de satisfacer las demandas de los socios comerciales que entran directamente en el ámbito de aplicación de las leyes obligatorias de diligencia debida.

Los Estados que no tengan su propia legislación obligatoria sobre diligencia debida en materia de derechos humanos y medioambiente pueden utilizar los PAN para articular medidas que ayuden a sus empresas a ser más competitivas satisfaciendo las demandas de las empresas sujetas a leyes obligatorias de diligencia debida, facilitando así el acceso al mercado.

Brechas en la implementación y la rendición de cuentas y la necesidad de investigar su eficacia

Los PAN han sido criticados por su falta de implementación y transparencia. Uno de los principales medios para garantizar la rendición de cuentas es asegurarse de que las líneas de acción sean SMART y cuenten con los recursos suficientes (consulte el cuadro 41). Muchos PAN anteriores carecían de líneas de acción SMART, y si bien se observan algunos avances en este sentido, aún queda trabajo por hacer para que los PAN tengan más visión de futuro y sean más ejecutables.

Uno de los desafíos es pasar de la etapa de desarrollo a la de implementación porque, aunque cada vez son más los PAN que incluyen planes de implementación y órganos encargados de esta y el seguimiento, algunos Estados están siendo criticados por centrarse demasiado en la difusión del PAN en lugar de en la aplicación activa de las acciones contenidas en él.

Aunque existen intercambios y diálogos puntuales entre pares, no se presta suficiente atención al intercambio de buenas prácticas y a la presentación de informes sobre la implementación de forma continua. Los órganos de tratados de la ONU, en particular el CDESCR y el CDN, se ocupan cada vez más de los PAN durante la presentación de informes de los Estados (consulte la sección 2.4.6), pero las organizaciones y mecanismos regionales e internacionales podrían prestar más atención a este tema.

Hoy en día no existen estudios detallados basados en datos empíricos sobre el impacto de los PAN sobre la conducta empresarial y, en última instancia, en la promoción del disfrute de los derechos humanos por parte de los titulares de derechos. Si bien los PAN son relativamente nuevos, ya han pasado más de 10 años desde que se adoptaron los primeros PAN en 2013, y el campo se enriquecería con mayor investigación sobre su eficacia.

NOTAS FINALES

- 1 Asamblea General de la ONU, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, UN Doc. A/69/263, 5 de agosto de 2014, párrs. 2 y 6
- 2 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, Tenth anniversary of the Guiding Principles on Business and Human Rights: a roadmap for the next decade of business and human rights – raising the ambition, increasing the pace (disponible en inglés), UN Doc. A/HRC/50/40/Add.3, 8 de junio de 2022, párr. 50
- 3 Instituto Danés de Derechos Humanos y la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial, Planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos: un kit de herramientas para el desarrollo, la implementación y la revisión de los compromisos estatales con los marcos de empresas y derechos humanos, junio de 2014
- 4 Instituto Danés de Derechos Humanos y la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial, Kit de Herramientas sobre planes de acción nacionales de empresas y derechos humanos – edición 2017, 29 de noviembre de 2017
- 5 Comité Directivo de Derechos Humanos del Consejo de Europa (CDDH), Explanatory Memorandum to Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business, 2 de marzo de 2016, párr. 26, (disponible en inglés y francés)
- 6 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos, noviembre de 2016
- 7 Disponible en www.globalnaps.org/resources
- 8 Instituto Danés de Derechos Humanos, Herramienta para la elaboración de línea base nacional en derechos humanos y empresas
- 9 ONU, Principios relativos al estatuto de las Instituciones nacionales (Principios de París), UN Doc. A/RES/48/134, 20 de diciembre de 1993
- 10 Comité Internacional de Coordinación de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos (CIC) [hoy Alianza Global de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, GANHRI, (por sus siglas en inglés)], Declaración de Edimburgo, entre el 8 y el 10 de octubre de 2010. Completado por Declaración de la GANHRI, adoptada con ocasión de la CONFERENCIA ANUAL DE LA GANHRI. Empresas y derechos humanos: los roles y las experiencias de las INDH, 8 de mayo de 2024
- 11 Declaración y el Programa de Acción de Viena, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena el 25 de junio de 1993, UN Doc. RiE/CN.4/AC.45/1993/3 (1993)
- 12 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Sitio web de los Planes nacionales de acción para la promoción y protección de los derechos humanos (disponible en inglés)
- 13 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos, noviembre de 2016, resumen ejecutivo

- 14 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, UN Doc. HR/PUB/11/04, 2011
- 15 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, UN Doc. A/HRC/RES/17/4, 6 de julio de 2011, párr. 6. Véase también Métodos de trabajo
- 16 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Sitio web de los Planes nacionales de acción para la promoción y protección de los derechos humanos
- 17 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos, noviembre de 2016. Véase también, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, 1 de octubre de 2014, pregunta 23
- 18 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, sitio web Planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos
- 19 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Observación general núm. 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales, UN Doc. E/C.12/GC/24, 23 de junio de 2017
- 20 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Informe sobre las Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, UN Doc. A/HRC/41/43, 24 de mayo de 2019, párr. 45
- 21 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo, Nota informativa, Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos, junio de 2021
- 22 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Orientación para garantizar el respeto a los defensores de derechos humanos, UN Doc. A/HRC/47/39/Add.2, 22 de junio de 2021
- 23 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Sustainable Global Supply Chains: G7 Leadership on UNGP Implementation, Report by the Office of the UN High Commissioner for Human Rights for the 2022 German Presidency of the G7, enero de 2022, Recomendación 7.4 (disponible en inglés)
- 24 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Tenth anniversary of the Guiding Principles on Business and Human Rights: a roadmap for the next decade of business and human rights – raising the ambition, increasing the pace, UN Doc. A/HRC/50/40/Add.3, 8 de junio 2022), párr. 50 (disponible en inglés)

