



Planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos: un análisis comparativo de la responsabilidad empresarial

Akane Matsumoto, Marco A. Gamarra Galindo,
Laure Verset, Alexla Pérez-Sánchez



Planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos:
un análisis comparativo de la responsabilidad empresarial.

Autores

Akane Matsumoto

Marco A. Gamarra Galindo

Laure Verset

Alexla Pérez-Sánchez

Bajo la asesoría de:

Dr. Koldo Casla, Director de la Clínica de Derechos Humanos de la Universidad de Essex.

Dr. Eduardo Villarreal y Jesús Guarneros, de ProDESC, participaron durante el proceso de redacción y edición, con asesoría en metodología, referencias, selección de países, estructura del informe, contactos para entrevistas y comentarios generales sobre el contenido del informe.

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales A.C. (ProDESC)

Zamora 169-A. Col. Condesa

Alcaldía Cuauhtémoc

C.P. 06140

Ciudad de México

Directora Ejecutiva ProDESC

Alejandra Ancheita

Diseño Editorial

Lautaro L. Marcionni Paviolo

Diciembre 2022

University of Essex

Colchester, United Kingdom

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales A.C.

Mexico City, Mexico

Todos los derechos reservados.

Tabla de Contenido

1	PRÓLOGO	04	4	ESTUDIO COMPARATIVO	
				Personas afectadas	36
				1. Pueblos indígenas	36
				2. Defensores de derechos humanos	38
				3. Mujeres	42
				Participación de Personas Afectadas – Elaboración de un NAP, Implementación y Monitoreo	45
				1. Elaboración de un NAP	45
				2. Implementación	48
				3. Monitoreo	50
				Obligaciones extraterritoriales	53
				1. Disponibilidad de recursos de los Países de origen para los grupos afectados de los países anfitriones	53
				2. Asistencia consular DDH	55
			5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PARA MÉXICO	
				1. Conclusiones	59
				2. Recomendaciones	62
			6	BIBLIOGRAFÍA	67
2	INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA				
	Acerca de este informe	06			
	A. Categoría de la investigación y elecciones comparativas	07			
	B. Investigación documental y análisis	11			
	C. Entrevistas	11			
3	MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS				
	Empresas y derechos humanos – Ámbitos internacional y nacional	15			
	A. Pueblos indígenas	18			
	B. Personas defensoras de derechos humanos (DDH)	21			
	C. Mujeres	24			
	D. Derecho a participar	26			
	E. Obligaciones extraterritoriales (OETs)	30			

PRÓLOGO

No es común encontrar documentos prácticos tan innovadores que brinden a las lectoras herramientas para la regulación legislativa y la implementación de políticas públicas relacionadas con empresas y derechos humanos, basadas en el conocimiento técnico y el análisis de experiencias concretas. Más aún, es raro encontrar análisis que incorporen las voces de la sociedad civil y de quienes participaron en estos procesos. Por ello, el documento que la lectora tiene ahora en sus manos es una referencia esencial para la rendición de cuentas de las empresas y la obligación de los gobiernos de garantizar el acceso a la justicia por graves violaciones de derechos humanos a la hora de diseñar e implementar Planes Nacionales de Acción en este ámbito.

Los avances normativos a nivel regional e internacional en esta materia son significativos, y entre estos instrumentos jurídicos se encuentran los Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. Estos planes representan un marco normativo clave para seguir regulando la actuación de las empresas y protegiendo la dignidad humana de todas las personas frente a los abusos sistemáticos del poder empresarial, especialmente hacia los pueblos indígenas, las personas defensoras de los derechos humanos y las mujeres, tal y como destaca esta investigación.

En este sentido, este informe tiene el valor de proponer recomendaciones que recopilan los desafíos para el desarrollo de los Planes a través de cada uno de los casos analizados (seis países analizados), tales como la necesidad de prácticas que permitan el monitoreo e implementación efectiva de las políticas, la determinación de alcances medibles y metas claras, estadísticas desagregadas – especificando grupos en situación de vulnerabilidad como pueblos indígenas personas defensoras de derechos humanos o mujeres–, la asignación de recursos presupuestarios, la imperiosa necesidad de organigramas para la distribución de responsabilidades entre cada uno de los actores de cada acción del plan, la apertura de espacios para la participación social, la urgente necesidad de capacitación en materia de empresas y derechos humanos, el seguimiento de las vías legales a través de las obligaciones extraterritoriales y la asistencia consular, entre otros.

Para muchos países, entre ellos México, un pendiente urgente es materializar un plan nacional; es decir, lograr efectivamente capacidades dentro del Estado para regular este tema con inteligencia e inclusión. De ahí la relevancia de este documento, ya que a través de la recopilación de instrumentos marco sobre empresas y derechos humanos y de un importante análisis comparativo de casos de diversas experiencias latinoamericanas (Perú, Colombia y Chile) y europeas (Reino Unido, Francia y Alemania), considera las

voces que contribuyeron a cada uno de los Planes en dichos Estados, generando una guía clara para que el Estado mexicano y los países de la región encuentren recomendaciones técnicas muy importantes.

Los diálogos sostenidos en cada una de las entrevistas enfocadas a quienes experimentan mayor violencia por la falta de regulación empresarial y la impunidad en los sistemas de justicia nacionales y transnacionales, como las mujeres, los pueblos indígenas y las personas defensoras de los derechos humanos, permiten incorporar perspectivas valiosas y un panorama actualizado en la identificación de similitudes y diferencias, fortalezas y debilidades de cada caso. Asimismo, el documento ofrece una sólida perspectiva sobre los desaciertos y algunas decisiones exitosas generadas por cada uno de los seis países analizados, promoviendo la posibilidad de avanzar firmemente en su adaptación al contexto mexicano en su propia regulación e implementación nacional.

Por ello, agradezco profundamente esta investigación de ProDESC, en colaboración con la Clínica de Derechos Humanos de la Universidad de Essex, ya que es una muestra más del profesionalismo, seriedad y compromiso de esta organización mexicana, que es una aliada para muchos de nosotros en Europa y otras regiones del mundo. Con este informe, ProDESC se pone una vez más a la vanguardia en el análisis estratégico y de fondo que fundamenta una defensa de los derechos humanos con resultados tangibles y nos permite demostrar (con argumentos sólidos y bien documentados) por qué la exigencia de rendición de cuentas a las empresas es hoy más que nunca, imperativa.

Dr. Miriam Saage-Maaß
Centro Europeo para los Derechos Constitucionales y Humanos

I. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

Acerca de este informe

Al día de hoy, junio de 2022, treinta países han publicado al menos un Plan Nacional de Acción (NAP, por sus siglas en inglés) y dieciséis están en el proceso de desarrollar uno ². Desde julio de 2021, México pertenece a este último grupo de países, a pesar de un intento previo incompleto de publicar un NAP de 2015 a 2018 ³. El objetivo de este informe es proporcionar un análisis de la efectividad de otros seis países que ya han publicado uno o más NAPs, con un enfoque particular en tres grupos de personas afectadas: personas defensoras de derechos humanos (DDH), mujeres y grupos indígenas ⁴.

El propósito es dar una idea de las buenas prácticas observadas en la redacción, implementación y presentación de informes de los NAPs de Chile, Colombia, Francia, Alemania, Perú y Reino Unido, de las que otros países, y más específicamente México, deberían tomar ejemplo. Además, una perspectiva crítica sobre las prácticas que han demostrado ser ineficaces y por qué. ⁵

El informe está estructurado para explicar no sólo la información encontrada en la investigación, sino también para proporcionar una justificación y una perspectiva de las decisiones tomadas en el camino. La primera parte es la sección de metodología que expone el tema de investigación, los métodos de investigación de gabinete y el proceso de entrevista, a la vez que expone a la luz los problemas que enfrentó el equipo de investigación durante este proyecto. Seguidamente se presenta el marco general sobre empresas y derechos humanos, que instituye la base de los tratados, declaraciones, instrumentos, documentos y leyes internacionales y regionales de derechos humanos que se utilizan para comprender, comparar, contrastar e identificar tanto las violaciones como las conductas apropiadas de los derechos humanos en contextos empresariales a niveles individual, grupal y nacional. Esta sección contribuye a incorporar enfoques basados en los derechos humanos a las actividades empresariales y aborda mejor los temas de comparación de este informe. Por último, el informe concluye con las recomendaciones finales del equipo.

² Mexico- National Action Plans on Business and Human Rights' (National Action Plans on Business and Human Rights, 2022) <<https://globalNAPss.org/country/Mexico/>> consultado 29 de octubre 2021.

³ Secretaría Gobernación, 'Abordar Los Derechos Humanos en todos los Espacios y Entornos: Grupo De Trabajo Sobre Empresas y #DDHH' (gob.mx, 2022) <<https://www.gob.mx/segob/articulos/abordar-los-derechos-humanos-en-todos-los-espacios-y-entornos-grupo-de-trabajo-sobre-empresas-y-ddhh?idiom=es>> consultado 20 de noviembre 2021.

⁴ Se preferirá el término "defensores de derechos humanos" a lo largo de este informe, DDHs de aquí en adelante, pero también se les conoce ampliamente como "activistas de los derechos humanos" y "defensores".

⁵ Estos serán informados por un experto en políticas de derechos humanos en México, quien nos ayudará a evaluar su razonabilidad y factibilidad.

A. Categoría de la investigación y elecciones comparativas

La presente investigación adopta un enfoque comparativo porque se centra en las similitudes y diferencias de los NAPs objeto de estudio. El método comparativo específico utilizado en este informe es el de comparaciones entre pocos países. Siguiendo a Landman, este tipo de método comparativo está orientado a los casos, ya que las unidades de análisis son los casos, y se presta atención a las similitudes y diferencias entre ellos⁶. Este proyecto realiza tales comparaciones con respecto a seis casos (Chile, Colombia, Francia, Alemania, Perú y Reino Unido).

La investigación emplea un método cualitativo, ya que examina los elementos que explican las diferencias y similitudes entre estos instrumentos de política pública, sin utilizar variables cuantificables, ni métodos estadísticos.

Como explica Landman, las comparaciones realizadas sobre un número reducido de países tienden a producir generalizaciones, basadas en el uso de conceptos que son examinados con gran profundidad en los estudios de caso⁷. Las generalizaciones en este proyecto son las buenas prácticas y los vacíos de protección (fortalezas y debilidades) encontrados en los NAP, a partir de los cuales este informe arrojará recomendaciones para la elaboración del NAP mexicano.

Dada la limitación de los miembros del equipo y de lo que es factible realizar de acuerdo al cronograma del Proyecto, esta investigación adopta un enfoque cualitativo en lugar de uno cuantitativo, limitando el número de NAP en los que se basaría el estudio comparativo. Un análisis de mayor escala habría incluido más NAPs, sin embargo, debido a limitaciones de tiempo llevar a cabo una investigación sobre ellos de forma individual habría sido mucho más pobre. La muestra elegida en este proyecto pretende representar la diversidad presente en el ámbito de los planes de acción en todo el mundo. Los países sugeridos por el proyecto socio lo reflejaba muy bien, con Perú, Colombia y Chile en América Latina y el Reino Unido, Francia y Alemania en el Continente Europeo. En los párrafos siguientes se explica con más detalle por qué se eligieron estos países.

Además, este reporte establece un límite en la cantidad de temas de comparación en los que se enfoca. Dentro del Derecho internacional de los Derechos Humanos y dada la naturaleza del trabajo de la Organización No gubernamental (ONG) socia del proyecto, había varios grupos afectados que escoger (trabajadores migrantes, personas con discapacidades, niños, etc.). Teniendo en cuenta la limitación de tiempo, así como

⁶ Todd Landman, *Studying human rights* (Routledge 2006) 68.

⁷ *Ibid.*

el objetivo final hacia México, este estudio decidió abarcar tres grupos: personas defensoras de derechos humanos, mujeres y pueblos indígenas. Esto se debe a que, a pesar de los avances recientes con el Acuerdo de Escazú, el historial de México en la protección de estos grupos es profundamente preocupante, con cuarenta y dos defensores de derechos humanos asesinados en 2021, lo que convierte a México en uno de los países con más muertes para las personas defensoras de derechos humanos en el mundo, segundo después de Colombia⁸. La declaración del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos luego de su visita a México destacó el inmenso progreso que necesita el gobierno mexicano para respetar, proteger y cumplir los derechos de las comunidades indígenas en casos relacionados con proyectos empresariales y asuntos de tierra⁹. Finalmente, el mismo informe menciona niveles críticos de discriminación de género contra las mujeres en el sector laboral. Por lo tanto, este estudio espera que al brindar un análisis de los NAPs publicados enfocados en estos temas, se proponga el tipo de políticas y medidas que necesita el próximo plan de acción de México.

Los países seleccionados dentro de este informe comparten muchas similitudes y diferencias en lo que se refiere a la cultura social, la economía y los recursos geográficos. Perú, Colombia y Chile específicamente tienen grandes similitudes con respecto a la cultura latinoamericana y de habla hispana debido a la gran proximidad geográfica que tienen con México y su historia común de colonización¹⁰. El equipo de investigación sostiene que la identidad “latinoamericana” es un factor importante para la comprensión del estudio de sus patrones de adaptación de políticas públicas y sus niveles de éxito¹¹. Es decir, esta “base común” alberga posibilidades de que las recomendaciones sugeridas a lo largo de los NAPs estén, hasta cierto punto, construidas para tener resultados ideales cuando se alinean con las normas sociales y culturales de la nación, la aceptación de las políticas y la cooperación. De este modo, la hipótesis de éxito en México es más probable.

En cuanto a los recursos económicos y geográficos y los puntos en común, según el Business & Human Rights Resource Centre en su informe de 2021 titulado: “Renewable energy (in)justice in Latin America”, se han registrado cientos de casos y denuncias de abusos de los derechos humanos en América Latina dentro del sector de energías renovables (también denominadas “verdes”¹². A nivel internacional, América Latina concentra, de forma desproporcionada, el 61% de las denuncias de abusos en el ámbito de las empresas

8 Raphaël Viana David, ‘Mexico| Genuine commitment urgently needed to protect environmental and human rights defenders’ (2020) ISHR <<https://ishr.ch/latest-updates/mexico-genuine-commitment-urgently-needed-protect-environmental-and-human-rights-defenders/>> consultado 27 de marzo 2022.