- 25 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Tenth anniversary of Guiding Principles on Business and Human Rights: a roadmap for the next decade of business and human rights – raising the ambition, increasing the pace, UN Doc. A/HRC/50/40/Add.3, 8 de junio de 2022), párr. 50 (disponible en inglés)
- 26 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Access to Remedy in Cases of Business-Related Human Rights Abuses, An Interpretative Guide, versión preliminar, 2024, pregunta 7 (disponible en inglés)
- 27 Comisión Europea, Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, COM (2011) 681 final, 25 de octubre de 2011, p. 14
- 28 Consejo de la Unión Europea, Marco estratégico de la UE sobre derechos humanos y democracia, 25 de junio de 2012, objetivo 25 (disponible en inglés)
- 29 Consejo de la Unión Europea, Conclusiones del Consejo sobre las empresas y los derechos humanos, 20 de junio de 2016
- 30 Consejo de la Unión Europea, Plan de Acción de la UE para los Derechos Humanos y la Democracia 2020-2024, 18 de noviembre de 2020, sección 3.5, a
- 31 Consejo de la Unión Europea, Conclusiones del Consejo sobre las prioridades de la UE para 2021 en los foros de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, 22 de febrero de 2021, párr. 24; Consejo de la Unión Europea, Conclusiones del Consejo sobre las prioridades de la UE para 2022 en los foros de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, 24 de enero de 2022, párr. 26; Consejo de la Unión Europea, Conclusiones del Consejo sobre las prioridades de la UE para 2023 en los foros de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, 20 de febrero de 2023, párr. 27; Consejo de la Unión Europea, Conclusiones del Consejo sobre las prioridades de la UE para 2024 en los foros de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, 22 de enero de 2024, párr. 37 (disponible en inglés)
- 32 Parlamento Europeo, Responsabilidad de las empresas por violaciones graves de los derechos humanos en terceros países, UN Doc. 2015/2315(INI), 25 de octubre de 2016
- 33 Dirección General de Políticas Exteriores del Parlamento Europeo, Implementation of the UN Guiding Principles for Business and Human Rights, febrero de 2017, p. 63 (disponible en inglés)
- 34 Comisión Europea, Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, COM (2011) 681 final, 25 de octubre de 2011, p. 14
- 35 Consejo de la Unión Europea, Conclusiones del Consejo sobre las empresas y los derechos humanos, 20 de junio de 2016, párr. 5
- 36 Consejo de la Unión Europea, Conclusiones del Consejo sobre las empresas y los derechos humanos, 20 de junio de 2016, párr. 6
- 37 Consejo de la Unión Europea, Plan de Acción de la UE para los Derechos Humanos y la Democracia 2020-2024, 18 de noviembre de 2020, Sección 3.5, a
- 38 Estados con PAN sobre empresas y derechos humanos publicados: Bélgica, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Lituania, Luxemburgo, los Países Bajos, Polonia, Eslovenia, España y Suecia
- 39 Véase la sección 4.3 para más información sobre PAN 'activos'. El cálculo de los PAN activos se basa en lo siguiente: cuando los PAN tienen un plazo claro para su implementación (p. ej. 3 años desde el 1 de julio de 2021) o fecha de caducidad (p.

- ej. el periodo de actividad se extiende hasta 1 de noviembre de 2022), se utilizan dichas fechas. Cuando la fecha de caducidad se fija en un año (p. ej. PAN 2019-2022), se considera que el periodo de actividad se extiende hasta el final del año. Algunos PAN no tienen una fecha de caducidad clara. En estos casos, se utiliza la última fecha mencionada en el PAN para una acción, o la última fecha a la que se hace referencia en el texto. Si se trata de un año, se considera que el periodo de actividad se extiende hasta el final del año. Si no se menciona ninguna fecha, se asigna al PAN un periodo de actividad de 3 años
- 40 Instituto Danés de Derechos Humanos, ¿Cómo armar el rompecabezas? Cómo entender las iniciativas reglamentarias de la UE en materia de empresas y derechos humanos, mayo de 2024
 - 41 Instituto Danés de Derechos Humanos, ¿Cómo armar el rompecabezas? Cómo entender las iniciativas reglamentarias de la UE en materia de empresas y derechos humanos, mayo de 2024
 - 42 Véase Consejo de Europa, Draft Feasibility Study on Corporate Social Responsibility in the Field of Human Rights, 30 de noviembre de 2012 (disponible en inglés)
 - 43 Consejo de Europa, Declaration of the Committee of Ministers on the UN Guiding Principles on business and human rights, 16 de abril de 2014 (disponible en inglés y francés)
 - 44 Consejo de Europa, Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business, 2 de marzo de 2016 (disponible en inglés y francés)
 - 45 Consejo de Europa, Plataforma en línea sobre empresas y derechos humanos (disponible en inglés y francés)
 - 46 Claire Methven O'Brien, Business and Human Rights – A handbook for legal practitioners, Consejo de Europa, noviembre de 2018 (disponible en inglés)
 - 47 Consejo de Europa, Comité Directivo de Derechos Humanos, Report on the implementation of the Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on Human Rights and Business, 2 de febrero de 2022
 - 48 Consejo de Europa, Comité Directivo de Derechos Humanos, Report on the implementation of la Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on Human Rights and Business, 2 de febrero de 2022, párr. 219
 - 49 Véase Planes de acción nacional de empresas y derechos humanos (globalnaps.org) para más información (disponible en inglés)
 - 50 La Unión Europea y la Unión Africana, Joint Statement on Business and Human Rights, 2014 (disponible en inglés)
 - 51 La Unión Europea, Taller sobre la política de la UA en materia de empresas y derechos humanos que se celebrará en Addis Abeba, Comunicado de prensa, 20 de marzo de 2017
 - 52 Comisión Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos, Resolution on Business and Human Rights in Africa, 21 de marzo de 2023 (disponible en inglés, francés y portugués)
 - 53 Véase Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático, Workshop on CSR and Human Rights in ASEAN: Outcomes of the AICHR Thematic Study, Comunicado de prensa, 17 de junio de 2014 (disponible en inglés)