9 UNWG on Business and Human Rights, ‘Statement at the end of visit to Mexico’ (2016), OHCHR <<https://www.ohchr.org/en/statements/2016/09/statement-end-visit-mexico-united-nations-working-group-business-and-human?LangID=S&NewsID=20466>> consultado 20 de marzo 2022

10 Jorge Larrain, *Identity and Modernity in Latin America* (Polity Press in association with Blackwell Publishers Ltd 2000).

11 Business & Human Rights Resource Centre, ‘Renewable Energy (In)Justice in Latin America’ (Business & Human Rights Resource Centre 2021) <https://media.business-humanrights.org/media/documents/RE_LATAM_final_English.pdf> consultado 26 de octubre 2021.

12 Ibid.

y los derechos humanos.¹³ Algunos de los hallazgos más significativos en este informe son la fuerte correlación entre el crecimiento de las energías renovables y estos abusos, así como la identificación de que los abusos más comunes son los que afectan a los derechos sobre el territorio y los ataques contra las personas defensoras de los derechos humanos. Algunos de los hallazgos más significativos en este informe son la fuerte correlación entre el crecimiento de las energías renovables y estos abusos, así como la identificación de que los abusos más comunes son los que afectan a los derechos sobre el territorio y los ataques contra los defensores de los derechos humanos.¹⁴ Prueba de esta injusticia de las energías renovables es el caso de Unión Hidalgo¹⁵ en México, en el que una empresa energética francesa, Electricidad de Francia (grupo EDF), no respeta los derechos de los pueblos indígenas de la zona¹⁶. Además, los recursos naturales de América Latina han atraído la atención de las industrias extractivas, que han ganado fuerza y poder en los países latinoamericanos.¹⁷ Como ha señalado Martha Inés Romero, esta industria agrava muchos conflictos políticos y sociales en estas regiones y provoca una “degradación ambiental” extrema que, como se menciona más adelante en este informe, afecta de manera desproporcionada a los grupos indígenas.¹⁸

Se eligió el NAP de Francia como variable comparativa debido a la estrecha relación con las violaciones a los derechos humanos en México, como se ha visto en el caso antes mencionado, pero también es muy frecuente observar desde la promulgación por parte del gobierno francés de la Ley del Deber de Cuidado, o Ley del Deber de Vigilancia¹⁹. Que no fue solamente un logro significativo en el mundo de la rendición de cuentas empresarial, sino también un buen punto de referencia para otros Estados²⁰. Otro Estado que ha dado ejemplo ha sido el Reino Unido, el segundo país europeo en este proyecto, ya que fue el primer actor en seguir las recomendaciones de Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas para elaborar y adoptar un NAP y, por lo tanto, es un país necesario de observar.²¹

13 Ibid, p. 4.

14 Ibid, p.5.

15 El caso antes mencionado ha sido una piedra angular en el avance de los mecanismos de debida diligencia y rendición de cuentas corporativas. También es uno de los primeros casos que el tribunal francés escuchó en relación con la Loi de Vigilance. Recientemente, el parque eólico Gunna Sicarú relacionado con el caso fue suspendido luego de retrasos en el contrato del parque como resultado de la ausencia del consentimiento previo de la comunidad y la debida diligencia adecuada. Más información: <https://prodesc.org.mx/en/union-hidalgo-english/>

16 Electricidad de Francia es una empresa de energía, en su mayoría (aproximadamente 85%) propiedad del Gobierno Francés. Suministra electricidad y gas y genera su energía a partir de centrales nucleares y algunos recursos renovables. Para mayor información sobre su estructura de capital ver ‘Capital Structure’ (EDF FR, 2022) <<https://www.edf.fr/en/the-edf-group/dedicated-sections/investors-shareholders/the-edf-share/capital-structure>> consultado 6 de febrero 2022.

17 Fondo Monetario Internacional, ‘Macroeconomic Policy Frameworks for Resource-Rich Developing Countries-- Background Pa’ (International Monetary Fund 2012) <<https://www.imf.org/external/np/pp/eng/2012/082412a.pdf>> consultado 23 de abril 2022.

18 Martha Inés Romero es Coordinadora para América Latina y el Caribe de Pax Christi International. El 31 de octubre de 2017, en un debate organizado por Pax Christi International y CIDSE titulado ‘Industrias extractivas en América Latina: Respuestas de Grupos de Base y de la Comunidad Internacional’, Romero habló sobre las violaciones y abusos cometidos en el medio ambiente que afectan desproporcionadamente a los grupos indígenas que se encuentran en toda la región. Para leer más de sus comentarios ver ‘Extractive Industries and Human Rights in Latin America’ (Cidse.org, 2022)

19 Una ley francesa que obliga a sus empresas a “Establecer e implementar un plan diligente que debe establecer las medidas adoptadas para identificar y prevenir la aparición de riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente resultantes de sus actividades, las actividades de las empresas que controlan y las actividades de los subcontratistas y proveedores en los que tienen una influencia significativa” (adopción final el 21 de febrero de 2017)

20 Sandra Cossart, Jerome Chaplier and Tiphaine Beau de Lomenie, ‘The French Law on Duty of Care: A Historic Step Towards Making Globalization Work for All’ (2017) 2 Business & Human Rights Journal.

21 El 4 de septiembre de 2013, el Reino Unido fue el primer Estado que adoptó un Plan de Acción Nacional. Ver ‘United Kingdom | National Action Plans on Business and Human Rights’ (National Action Plans on Business and Human Rights, 2022)<<https://globalNAPs.org/>

El Reino Unido también ayudó a otras naciones en las áreas de desarrollo de sus NAPs.²² Finalmente, la tercera nación europea en este proyecto es Alemania, cuya inclusión es importante ya que desempeñan un relevante papel como importadores e inversores extranjeros dentro de las empresas a nivel internacional y su Ley de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos de 2021 ha sido ampliamente debatida como modelo para otros.²³ En general, es importante reconocer que las naciones europeas son tan cruciales para este análisis comparativo como las latinoamericanas, sobre todo teniendo en cuenta que, según el informe del Business & Human Rights Resource Centre, siete de las trece empresas del mundo con mayor número de violaciones de los derechos humanos son europeas.²⁴



[org/country/united-kingdom/#:~:text=\(Updated%20NAPS\).-,Process,later%20on%2012%20May%202016>](https://www.gov.uk/government/news/uk-first-to-launch-action-plan-on-business-and-human-rights) consultado 17 de noviembre 2021; ver también 'UK First to Launch Action Plan On Business And Human Rights' (GOV.UK, 2022) <<https://www.gov.uk/government/news/uk-first-to-launch-action-plan-on-business-and-human-rights>> consultado 17 de marzo 2022.