- 54 Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, resolución: Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial, 4 de junio de 2014, puntos 1 y 5
- 55 Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, Resolución: Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial, 14 de junio de 2016, punto 3
- 56 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Empresas y derechos humanos: insumos para la construcción de lineamientos interamericanos. (EX OFFICIO), 2 de marzo de 2018. Véase también: Instituto Danés de Derechos Humanos, Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe: Retos y oportunidades para la adopción e implementación de planes de acción nacionales, abril de 2019
- 57 La Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 1 de noviembre de 2019
- 58 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, 8 de junio de 2023 (actualización)
- 59 Véase Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Annual reports on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2001-2020 (en inglés y francés). Véase también OCDE, National action plans on business and human rights to enable policy coherence for responsible business conduct, junio de 2017 (en inglés)
- 60 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Recomendación sobre el papel del gobierno en la promoción de la conducta empresarial responsable, 12 de diciembre de 2022
- 61 G7, Leaders' Declaration, 7 y 8 de junio de 2015, p. 5 (en inglés)
- 62 G20, Leaders' Declaration, 8 de julio de 2017, p. 5 (en inglés)
- 63 G7, Comunicado de los líderes en Hiroshima, 20 de mayo de 2023, párr. 45 (en inglés)
- 64 La inclusión de Taiwán en esta lista no implica aprobación o aceptación oficial por parte del Instituto Danés de Derechos Humanos
- 65 Instituto Danés de Derechos Humanos, sitio web Globalnaps
- 66 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos, UN Doc. A/HRC/RES/26/9, 26 de junio de 2014
- 67 UN, Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, UN Doc. A/RES/70/1. 2015, párr. 67 (en inglés)
- 68 Instituto Danés de Derechos Humanos, Responsible Business Conduct as a Cornerstone of the 2030 Agenda – A look at the implications, junio de 2019 (en inglés). Véase también: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, La dimensión de las empresas y los derechos humanos en el desarrollo sostenible: incorporando “proteger, respetar y remediar” en la aplicación de los ODS, nota informativa, Ginebra, 30 de junio de 2017
- 69 ONU, Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development, 2015, párr. 15 (en inglés)

- 70 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, La dimensión de las empresas y los derechos humanos en el desarrollo sostenible: incorporando “proteger, respetar y remediar” en la aplicación de los ODS, 30 de junio de 2017, p. 2
- 71 Instituto Danés de Derechos Humanos, ¿Cómo armar el rompecabezas? Cómo entender las iniciativas reglamentarias de la UE en materia de empresas y derechos humanos, mayo de 2024
- 72 Francia, LOI n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, 27 de marzo de 2017; Alemania, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (“LkSG“) (BGBL. I S. 2959) 16 de julio de 2021; Noruega, Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold (åpenhetsloven) LOV-2021-06-18-99, 18 de junio de 2021
- 73 Hasta junio de 2024, se incluyen, entre otros, Brasil, Chile, Colombia, y Corea del Sur
- 74 Instituto Danés de Derechos Humanos, Rendición de cuentas en la implementación de planes de acción de empresas y derechos humanos, noviembre de 2021
- 75 El texto de la Declaración está disponible en el sitio web del Departamento de Estado de EE. UU. (en inglés)
- 76 Véase Stakeholder members of the Working Group on the NAP, “Stakeholder Common Request” and the Letter of Request (tentative translation), 21 de noviembre de 2019; Stakeholder members of the Working Group on the NAP, Second Letter of Request and “Stakeholder Common Request (2nd)” (Tentative translation), 2 de junio de 2020; Business and Human Rights Civil Society Platform, Business and Human Rights NAP: It All Depends on Future Efforts ‘Comments from Civil Society on the Announcement of the NAP’, 16 de octubre de 2020
- 77 Un estudio de 2018 determinó que el tiempo promedio para desarrollar un PAN contando desde la adopción del compromiso de elaboración hasta su publicación fue de 33,5 meses, siendo el proceso más corto de 18 meses y el más largo de 54. Véase Instituto Danés de Derechos Humanos, Planes de acción nacionales de empresas y derechos humanos: un análisis inicial de planes desde el 2013 al 2018, noviembre de 2018
- 78 Revision of the National Action Plan on Business and Human Rights | Responsible Business Conduct (RBC) | Government.nl Véase también Netherlands | National Action Plans on Business and Human Rights (globalnaps.org) (en inglés)
- 79 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Proyecto Conjunto sobre Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe
- 80 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Empresas y Derechos Humanos
- 81 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Directrices para los Estados sobre la puesta en práctica efectiva del derecho a participar en la vida pública, julio de 2018, UN Doc. A/HRC/39/28
- 82 Las comunidades afrodescendientes y los grupos étnicos/tribales también deben ser considerados cuando sea el caso.

- 83 Instituto Danés de Derechos Humanos y la Comisión de Derechos Humanos de Kenia, Human Rights and Business Guide, Kenya, noviembre de 2017 (en inglés)
- 84 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, UN Doc. HR/PUB/11/04, 2011, Principio 2
- 85 Véase Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Orientación para garantizar el respeto a los defensores de derechos humanos, UN Doc. A/HRC/47/39/Add.2, 22 de junio de 2021
- 86 Grupo Focal de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, Carta al Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, 27 de julio de 2017 (en inglés)
- 87 Fundación Manushya, Communities let down by Thailand’s NAP-BHR fight back: It’s time to #StopNAPping!, 2 de noviembre de 2022 (en inglés)
- 88 Duty of Vigilance Initiative de Luxemburgo, Withdrawal of the IDV from the Working Group on Business and Human Rights, 23 de mayo de 2023 (en inglés)
- 89 Véase Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Fomento de la capacidad para la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 18 de mayo de 2023, UN Doc. A/HRC/53/24, párrs. 24 y 25
- 90 Instituto Danés de Derechos Humanos, The Kenya national action plan on business and human rights – a case study on process, lessons learned and ways forward, 19 de noviembre de 2020, p. 32 (en inglés)
- 91 La necesidad de capacitar a las partes interesadas para orientar e informar el diagnóstico nacional de línea de base fue una de las principales lecciones aprendidas por los que han emprendido este proceso y la causa de sobrecostos y retrasos presupuestarios cuando no se planifican adecuadamente. Véase Instituto Danés de Derechos Humanos, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, febrero de 2023, p. 18 (en inglés)
- 92 Instituto Danés de Derechos Humanos, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, febrero de 2023, p. 5 (en inglés)
- 93 Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Overview of methods for baseline assessment, M&E Technical Advisory Notes Series (en inglés)
- 94 Instituto Danés de Derechos Humanos, Herramienta para la elaboración de línea de base nacional en derechos humanos y empresas
- 95 Australasian Centre for Corporate Responsibility, Human rights and Australian listed companies, octubre de 2017 (en inglés)
- 96 ZHAW School of Management and Law, Business and Human Rights Resources Centre, Respect for Human Rights, A Snapshot of the Largest German Companies, noviembre de 2019 (en inglés)
- 97 Instituto Danés de Derechos Humanos, Documenting business respect for human rights, A Snapshot Of Large Danish Companies, September 2020; Instituto Danés de Derechos Humanos, Documenting respect for human rights, A 2022 Snapshot Of Large Danish Companies, octubre de 2022 (en inglés)
- 98 Trinity College Dublin, Irish Business and Human Rights, A snapshot of large firms operating in Ireland, noviembre de 2020; Trinity College Dublin, Irish Business and Human Rights, A snapshot of large firms operating in Ireland, enero de 2024 (en inglés)

- 99 Research Institute for Work and Society, HIVA-KU Leuven, University of Antwerp, y IPIS vzw, National Baseline Assessment Business and Human Rights in Belgium, marzo de 2021 (en inglés)
- 100 Ministry of Economic Affairs and Employment, Status of Human Rights Performance of Finnish Companies (SIHTI) Project, Report on the status of human rights performance in Finnish companies, marzo de 2021 (en inglés)
- 101 Ecodes, Derechos Humanos en la cadena de valor de las empresas españolas, Análisis de la calidad de políticas y sistemas para identificar, mitigar y remediar riesgos y vulneraciones de derechos humanos en el IBEX35, 2021; Ecodes, Derechos humanos en la cadena de valor de las empresas españolas, Análisis de políticas y sistemas de debida diligencia en derechos humanos en empresas españolas 2022, diciembre de 2022; Ecodes, Derechos Humanos en la cadena de valor de las empresas españolas, Análisis de políticas y sistemas de debida diligencia en derechos humanos en empresas españolas 2023, diciembre de 2023
- 102 Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile, Primer Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos, Chile 2022; Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile, Segundo Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos, Chile 2023
- 103 University of St Andrews, Centre for Social and Environmental Accounting Research, Missing the Mark: Benchmarking Scottish Companies Compliance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, junio de 2022 (en inglés)
- 104 Action Solidaire Tiers Monde, Entreprises De L'Etat Au Luxembourg: Des Modeles En Matiere De Droits Humains? febrero de 2023 (en francés)
- 105 Kenya National Commissioner on Human Rights, Respect for Human Rights, Corporate Human Rights Benchmark For Kenyan Companies, noviembre de 2023 (en inglés)
- 106 Defensoría del Pueblo, Estudio documental de las políticas de derechos humanos de 24 empresas con base en el Pilar II de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas, marzo de 2024
- 107 CHRB and Human Asia, CHRB Core UNGP Indicators, Evaluation and Results Report, abril de 2024 (en inglés)
- 108 World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark – Core UNGP Indicators, septiembre de 2021. Véase World Benchmarking Alliance, Country snapshots: third party research using our Corporate Human Rights Benchmark Methodology, 28 de septiembre de 2021 (en inglés)
- 109 Instituto Danés de Derechos Humanos, Guía de evaluación de impacto en los derechos humanos y caja de herramientas, 2020, sección 2.4 Introducción a los indicadores de derechos humanos
- 110 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Indicadores de derechos humanos: guía para la medición y la aplicación, UN Doc. HR/PUB/12/5, 1 de enero de 2012, p. 16
- 111 Véase Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Indicadores de derechos humanos: guía para la medición y la aplicación, UN Doc. HR/PUB/12/5, 1 de enero de 2012
- 112 Instituto Danés de Derechos Humanos, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, febrero de 2023, p. 16 (en inglés)
- 113 Instituto Danés de Derechos Humanos, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, febrero de 2023, p. 5 (en inglés)

- 114 Instituto Danés de Derechos Humanos, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, febrero de 2023, p. 6 (en inglés)
- 115 Prof. John Ferguson et al., Scotland's National Baseline Assessment on Business and Human Rights, ANNEX 2: Stakeholder Consultations – Methodology and Summary of Findings, 2015, p. 113 (en inglés)
- 116 Instituto Danés de Derechos Humanos, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, febrero de 2023, p. 19 (en inglés)
- 117 Instituto Danés de Derechos Humanos, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, febrero de 2023, p. 4 (en inglés)
- 118 Véase Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, UN Doc. HR/PUB/11/04, 2011, principio 28, que aborda el papel del Estado a la hora de facilitar el acceso a mecanismos de reclamación no estatales
- 119 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, El Proyecto sobre rendición de cuentas y reparación del ACNUDH: Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones cuando las empresas incurren en graves vulneraciones de derechos humanos
- 120 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Access to Remedy in Cases of Business-Related Human Rights Abuses, An Interpretative Guide, Versión preliminar, 2024 (en inglés)
- 121 Instituto Danés de Derechos Humanos, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, febrero de 2023, p. 19; Manushya Foundation, Communities let down by Thailand's NAP-BHR fight back: It's time to #StopNAPping!, 2 de noviembre de 2022 (en inglés)
- 122 Estos se basan en: Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos, noviembre de 2016, buenas prácticas e investigación en Instituto Danés de Derechos Humanos, Rendición de cuentas en la implementación de planes de acción nacionales de empresas y derechos humanos, noviembre de 2021, p.7
- 123 Instituto Danés de Derechos Humanos, Rendición de cuentas en la implementación de planes de acción nacionales de empresas y derechos humanos, noviembre de 2021
- 124 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, 8 de junio de 2023 (actualización)
- 125 ONU, Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, UN Doc. A/RES/70/1. 2015, párr. 67 (en inglés)
- 126 Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático, El Acuerdo de París, 2015
- 127 OIT, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, sexta edición, 2022
- 128 Principios de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas, 2003
- 129 Kimberley Process Certification Scheme, 2003 (en inglés y francés)
- 130 The Voluntary Principles on Security and Human Rights, 2000 (en inglés)
- 131 Comité de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño, Observación general núm. 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, UN Doc. CRC/C/GC/16, 17 de abril de 2013