22 En el NAPS de Colombia [publicado el 10 de diciembre de 2020 y desarrollado por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales] la colaboración con el Gobierno del Reino Unido se menciona de la siguiente manera: "En cuanto al pilar de 'Reparación', se ha trabajado desde diversos ángulos para fortalecer el acceso a la reparación judicial y no judicial; y hoy Colombia cuenta con una hoja de ruta para implementar un sistema integral de reparación extrajudicial elaborado por el Centro Regional de Empresas Responsables y Emprendimiento (CREER), con el apoyo del Consejo Presidencial de Derechos Humanos y Derechos Humanos y Asuntos Internacionales patrocinado por la Embajada del Reino Unido". El NAPS se ha encontrado aquí: Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales Colombia, 'Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos 2020/2022' "Juntos lo hacemos posible, resiliencia y solidaridad" (Presidencia de la República de Colombia 2020). Pág. 45

23 Germanwatch & Misereor IHR Hilfswerk, 'Putting Germany to The Test' (Germanwatch 2014 <<https://germanwatch.org/sites/default/files/publication/8874.pdf>> consultado 9 de enero 2022. pp. 3; ver también, Business & Human Rights Resource Centre, 'German Parliament Passes Mandatory Human Rights Due Diligence Law' (2021) <<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/german-due-diligence-law/>> consultado 25 de mayo 2022.

24 Business & Human Rights Resource Centre, 'Renewable Energy (In)Justice in Latin America' (Business & Human Rights Resource Centre 2021) <https://media.business-humanrights.org/media/documents/RE_LATAM_final_English.pdf> consultado 26 de octubre 2021. (p. 6)

B. Investigación documental y análisis

La investigación documental está dividida en dos fases que son la revisión bibliográfica y la comparación de los NAPs. En primer lugar, se hace referencia a la bibliografía académica con el fin de examinar las metodologías, determinar las normas internacionales sobre empresas y derechos humanos e identificar las lagunas en la aplicación de cada NAP.

Este trabajo de investigación se basa en varios estudios comparativos, entre ellos el del Instituto Danés de Derechos Humanos, la Comisión Escocesa de Derechos Humanos así como estudios de otros académicos.²⁵

Para estudiar el estado de aplicación de cada NAP, se hará referencia a los informes de seguimiento relativos a los NAP, así como a otras publicaciones académicas. Tras la revisión bibliográfica, se llevará a cabo un estudio comparativo de los NAPs. Como ya se ha mencionado, esta investigación aborda los NAPs publicados por seis países. Se reconoce que el contenido de cada NAP varía debido a su año de publicación (el más antiguo es el del Reino Unido y el más reciente es el de Perú).²⁶

El estudio comparativo examina cada uno de los puntos de acción de los NAPs con vistas a identificar diferencias y puntos en común en relación con tres temas: participación, protección de grupos específicos y extraterritorialidad en todos los aspectos del proceso de los NAPs, desde su elaboración hasta su actualización. Además, para evaluar cada NAP se utilizarán parámetros elaborados por académicos, sociedades civiles y el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.²⁷

Es cierto que, como señalan los académicos, a la fecha hay pocos análisis empíricos sobre la eficacia de los NAPs.²⁸ Con el fin de explorar lo que falta en la literatura académica y otros documentos que no son públicos, esta investigación también realiza entrevistas con organizaciones de la sociedad civil, académicos y servidores públicos implicados en la creación de los NAPs.

C. Entrevistas

Con la finalidad de tener un conocimiento más completo, el equipo de investigación decidió que la forma más eficaz de obtener respuestas directas, detalladas y rápidas a las preguntas que ponían de manifiesto las lagunas de los NAPs sería mediante entrevistas. Debido a las restricciones COVID-19, presupuestarias y de tiempo, no se llevaron a cabo cara a

25 The Danish institute of human rights, 'National Action Plans on Business & Human Rights an analysis' [2018]; The Scottish Human Rights Commission, 'Business and Human Rights National Action Plans: Comparative Review of Global Best Practice' [2019]; Humberto CANTÚ RIVERA, 'National Action Plans on Business and Human Rights: Progress or Mirage?' [2019] 4(2) Business and Human Rights Journal 213.

26 El Secretario de Estado de Asuntos Exteriores y de la Commonwealth, 'Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights' [2016]; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 'Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos' (2021) (NAPS peruano).

27 Claire Methven O'Brien and others, 'National Action Plans on Business and Human Rights: An Experimentalist Governance Analysis' [2022] Human Rights Review 71; The Danish institute of human rights and the International Corporate Accountability Roundtable (ICAR), 'National Action Plans on business and human rights Toolkit - 2017 edition' [2017]; UN Working Group on Business and Human Rights, 'Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights' [2016].

28 Diane Bulan Hampton, 'Modern Slavery in Global Supply Chains: Can National Action Plans on Business and Human Rights Close the Governance Gap?' [2019] 4(2) Business and Human Rights Journal 239.

cara, sino únicamente por videoconferencia. Las entrevistas se realizaron a expertos en la materia, así como a servidores públicos que participaron en la elaboración de los NAPs de interés. En concordancia con los temas de comparación abordados en este proyecto, era importante entrevistar a servidores públicos cuyo trabajo esté relacionado con la elaboración, aplicación o seguimiento de los NAPs y también a expertos o académicos que hayan realizado investigaciones sobre estos temas.

Entre los entrevistados están Peter Frankental de Amnistía Internacional, Daniel Morris del Instituto Danés de Derechos Humanos, Michael Windfuhr del Instituto Alemán para los Derechos Humanos, Marilyn Croser, de la Corporate Justice Coalition, y Daniel Blackburn del Centro Internacional para los Derechos Sindicales. Entre los académicos quienes también tuvieron experiencia de primera mano en el proceso de redacción desde sus países se encuentran Dante Pesce del Centro de Vinculación de la Facultad de Economía y Negocios de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Judith Schönsteiner de la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales de Chile, Enrique Fernández Maldonado Mújica del Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos. Además, se realizaron entrevistas a departamentos y ministerios que habían liderado los procesos de elaboración de los NAPs en sus países, como el Consejero Presidencial para los Derechos Humanos de Colombia, y el ex Coordinador General del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Perú, Federico Chunga Fiestas.

Las entrevistas se centraron en cómo los NAPs abordaron: 1) los derechos de las mujeres, los pueblos indígenas y las personas defensoras de derechos humanos, 2) la participación de estos pueblos afectados en la elaboración, implementación y monitoreo de las políticas públicas introducidas dentro de los planes, y 3) el alcance de las obligaciones extraterritoriales, que tienen los Estados de origen, de proporcionar recursos judiciales y no judiciales a quienes han sido violados por las empresas de su país, y el nivel de recursos de asistencia consular disponibles para los defensores de derechos humanos, que se enfrentan a peligrosos niveles de amenaza en jurisdicciones extranjeras.²⁹ (Ver conclusiones en sección VII).