- 132 [Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Observación general núm. 24 \(2017\) sobre las obligaciones de los Estados en el contexto de las actividades empresariales](#), UN Doc. E/C.12/GC/24, 23 de junio de 2017
- 133 Instituto Danés de Derechos Humanos, sitio web [Globalnaps](#)
- 134 Esto también está en consonancia con la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, la más reciente de las convenciones de derechos humanos de la ONU, que establece: “La sociedad civil, y en particular las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, estarán integradas y participarán plenamente en todos los niveles del proceso de seguimiento” [Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad](#), UN Doc. A/RES/61/106, diciembre de 2006, Art. 33
- 135 [Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad](#), UN Doc. A/RES/61/106, diciembre de 2006, Art. 33, párr. 2
- 136 Por ejemplo, el Instituto Alemán de Derechos Humanos alberga el [German National Convention on the Rights of Persons with Disabilities \(CRPD\) Monitoring Body](#). Este órgano se encarga de examinar y formular recomendaciones sobre decisiones políticas, judiciales y administrativas que inciden en aspectos de la CRPD. También participa en intercambios de experiencias e información con otras INDH y órganos de vigilancia que supervisan la CRPD en otros Estados.
- 137 Comité de los Derechos del Niño de la ONU, Informes periódicos quinto y sexto combinados que Suiza debía presentar, UN Doc. [CRC/C/CHE/5-6](#), 22 de abril de 2021, párr. 44; UN El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Sexto informe periódico que Suiza debía presentar, UN Doc. [CEDAW/C/CHE/6](#), 17 de marzo de 2022, párr. 29
- 138 Unidad de Derechos Humanos Departamento de Asuntos Exteriores de Irlanda, [Review of the First Irish NAP](#), diciembre de 2021
- 139 Commission Nationale Consultative Des Droits De L’hommes, [Entreprises Et Droits De L’hommes – Proteger, Respecter, Reparer](#), 31 de octubre de 2023 (en francés)
- 140 Universidad de Zurich, [Good rechtsanwalte, Engageability, Evaluation des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte 2020 – 2023](#), 17 de noviembre de 2023 (en alemán)
- 141 FDFA y EAER, [Stellungnahme des EDA und WBF zur Evaluation des Nationalen Aktionsplans zu Wirtschaft und Menschenrechten 2020 – 2023](#), 17 v 2023 (en alemán)
- 142 Consejería Presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales, [Informe anual para el año 2021, Implementación del plan nacional de acción de empresas y derechos humanos 2020-2022](#), 2021
- 143 Consejería Presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales, [Los Derechos Humanos Un Asunto De Equidad](#), julio de 2022, capítulo 5
- 144 Los datos se recopilaron mediante la búsqueda de los términos clave “plan de acción nacional”, “plan nacional” y utilizando el filtro “empresas y derechos humanos”. Disponible en [Índice universal de Derechos Humanos del ACNUDH](#)
- 145 UPR Info, Recomendaciones de la base de datos de EPU, [Colombia 123.4](#) (en inglés)
- 146 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; [¿Qué son los órganos de tratados?](#)

- 147 Comité de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño, Lista de cuestiones previa a la presentación de los informes periódicos sexto y séptimo combinados de Chile, UN Doc. [CRC/C/CHL/QPR/6-7](#), 31 de marzo de 2020, párr. 8
- 148 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Lista de cuestiones previa a la presentación del sexto informe periódico de Italia, UN Doc. [E/C.12/ITA/QPR/6](#), 16 de abril de 2020, párr. 9
- 149 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Lista de cuestiones previa a la presentación del tercer informe periódico de Brasil, UN Doc. [E/C.12/BRA/Q/3](#), 7 de abril de 2021, párr. 3
- 150 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Lista de cuestiones previa a la presentación del cuarto informe periódico de la República Democrática del Congo, UN Doc. [E/C.12/COD/Q/6](#), 31 de marzo de 2020, párr. 4 (en inglés)
- 151 Convención sobre los Derechos del Niño, quinto y sexto informes periódicos combinados que Irlanda debía presentar en 2021 en virtud del artículo 44 de la Convención, UN Doc. [CRC/C/IRL/5-6](#), 5 de septiembre de 2022, párr. 75
- 152 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, o informe periódico que Alemania debía presentar en 2021 en virtud del artículo 18 de la Convención. UN Doc. [CEDAW/C/DEU/9](#), 4 de octubre de 2021, párr. 34
- 153 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Quinto informe periódico que Mongolia debía presentar en 2020 en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto, UN Doc. [E/C.12/MNG/5](#), 21 de marzo de 2022, párr. 85
- 154 Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas Quinto informe periódico que Mongolia debía presentar en 2020 en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto, UN Doc. [CCPR/C/PER/6](#), 27 de febrero de 2020, párr. 15
- 155 Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, Informes periódicos cuarto a octavo combinados que Tailandia debía presentar en 2016 en virtud del artículo 9 de la Convención, UN Doc. [CERD/C/THA/4-8](#), 17 de junio de 2019, párr. 88
- 156 Entre 2022 y 2023 las siguientes observaciones finales y recomendaciones de los Comités de la ONU dirigido a los PAN (incluidos los tres destacados en este cuadro): el Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación Racial, Observaciones finales sobre los informes periódicos combinados vigésimo cuarto a vigésimo sexto de Argentina, UN Doc. [CERD/C/ARG/CO/24-26](#), 24 de mayo de 2023, párr. 29 (en inglés); Observaciones finales sobre los informes periódicos cuarto a octavo combinados de Tailandia, UN Doc. [CERD/C/THA/CO/4-8](#), 10 de febrero de 2022, párr. 28(d); UN El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de Alemania, UN Doc. [CEDAW/C/DEU/CO/9](#), 31 de mayo de 2023, párr. 19 (en inglés); Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observaciones finales sobre el sexto informe periódico del Perú, UN Doc. [CCPR/C/PER/CO/6](#), 5 de abril de 2023, párr. 16; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Francia, UN Doc. [E/C.12/FRA/CO/5](#), 30 de octubre de 2023, párrs. 6 y 13 (en inglés); Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Chad, UN Doc. [E/C.12/TCD/CO/4](#), 30 de octubre de 2023, párr. 11 (en inglés); Observaciones finales sobre el informe inicial de Qatar,