Aun así, el equipo de investigación es consciente de las limitaciones del proceso de entrevistas y de hasta qué punto estas restricciones han influido en el alcance del proyecto. Por ejemplo, una limitación fue la imposibilidad de entrevistar a grupos de personas afectadas de forma desproporcionada dentro de las conductas empresariales en los países estudiados.³⁰ Esta exclusión es un impedimento significativo y un poco oximorónico, ya que el equipo reconoce la importancia de la participación y la comunicación de las

²⁹ Amnesty International UK, 'How the UK Government Can Defend the Defenders' (United Kingdom 2021) <<https://www.amnesty.org.uk/onthehumanrightsfrontline>> consultado 17 de febrero 2022.

³⁰ En este informe también se utilizarán términos como "individuos desproporcionadamente afectados", "grupos potencialmente afectados", o "personas o pueblos afectados". El término "persona(s) vulnerable(s)" tiene una connotación de daño como ha sido criticado por Martha Fineman, y por esa razón en el informe se sustituirán por los términos antes mencionados. Ver Martha Albertson Fineman, 'Vulnerability and Social Justice' [2019] 53 Revista de Derecho de la Universidad de Valparaíso.

víctimas de violaciones y, sin embargo, sus comentarios no se incluyen en este informe. Al fin y al cabo, muchas investigaciones demuestran que muchos de estos problemas comienzan debido a la falta de representación y toma de decisiones por parte de los más perjudicados.³¹ El equipo de investigación intentó conocer la opinión de las ONG que trabajan estrechamente con estas personas afectadas, pero entiende que ninguna ONG puede hablar en nombre de las propias comunidades.³²

31 Por ejemplo, como se ve en esta publicación de la FAO “Consentimiento libre, previo e informado: un derecho de los pueblos indígenas y una buena práctica para las comunidades locales”, los problemas y los daños se debieron a la falta de comunicación y aportes de los grupos afectados – en este caso para los pueblos indígenas – a niveles local y nacional. Ver más información en Food and Agriculture Organization of the United Nations, ‘Free Prior and Informed Consent: An Indigenous Peoples’ Right and A Good Practice for Local Communities’ (Food and Agriculture Organization of the United Nations 2016) <<https://www.fao.org/3/I6190E/i6190e.pdf>> consultado 3 de marzo 2022.

32 Ya que muchas de las personas entrevistadas son expertas que han tenido proyectos y oportunidades de estar en contacto directo con las personas afectadas de sus países que el equipo de investigación no tuvo. Un entrevistado es, por ejemplo, el Sr. Dante Pesce, quien ha estado, en los últimos 20 años, por lo menos “trabajando en 14 países latinoamericanos en servicios de divulgación, desarrollo de capacidades y asesoramiento relacionados con la sostenibilidad y las prácticas empresariales responsables, incluidas las corporaciones y los derechos humanos, los informes de sostenibilidad, la estrategia de sostenibilidad empresarial”. Ver más en ‘Mr. Dante Pesce, Former Member of The Working Group On The Issue Of Human Rights And Transnational Corporations And Other Business Enterprises’ (OHCHR, 2022) <<https://www.ohchr.org/en/business/mr-dante-pesce-former-member-working-group-issue-human-rights-and-transnational-corporations-and>> consultado 17 de mayo 2022.



II. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

Empresas y derechos humanos – Ámbitos internacional y nacional

En virtud de los tratados internacionales de derechos humanos, las obligaciones de los Estados pueden distinguirse en tres aspectos: el deber de respetar, el de proteger y el de cumplir.³³ En el contexto de las empresas y los derechos humanos, la obligación del Estado de proteger es la más pertinente, ya que exige a los Estados que impidan que terceros causen daños a las personas.³⁴ Con esta finalidad se requiere que los Estados regulen a los actores privados a través de la introducción e implementación de medidas necesarias para asegurar la protección de los derechos.³⁵ Existe un planteamiento para que un Estado ejerza su poder regulador sobre una empresa que está ubicada en el Estado, pero que también opera fuera de su territorio y vulnera los derechos de las personas en el extranjero lo que suele denominarse obligaciones extraterritoriales de los Estados.³⁶

Se argumenta a favor de la obligación extraterritorial del Estado, especialmente cuando los Estados anfitriones, dentro de los cuales una empresa causa impactos adversos sobre los derechos humanos, son incapaces o no están dispuestos a cumplir con el deber de proteger a los individuos contra los daños.³⁷ La Observación general núm. 24 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales subraya la obligación extraterritorial de los Estados de proteger los derechos humanos en una situación en la que las actividades empresariales que el Estado puede “controlar”³⁸ pueden causar daños en el extranjero, así como cuando se deniega a las víctimas el acceso a los tribunales nacionales para obtener reparación.³⁹ Este asunto se abordará en la sección VI. E.

La protección de las personas por parte de los Estados frente a terceros ejerce un “efecto horizontal de los derechos humanos”.⁴⁰ La responsabilidad del Estado falla cuando éste

33 Markus Krajewski, ‘The State Duty to Protect Against Human Rights Violations Through Transnational Business Activities’ [2018] Deakin Law Review 13 18; Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No 24 on State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities, UN Doc E/C.12/GC/24 (23 June 2017) 4–8.

34 Ibid, para 14.

35 Ibid; Human Rights Committee (HRC), General Comment No 31, The Nature of the General Legal Obligation Imposed on States Parties to the Covenant, UN Doc CCPR/C/21/Rev.1/Add. 13 (26 May 2004) para 7; Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No 24 on State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities, UN Doc E/C.12/GC/24 (23 June 2017) para 22.

36 Markus Krajewski, ‘The State Duty to Protect Against Human Rights Violations Through Transnational Business Activities’ [2018] Deakin Law Review 14.

37 Ibid.

38 Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No 24 on State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities, UN Doc E/C.12/GC/24 (23 June 2017) para 30.

39 Ibid.

40 Frédéric Mégret, ‘Nature of Obligations’ in Daniel Moeckli and others (eds), International Human Rights Law (Oxford University Press, 3rd ed, 2017) 97 98.

no impide que terceros infrinjan los derechos.⁴¹ A diferencia del efecto indirecto sobre los actores privados, no existe un tratado internacional vinculante que imponga directamente obligaciones de cumplir con las normas internacionales de derechos humanos a las empresas.⁴² Aunque no son vinculantes, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP, por sus siglas en inglés) se consideran el estándar internacional más destacado que codifica la responsabilidad de una empresa de respetar los derechos humanos.⁴³ Los Principios Rectores ejercieron influencia sobre otras normas internacionales, como las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, que han adoptado las normas de la UNPG en sus disposiciones.⁴⁴

Basándose en las normas y prácticas internacionales existentes en materia de empresas y derechos humanos, los Principios Rectores proporcionan una directriz integrada sobre este asunto.⁴⁵ Si bien se reconoce que “los Estados son los principales garantes de deberes en virtud del derecho internacional de los derechos humanos”⁴⁶, también se establece la responsabilidad de las empresas comerciales de respetar los derechos humanos.⁴⁷ El documento está dividido en tres pilares: I. El deber del Estado de proteger los derechos humanos; II. La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos; III. Acceso a la reparación.⁴⁸ Con respecto al concepto de obligaciones extraterritoriales de los Estados, los Principios Rectores consideran que, en virtud del derecho internacional de los derechos humanos, los Estados no están generalmente obligados a ejercer sus deberes sobre los comportamientos de las empresas en el extranjero ni se les prohíbe, generalmente, hacerlo, pero, al mismo tiempo, reconocen que algunos órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos han recomendado que

‘[...] los Estados de origen tomen medidas para prevenir los abusos en el extranjero por parte de empresas privadas dentro de su jurisdicción’.⁴⁹

En el mismo año del lanzamiento del UNGP (por sus siglas en inglés), el Consejo de Derechos Humanos estableció el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas Privadas (UNWG, por sus

41 Ibid

42 Markus Krajewski, ‘The State Duty to Protect Against Human Rights Violations Through Transnational Business Activities’ [2018] Deakin Law Review 17 18.