UN Doc. [E/C.12/QAT/CO/1](#), 6 de noviembre de 2023, para C(a); Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Armenia, UN Doc. [E/C.12/ARM/CO/4](#), 14 de noviembre de 2023 (en inglés); Observaciones finales sobre el tercer informe periódico de Brasil UN Doc. [E/C.12/BRA/CO/3](#), párr. 16(d) (en inglés); Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Portugal, UN Doc. [E/C.12/PRT/CO/5](#), 30 de marzo de 2023, párr. 7; Observaciones finales sobre el segundo informe periódico de Camboya, UN Doc. [E/C.12/KHM/CO/23](#), 27 de marzo de 2023, párr. 11; Observaciones finales sobre el tercer informe periódico de China, incluidas Hong Kong (China) y Macao (China), UN Doc. [E/C.12/CHN/CO/3](#), 22 de marzo de 2023, párr. 17; Observaciones finales sobre el tercer informe periódico del Yemen, UN Doc. [E/C.12/YEM/CO/3](#), 23 de marzo de 2023, párr. 20; Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de Italia, UN Doc. [E/C.12/ITA/CO/6](#), 7 de diciembre de 2022, párrs. 13 y 14; Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Luxemburgo, UN Doc. [E/C.12/LUX/CO/4](#), 15 de noviembre de 2022, párrs. 12 y 13; Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Guatemala, UN Doc. [E/C.12/GTM/CO/4](#), 11 de noviembre de 2022, párrs. 12 and 13; Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Mongolia, UN Doc. [E/C.12/MNG/CO/5](#), 10 de noviembre de 2022 párrs. 8 y 9; Observaciones finales sobre el informe inicial de Bahréin, UN Doc. [E/C.12/BHR/CO/1](#), 4 de agosto de 2022, párr. 13 (en inglés); Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Serbia, UN Doc. [E/C.12/SRB/CO/3](#), 6 de abril de 2022, párrs. 19 y 73; Observaciones finales sobre el tercer informe periódico de Uzbekistán, UN Doc. [E/C.12/UZB/CO/3](#), 6 de abril de 2022, párrs. 14 y 15; Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de la República Democrática del Congo, UN Doc. [E/C.12/COD/CO/6](#), 28 de marzo de 2022, párr. 19; Comité de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño, Observaciones finales sobre los informes periódicos sexto y séptimo combinados de Irlanda Francia, UN Doc. [CRC/C/FRA/CO/6-7](#), 4 de diciembre de 2023, párr. 15 (en inglés); Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados de Finlandia, UN Doc. [CRC/C/FIN/CO/5-6](#), 15 de noviembre de 2023, párr. 14 (en inglés); Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados de Irlanda, UN Doc. [CRC/C/IRL/CO/5-6](#), 28 de febrero de 2023, párr. 13; Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de Nueva Zelanda, UN Doc. [CRC/C/NZL/CO/6-7](#), 28 de febrero de 2023, párr. 15 (en inglés); Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados de Vietnam, UN Doc. [CRC/C/VNM/CO/5-6](#), 21 de octubre de 2022, párr. 14; Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto a séptimo combinados de Zambia, UN Doc. [CRC/C/ZMB/CO/5-7](#), 27 de junio de 2022, párr. 15; Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados de Canadá, UN Doc. [CRC/C/CAN/CO/5-6](#), párr. 16, 23 de junio de 2022; Observaciones finales sobre los informes periódicos sexto y séptimo combinados de Chile, UN Doc. [CRC/C/CHL/CO/6-7](#), 23 de junio de 2022, párr. 11; Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados del Reino de los Países Bajos, UN Doc. [CRC/C/NLD/CO/5-6](#), 9 de marzo de 2022, párr. 13.

- 157 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, [Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos](#), UN Doc. A/HRC/RES/26/9, 26 June 2014

- 158 Douglass Cassell y Anita Ramasastry, White Paper: Options for a Treaty on Business and Human Rights, Notre Dame Journal of International & Comparative Law, Vol. 6, Núm. 1, pp. i-x, 1-50 (2015); Sara Blackwell y Nicole Vander Meulen, Two Roads Converged: The Mutual Complementarity of a Binding Business and Human Rights Treaty and National Action Plans on Business and Human Rights, Notre Dame Journal of International & Comparative Law, Vol. 6, Iss.1, artículo 5, septiembre de 2016 (en inglés)
- 159 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Updated draft legally binding instrument to regulate international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises, julio de 2023, Art. 15. (en inglés)
- 160 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos, UN Doc. A/HRC/RES/26/22, 15 de julio de 2014
- 161 Grupo de Trabajo de la ONU sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Visita a Luxemburgo, UN Doc. A/HRC/53/24/Add.2, 19 de abril de 2023, párrs. 9-12 y 72 (en inglés y francés)
- 162 Grupo de Trabajo de la ONU sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, visita a Liberia, UN Doc. A/HRC/53/24/Add.1, 21 de abril de 2023, párrs. 12 y 80 (en inglés)
- 163 Grupo de Trabajo de la ONU sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, visita a Argentina, UN Doc. A/HRC/53/24/Add.3, 23 de junio de 2023, párr. 96.
- 164 Grupo de Trabajo de la ONU sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, visita a Japón, UN Doc. A/HRC/56/55/Add.1, 1 de mayo de 2024 (en inglés). Además, véase Grupo de Trabajo de la ONU sobre la cuestión de Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, visitas a: Honduras UN Doc. A/HRC/44/43/Add.2, 15 de mayo de 2020, párr. 100; Georgia UN Doc. A/HRC/44/43/Add.1, 24 de abril de 2020, párr. 99 (en inglés); Tailandia UN Doc. A/HRC/41/43/Add.1, 21 de mayo de 2019, párrs. 86 y 102 (en inglés); Kenia UN Doc. A/HRC/41/43/Add.2, 21 de mayo 2019, párrs. 82-83 y 88 (en inglés); Perú UN Doc. A/HRC/38/48/Add.2 9 de mayo de 2018, párrs. 90-91; Canadá A/HRC/38/48/Add.1, 23 de abril de 2018, párrs. 72, 79, y 85 (en inglés); y República de Corea UN Doc. A/HRC/35/32/Add.1, 1 de mayo de 2017, párrs. 60-61 (en inglés)
- 165 UN Communication Ref: AL GBR 3/2024, 20 de marzo de 2024 (en inglés)
- 166 UN Communication Ref: OL USA 13/2024, 16 de mayo de 2024 (en inglés)
- 167 UN Communication Ref: AL MYS 3/2023, 20 de diciembre de 2023 (en inglés)
- 168 UN Communication Ref: UA ECU 6/2023, 11 de diciembre de 2023
- 169 Instituto Danés de Derechos Humanos, Responsible Business Conduct as a Cornerstone of the 2030 Agenda – A look at the implications, junio de 2019 (en inglés)
- 170 Japón, Voluntary National Review 2021, Report on the implementation of 2030 Agenda, Toward achieving the SDGs in the post-COVID19 era, 2021, p. 49 (en inglés)
- 171 Polonia, Implementation of the Sustainable Development Goals in Poland, The 2023 National Report, 2023, p.132 (en inglés)