43 Ibid; John Ruggie, ‘Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework’ [21 March 2011] UN Doc A/HRC/17/31.

44 Markus Krajewski, ‘The State Duty to Protect Against Human Rights Violations Through Transnational Business Activities’ [2018] Deakin Law Review; Surya Deva, ‘Treating human rights lightly: a critique of the consensus rhetoric and the language employed by the Guiding Principles’ in Surya Deva and David Bilchits (eds) Human Rights Obligations of Business Beyond the Corporate Responsibility to Respect? (CUP 2013) 78.

45 John Ruggie, ‘Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework’ [21 March 2011] UN Doc A/HRC/17/31.

46 Ibid.

47 Ibid.

48 Ibid.

49 Ibid, principio fundacional 2 y comentario.

siglas en inglés).⁵⁰ El UNWG promueve la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP, por sus siglas en inglés) mediante la utilización de un Plan de Acción Nacional, que es un conjunto de políticas que se cumplen con los UNGPs.⁵¹ En particular, el UNWG publicó criterios para los NAPs: basarse en los UNGPs; para abordar cuestiones específicas de un Estado determinado; su proceso de desarrollo debe ser inclusivo y transparente; todo el proceso del NAP necesita ser revisado regularmente.⁵² El desarrollo de NAPs fue fomentado por instituciones regionales como en el caso de Europa y América Latina en respuesta al lanzamiento de los Principios Rectores (UNGP) en 2011.⁵³

Los Principios Rectores piden a las Corporaciones que lleven a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos para “identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan sus impactos adversos sobre los derechos humanos” dentro de sus actividades empresariales”.⁵⁴ Entre los seis países seleccionados para este análisis comparativo, Francia, Alemania y el Reino Unido han creado legislación nacional que exige a las empresas ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos.⁵⁵ Las tres legislaciones están vinculadas a los UNGPs. Las legislaciones francesa y británica siguen las directrices presentadas en el UNGP.⁵⁶ En particular, la creación de la legislación alemana fue un compromiso en su NAP.⁵⁷ Las leyes francesa y alemana imponen estrictas obligaciones a las empresas para que lleven a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos, lo que conlleva sanciones si las empresas continúan incumpliendo la ley.⁵⁸

En tanto que la ley británica carece de tales mecanismos de control o aplicación.⁵⁹ Se afirma que la ley sólo tiene una contribución limitada a las prácticas de debida diligencia en derechos humanos porque sólo requiere que las empresas emitan declaraciones

50 Erika George, *Incorporating Rights: Strategies to Advance Corporate Accountability* (OUP 2021) 91; UN Human Rights Council (HRC), *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, A/HRC/RES/17/4 para. 6 (July 6, 2011).

51 *Ibid*; Human Rights Council (HRC), *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, A/HRC/RES/17/4 para. 6 (July 6, 2011).

52 Human Rights Council (HRC), *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, A/HRC/RES/17/4 para. 6 (July 6, 2011).

53 Humberto CANTÚ RIVERA, ‘National Action Plans on Business and Human Rights: Progress or Mirage?’ [2019] 4(2) *Business and Human Rights Journal* 213 217, 218.

54 John Ruggie, ‘Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework’ [21 March 2011] UN Doc A/HRC/17/3116.

55 Loi no. 2017-399 du 27 Mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre; *Modern Slavery Act 2015*; *Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains 2021*.

56 Chiara Macchi y Claire Bright, ‘Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation’ en Martina Buscemi y otros, *Legal Sources in Business and Human Rights* (Brill 2020) 7 12 13; Shift, ‘Mapping the Provisions of the Modern Slavery Act Against the Expectations of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights’ (July 2015) 3-4 < https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/07/Shift_ModernSlaveryAct_UNGPs_July2015.pdf > consultado 1 de junio 2022.

57 Chiara Macchi y Claire Bright, ‘Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation’ en Martina Buscemi y otros, *Legal Sources in Business and Human Rights* (Brill 2020) 17; German Federal Foreign Office, ‘National Action Plan: Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016-2020’ (December 2016), 7.

58 Chiara Macchi y Claire Bright, ‘Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation’ en Martina Buscemi y otros, *Legal Sources in Business and Human Rights* (Brill 2020) 14; Sandra Cossart y otros, ‘The French Law on Duty of Care: A Historic Step Towards Making Globalization Work for All’ (2017) 2(2) *Business and Human Rights Journal* 317, 322.

59 Chiara Macchi y Claire Bright, ‘Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation’ en Martina Buscemi y otros, *Legal Sources in Business and Human Rights* (Brill 2020) 7.

sobre cómo identifican o mitigan los riesgos de la esclavitud moderna.⁶⁰ En cuanto a la responsabilidad civil, mientras que la legislación francesa prevé un motivo para emprender acciones legales cuando una empresa no cumple con sus obligaciones, las legislaciones alemana y británica no lo contemplan.⁶¹



A. Pueblos indígenas

El primer grupo especialmente protegido es el de los pueblos indígenas. En los sistemas internacionales de derechos humanos existen instrumentos que reconocen sus derechos colectivos a la tierra; al consentimiento libre, previo e informado; y a la cultura, que son el tema central de este informe.

En cuanto al derecho a la tierra, el artículo 14 del Convenio núm. 169 de la OIT y el artículo 26 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, establecen que este derecho implica el reconocimiento de la propiedad y posesión de los pueblos indígenas sobre las tierras y recursos que tradicionalmente han ocupado o utilizado. Dicho reconocimiento debe abarcar las dimensiones colectivas de la tenencia

60 Chiara Macchi y Claire Bright, 'Hardening Soft Law: the Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation' in Martina Buscemi and others, *Legal Sources in Business and Human Rights* (Brill 2020) 8; Norton Rose Fulbright and BIIICL, 'Making sense of managing human rights issues in supply chains' (2018) 9 10 <https://www.biiicl.org/documents/1939_making_sense_of_managing_human_rights_issues_in_supply_chains_2018_report_and_analysis_-_full_text.pdf> consultado el 1 Junio 2022.