- 172 Comisión Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos, Grupo de trabajo sobre Industrias Extractivas, Medio Ambiente y Violaciones de los Derechos Humanos (en inglés)
- 173 African Commission on Human and Peoples' Rights, State Reporting Guidelines and Principles on Articles 21 and 24 of the African Charter relating to Extractive Industries, Human Rights and the Environment, 7 de mayo de 2018 (en inglés)
- 174 Consejo de Europa, Comité de Ministros, Resolution (99) 50 On The Council of Europe Commissioner For Human Rights, aprobada por el Comité de Ministros el 7 de mayo de 1999 en su 104ª reunión (en inglés y francés)
- 175 Comisario para los derechos humanos del Consejo de Europa, Business enterprises begin to recognise their human rights responsibilities, 4 de abril de 2016 (en inglés)
- 176 Por ejemplo, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Situación de Derechos Humanos en Chile, 2022, párr. 55
- 177 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, Doc. OAS/Ser.L/V/II, CIDH/REDESCA/INF.1/19, 1 de noviembre de 2019, párr. 455
- 178 Instituto Danés de Derechos Humanos, National Action Plans on Business and Human Rights: Peer Review?, noviembre de 2019 (en inglés)
- 179 Las siguientes revisiones contienen un capítulo sobre conducta empresarial responsable que incluye normas sobre derechos humanos: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OECD Investment Policy Reviews: Uruguay, julio de 2021 (en inglés); Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OECD Investment Policy Reviews: Thailand, enero de 2021 (en inglés); y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OECD Investment Policy Reviews: Egypt 2020, julio de 2020 (en inglés)
- 180 Algunos PAN se han comprometido a reforzar los Puntos Nacionales de Contacto, tales como los de Japón, Perú y Luxemburgo (segundo PAN). El proceso de revisión entre pares puede servir de plataforma para el seguimiento de los compromisos relacionados con los Puntos Nacionales de Contacto
- 181 Unión Africana, African Peer Review Mechanism (APRM), Corporate Governance (en inglés)
- 182 Véase la Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (AICHR), Five-year work plan of the AICHR 2021-2025, 2020, p. 9 (en inglés)
- 183 Daniel Augenstein, Mark Dawson, y Pierre Thielbörger, The UNGPs in the European Union: The Open Coordination of Business and Human Rights? Publicado en línea por Cambridge University Press: 07 de febrero de 2018 (en inglés)
- 184 La UE realizó un ejercicio de revisión entre pares para evaluar los PAN de responsabilidad social de las empresas de los Estados miembros en 2013. Se publicaron los informes de cada reunión de revisión entre pares, incluida una breve descripción de cualquier avance llevado a cabo en materia de PAN. Véase Comisión Europea, Peer Review Report: Peer Review on Corporate Social Responsibility – Rome (Italy), 5 de junio de 2013 (en inglés)
- 185 En marzo de 2016, el Comité de Ministros del Consejo de Europa recomendó a los Estados miembros "compartir planes para la aplicación nacional de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos ("Planes de Acción

- Nacionales”)”. La Recomendación también prevé la revisión: “revisar, a más tardar cinco años después de su adopción, a nivel del Comité de Ministros, la aplicación de la presente Recomendación y la participación de las partes interesadas”. Esta revisión aún no se ha realizado. Consejo de Europa, [Recommendation CM/Rec\(2016\)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business](#), 2 de marzo de 2016 (en inglés y francés)
- 186 En febrero de 2018 y marzo de 2019, la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos organizó sesiones regionales de intercambio entre pares con los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos sobre los avances regionales en la aplicación de los Principios Rectores.
- 187 Mesa Nacional de Organizaciones de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, [Pronunciamiento Público De Las Organizaciones No Gubernamentales Ambientales, Sociales Y De Derechos Humanos Rechazando Nueva Versión Del Plan Nacional De Acción Sobre Empresas Y Derechos Humanos](#), 10 de diciembre de 2020
- 188 Véase Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, [El enfoque basado en los derechos humanos: declaración para un entendimiento común](#), 2004: [The Human Rights Based Approach to Development Cooperation Towards a Common Understanding Among UN Agencies](#), Taller Interagencial sobre Derechos Humanos en el contexto de la reforma de la ONU del 3-5 de mayo de 2003
- 189 [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#), Art. 2(1), 16 de diciembre de 1966, 999 U.N.T.S. 171.
- 190 Instituto Danés de Derechos Humanos y Diakonia, [La participación de la sociedad civil en el desarrollo del plan de acción nacional de empresas y derechos humanos en el Perú](#), julio de 2021
- 191 [Convención sobre los Derechos del Niño](#), UN Doc. A/RES/44/25, 20 de noviembre de 1989
- 192 Instituto Danés de Derechos Humanos, Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial, y UNICEF, [Los derechos del niño en los planes de acción nacional \(NAP\) sobre empresas y derechos humanos](#), 2016
- 193 [Convenio sobre pueblos indígenas y tribales](#), 25 de junio de 2007, OIT C169
- 194 [La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas](#), UN Doc. A/RES/61/295, 2 de octubre 2007
- 195 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable](#), 8 de junio de 2023 (actualización)
- 196 Véase, por ejemplo, International Finance Corporation, [Norma de Desempeño 7 – Pueblos indígenas](#), 2012; Corte Interamericana de Derechos Humanos, [Caso de los buzos \(Lemonth Morris y otros\) vs. Honduras](#), Sentencia de 31 de agosto de 2021
- 197 [La Declaración de las Naciones Unidas sobre Defensores de Derechos Humanos](#), UN Doc. A/RES/53/144, 9 de diciembre de 1998
- 198 Servicio Internacional para los Derechos Humanos y la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial, [Consult, Respect, Protect: Including human rights defenders in National Action Plans on Business and Human Rights](#), junio de 2016
- 199 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, [Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Orientación para garantizar el respeto de los defensores de derechos humanos](#), UN Doc. A/HRC/47/39/Add.2, 22 de junio de 2021