61 Chiara Macchi y Claire Bright, 'Hardening Soft Law: the Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation' en Martina Buscemi y otros, *Legal Sources in Business and Human Rights* (Brill 2020) 6 14; Genevieve LeBaron and Andreas Rühmkorf, 'The domestic politics of corporate accountability legislation: struggles over the 2015 UK Modern Slavery Act' (2019) 17(3) *Socio-Economic Review* 709 727 728; Markus Krajewski, 'Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?' (2021) 6(3) *Business and Human Rights Journal* 550 558.

que están presentes en las comunidades indígenas.⁶²

Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la ocupación tradicional de las tierras por los pueblos indígenas “(...) tiene efectos equivalentes a los de un título de propiedad plena otorgado por el Estado”.⁶³ Para garantizar la seguridad de la tenencia de los pueblos indígenas, los Estados tienen la obligación de demarcar, delimitar y titular sus territorios.⁶⁴

Además, según el artículo 15 del Convenio núm. 169 de la OIT, el derecho a la tierra abarca la participación de los pueblos indígenas en los beneficios de los programas destinados a la exploración o explotación de sus recursos naturales.⁶⁵ Asimismo, el artículo 29 de la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas indica que este grupo tiene “(...) derecho a determinar y elaborar las prioridades y estrategias para el desarrollo o la utilización de sus tierras o territorios u otros recursos”.

En relación con el uso de los recursos naturales, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el derecho de los miembros de los pueblos indígenas a la propiedad comunal puede ser restringido por el Estado (por ejemplo, otorgando una concesión), siempre y cuando la limitación esté previamente prevista por la ley, y sea necesaria, proporcional y tenga el fin de alcanzar un objetivo legítimo en una sociedad democrática.⁶⁶ Además, la restricción debe tener en cuenta si la limitación niega las tradiciones y costumbres de una forma que ponga en peligro la supervivencia de la comunidad indígena y sus miembros.⁶⁷ Existen tres garantías adicionales para evitar que una restricción constituya tal negación: a) la participación efectiva de los miembros de la comunidad indígena, de acuerdo con sus usos y costumbres, en relación con cualquier plan de desarrollo o inversión dentro de su territorio, b) la concesión de un beneficio razonable derivado de cualquier plan de este tipo, c) la elaboración de una evaluación de impacto social y ambiental por entidades independientes y competentes, bajo supervisión estatal

62 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, ‘General Comment No 26. Draft prepared by the Rapporteurs, Rodrigo Uprimny and Michael Windfuhr’ (2021) UN Doc E/C.12/69/R.2, 20.

63 Caso de la Comunidad Indígena Sawhoyamaxa vs Paraguay, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 146 (29 de marzo, 2006), 128; Caso del Pueblo Indígena Xucuru y sus Miembros vs Brasil, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 346 (5 de febrero 2018), 117.

64 Caso de los Pueblos Indígenas de Madungandí y de Emberá de Bayano y sus miembros vs. Panamá, Sentencia Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 284 (14 de octubre 2014) 119. Como ha señalado el Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Proyecto de Observación General N°26, los estados tienen ‘(...) la obligación de garantizar la seguridad de la tenencia de todos los usuarios legítimos de la tierra, en particular, aquellos que dependen de esquemas colectivos o comunales de uso de la tierra’. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Naciones Unidas, ‘Observación general No 26. Proyecto preparado por los Relatores Rodrigo Uprimny y Michael Windfuhr’ (2021) UN Doc E/C.12/69/R.2, 15.

65 La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha considerado que los Estados deben compartir razonablemente los beneficios de cualquier proyecto de desarrollo dentro de las tierras ancestrales con los pueblos indígenas que ocupan dichas tierras. Caso de los Pueblos Kaliña y Lokono vs. Suriname, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 309 (25 de noviembre 2015), 227.

66 Caso de la Comunidad Indígena Yakye Axa vs. Paraguay, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 125 (17 de junio, 2005), 144-145; Caso del Pueblo de Saramaka vs. Suriname, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 172 (28 noviembre, 2007), 127. Este caso ha basado su razonamiento en el artículo 21 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos.

67 Caso del Pueblo de Saramaka vs. Suriname, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 172 (28 noviembre, 2007)

y previa a la concesión del plan de desarrollo o inversión.⁶⁸

Cabe señalar que los pueblos indígenas mantienen una relación cultural y espiritual con las tierras, territorios y otros recursos que tradicionalmente han poseído, ocupado o utilizado, tal como lo reconocen el artículo 13 del Convenio 169 de la OIT y el artículo 25 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos, esta relación se refiere al valor de la tierra tradicional para los pueblos indígenas, ya que “(...) no es una mera cuestión de posesión y producción, sino un elemento material y espiritual del que deben disfrutar plenamente, incluso para preservar su legado cultural y transmitirlo a las generaciones futuras”.⁶⁹

En cuanto al derecho al consentimiento libre, previo e informado, el artículo 19 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas prevé que los Estados celebrarán consultas con los pueblos indígenas, por conducto de sus propias instituciones representativas, antes de adoptar o aplicar medidas legislativas o administrativas que los afecten, a fin de obtener su consentimiento libre, previo e informado. En ese sentido, el artículo 32 de este instrumento contempla que se debe garantizar el cumplimiento de dichas consultas antes de la aprobación de cualquier proyecto que afecte a sus tierras u otros recursos, y el artículo 15 del Convenio núm. 169 de la OIT señala que las consultas con los pueblos indígenas son necesarias antes de que los Estados emprendan o autoricen cualquier programa encaminado a la exploración o explotación de recursos pertenecientes a las tierras de los pueblos indígenas.⁷⁰

Al analizar este derecho, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que sus elementos esenciales son “(...) a) el carácter previo de la consulta; b) la buena fe y el propósito de llegar a un acuerdo; c) la consulta adecuada y accesible; d) la evaluación de impacto ambiental, y e) la consulta informada”.⁷¹

En relación con el derecho a la cultura, el artículo 8 del Convenio núm. 169 de la OIT afirma que los pueblos indígenas tienen derecho a mantener sus propias costumbres e instituciones. Por su parte, los artículos 11, 13, 31 y 34 de la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas añaden que dichos pueblos tienen derecho a practicar, desarrollar, controlar, proteger y promover sus tradiciones, costumbres, expresiones y manifestaciones culturales. Además, los pueblos indígenas tienen derecho a determinar

68 Ibid, 129. Con respecto a las evaluaciones de impacto ambiental, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha indicado que sirven para identificar el posible impacto adverso de un plan de desarrollo o inversión en una comunidad indígena y que su formulación debería implicar su participación. Caso del Pueblo Indígena Kichwa de Sarayaku vs. Ecuador, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 245 (27 junio, 2012), 204-206.

69 Caso de la Comunidad Mayagna (Sumo) Awas Tingni vs. Nicaragua, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 79 (31 agosto, 2001), 149.

70 De conformidad con el artículo 10 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, el derecho al consentimiento libre, previo e informado prohíbe la reubicación de los pueblos indígenas de sus tierras cuando no han otorgado dicho consentimiento.

71 El caso del Pueblo Indígena Kichwa de Sarayaku vs. Ecuador, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 245 (27 junio, 2012), 178.

su propia identidad cultural, según el artículo 33 de la citada declaración.