- 200 Instituto Danés de Derechos Humanos, Las mujeres en el ámbito de las empresas y los derechos humanos, Identificación de temas que los Estados deben considerar en los procesos de implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, noviembre de 2018. Véase también Open Global Rights, ¿Qué pueden hacer por los derechos de las mujeres los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos? Los procesos de los planes de acción nacionales pueden —y deben— hacer más para contribuir a la efectividad de los derechos de las mujeres, Nora Götzmann y Wangui Kimotho, 27 de febrero de 2020
- 201 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 15 de junio de 1960, OIT C111; Convenio sobre igualdad de remuneración, 23 de mayo de 1953, OIT C100; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 11 de agosto de 1983, OIT C156; Convenio sobre la protección de la maternidad, 7 de febrero de 2002, OIT C183.
- 202 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Informe sobre las Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, UN Doc. A/HRC/41/43, 24 de mayo de 2019, p. 9
- 203 Instituto Danés de Derechos Humanos, Las mujeres en el ámbito de las empresas y los derechos humanos, identificación de temas que los Estados deben considerar en los procesos de implementación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, noviembre de 2018. Véase también Open Global Rights, ¿Qué pueden hacer por los derechos de las mujeres los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos? Los procesos de los planes de acción nacionales pueden —y deben— hacer más para contribuir a la efectividad de los derechos de las mujeres, Nora Götzmann y Wangui Kimotho, 27 de febrero de 2020
- 204 Véase, por ejemplo, los Principios de Yogyakarta y Yogyakarta + 10, un conjunto de Principios redactado por un grupo de distinguidos expertos en derechos humanos que abordan las obligaciones vinculantes en materia de derechos humanos para las personas LGBTI+, Los Principios de Yogyakarta, Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo de 2007
- 205 En el ejercicio del deber de protección, se pide a los Estados que presten atención a las cuestiones de género a la hora de orientar a las empresas y que presten especial atención a la violencia sexual y de género cuando apoyen el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en zonas afectadas por conflictos (Principios 3 y 7); y la responsabilidad empresarial de respetar: al ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos y mostrar respeto por los mismos, se espera que las empresas tengan en cuenta los diferentes riesgos a los que pueden enfrentarse mujeres y hombres, incluso mediante la recopilación y el uso de datos desglosados por razón de sexo (Principios 18 y 20). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, UN Doc. HR/PUB/11/04, 2011
- 206 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Informe sobre las Dimensiones de género de los Principios Rectores

- sobre las Empresas y los Derechos Humanos, UN Doc. A/HRC/41/43, 24 de mayo de 2019
- 207 Instituto Danés de Derechos Humanos, Género en los planes de acción sobre empresas y derechos humanos: ¿Dónde estamos y hacia dónde vamos? Reflexiones desde Perú, Tailandia y Uganda, Nota práctica, marzo de 2023
- 208 Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares, UN Doc. A/RES/61/295, 2 de octubre de 2007; Convenio sobre los trabajadores migrantes, OIT C097, 1 de julio de 1949
- 209 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), OIT C143, 24 de junio de 1975
- 210 Instituto Danés de Derechos Humanos, Rendición de cuentas en la implementación de planes de acción nacionales de empresas y derechos humanos, noviembre de 2021
- 211 Véase, Instituto Danés de Derechos Humanos, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, febrero de 2023 (en inglés)
- 212 Cuando los PAN tienen un plazo claro para su implementación (p. ej. 3 años desde el 1 de julio de 2021) o fecha de caducidad (p. ej. el periodo de actividad se extiende hasta 1 de noviembre de 2022), se utilizan dichas fechas. Cuando la fecha de caducidad se fija en un año (p. ej. PAN 2019-2022), se considera que el periodo de actividad se extiende hasta el final del año. Algunos PAN no tienen una fecha de caducidad clara. En estos casos, se utiliza la última fecha mencionada en el PAN para una acción, o la última fecha a la que se hace referencia en el texto. Si se trata de un año, se considera que el periodo de actividad se extiende hasta el final del año. Si no se menciona ninguna fecha, se asigna al PAN un periodo de actividad de 3 años.
- 213 Humberto Cantú Rivera, National Action Plans on Business and Human Rights: Progress or Mirage?, *Business and Human Rights Journal*, Vol. 4, Is. 2, 1 de febrero de 2019, p. 213
- 214 Por ejemplo, véanse los PAN de Alemania, Kenia, Perú, Mongolia y Pakistán. Para más información sobre cómo los PAN abordan este tema, visite la página sobre diligencia debida en materia de derechos humanos en el sitio web Globalnaps.
- 215 Véase Instituto Danés de Derechos Humanos, sitio web Globalnaps, supply chains