B. Personas defensoras de derechos humanos (DDH)

El segundo grupo en el que se centra este informe es el de las personas defensoras de derechos humanos. Según un informe de 2017 de Global Witness, 207 DDHs fueron asesinados, la mayoría en América Latina.⁷² En México, los peligros para los DDHs crecen paralelamente a los del resto de la región y a tales extremos que para el 2012 el gobierno mexicano había desarrollado la Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas.⁷³ Esta medida a nivel estatal confirma la necesidad de los DDHs como tema comparativo en esta investigación. Adicionalmente, los instrumentos regionales e internacionales de derechos humanos apoyan la urgencia de amortiguar y resolver los altos niveles de criminalización injusta, asesinatos y tortura que enfrentan.⁷⁴

Sin embargo, la ley mexicana y su mecanismo para la protección de los defensores de los derechos humanos y los periodistas tienen muchos defectos. Según un informe de WOLA de mayo de 2020, todavía hay muchas lagunas en la aplicación del mecanismo, el departamento carece de personal suficiente y su presupuesto ha impedido repetidamente su eficacia en muchos casos.⁷⁵ Cuestiones como estas contribuyen a un retraso en el sistema y bloquean muchas –si no todas– las protecciones que podrían ser útiles para las personas defensoras de los derechos humanos.



72 Frontline Defenders, 'Annual Report on Human Rights Defenders at Risk In 2017' (Front Line, the International Foundation for the Protection of Human Rights Defenders 2017) <https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/annual_report_digital.pdf> consultado el 29 de abril 2022.

73 Ley de Protección de Derechos Humanos de Defensores y Periodistas 2012.

74 Inter-American Commission on Human Rights, 'Criminalization of The Work of Human Rights Defenders' (Inter-American Commission on Human Rights 2015) <<http://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/criminalization2016.pdf>> consultado 17 de enero 2022.; see also, Business & Human Rights Resource Centre, 'Renewable Energy (In)Justice in Latin America' (Business & Human Rights Resource Centre 2021) <https://media.business-humanrights.org/media/documents/RE_LATAM_final_English.pdf> consultado 26 de octubre 2021. pp. 8 (número de abusos) & 10 (para abusos por categoría).

75 WOLA, 'Mexico Needs Comprehensive Strategies to Combat Violence Against Journalists and Human Rights Defenders' (2020) <<https://www.wola.org/analysis/journalists-human-rights-defenders-mexico/>> consultado 19 de junio 2022.

El grupo de “ personas defensoras de los derechos humanos” abre la investigación a una variedad de aspectos demográficos. La raza, el sexo, el origen étnico, la sexualidad y otras características de un defensor de los derechos humanos influyen en los niveles de riesgo a los que se enfrenta.

Un ejemplo de esta influencia se observa en la documentación de los Informes de los Procedimientos Especiales de la ONU sobre los ataques basados en el sexo que han sufrido mujeres defensoras de los derechos humanos.⁷⁶ Pero si además la mujer DDH fuera indígena, el nivel de peligro y ataques que enfrenta aumentaría, ya que ahora recibiría ataques dirigidos a una mujer DDH y también aquellos dirigidos a dañar a una DDH indígena.⁷⁷ No sólo eso, sino que el sector (es decir, hidroeléctrico, solar, minero, maderero, etc.) en el que abogan los defensores también influye en su nivel de ataques.⁷⁸ La entrevista con Federico Chunga Fiestas, que fue el coordinador general del NAP de Perú, también confirmó estos mayores niveles de riesgo con la afiliación sectorial, y que para el caso de Perú, afirma que los defensores ambientales indígenas encabezan la lista de quienes mayor peligro corren.⁷⁹

Debido a esta cuestión crítica, es necesario hacer hincapié en las prácticas no discriminatorias o en la focalización para impulsar medidas que sean más interseccionales y hagan hincapié en la no discriminación a la hora de abordar cómo ayudar a un grupo tan diverso de defensores. Además de esta medida, los defensores de los derechos humanos necesitan soluciones eficaces que les ayuden a abordar y poner fin a los problemas a los que se enfrentan, pero que también les ayuden a despejar el camino para sus futuros trabajos y proyectos.

Dentro del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁸⁰ y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸¹ se contemplan estos dos derechos en el artículo 2 de ambos documentos. La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Defensores de los Derechos Humanos profundiza aún más en cuanto al derecho a recibir reparación.

El artículo 9.1 establece que:

“En el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, incluidas la promoción y la protección de los derechos humanos a que se refiere la presente Declaración,

76 UN General Assembly. “Situation of human rights defenders” 3 de agosto 2016. A/71/281.

77 Ibid.

78 Global Witness. ‘At What Cost?’ (Global Witness 2018) <<https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environment-activists/at-what-cost/>> consultado 10 de enero 2022

79 Entrevista con Federico Chunga, ex Coordinador General del NAP peruano, 8 de abril del 2022.

80 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (aprobada el 16 de diciembre de 1966, entró en vigor el 23 de marzo de 1976) 999 UNTS 171 (ICCPR)

81 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (aprobada el 16 diciembre de 1966, entró en vigor el 3 de enero de 1976) 993 UNTS 3 (ICESCR)

toda persona tiene derecho, individual o colectivamente, a beneficiarse de una reparación y a ser protegida en caso de violación de estos derechos.”⁸²

La Observación General núm. 31 del Comité de Derechos Humanos de la ONU afirma que “además de la protección efectiva de los derechos del Pacto, los Estados Parte deben velar porque los individuos dispongan también de recursos accesibles y efectivos para hacer valer esos derechos”.⁸³ Por lo que añade a la variedad del tipo de recursos efectivos que se deben proporcionar y no los limita sólo a compensaciones monetarias. Es decir, deberían darse pasos proactivos en la creación de legislación, políticas, botones de pánico y programas que despejen el camino para que los DDHs dispongan de recursos útiles y duraderos. Esto también se refleja en la Guía sobre Planes Nacionales de Acción del Grupo Ejecutivo de Empresas y Derechos Humanos.⁸⁴

En cuanto a Francia, Reino Unido y Alemania, también están obligados a garantizar este derecho por lo establecido en el artículo 13 de la Convención Europea de Derechos Humanos titulado: “Derecho a reparación”.⁸⁵ El equivalente para Colombia, Chile y Perú se encuentra en la Convención Americana sobre Derechos Humanos bajo el Artículo 25, “Derecho a la Protección Judicial.”⁸⁶ La importancia de que los Estados hagan hincapié en este derecho radica en que puede resultar muy efectiva para disuadir a las empresas de continuar con estas violaciones si tienen que pagar algún tipo de reparación.

Algunos de los riesgos específicos a los que se enfrentan los DDHs son las amenazas de muerte, la difamación, la criminalización, los ataques, el alarmismo y/o el asesinato.⁸⁷ En el Informe de la AGNU de 2018 del Relator Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos sobre su misión en México, hubo múltiples confirmaciones con respecto a la tortura a la que se enfrentaban los DDHs dentro de la nación.⁸⁸ Un informe previo presentado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos también sustenta este patrón de tortura contra los DDHs en México y proporciona más detalles sobre los sucesos y los perpetradores detrás de las violaciones.⁸⁹ Además, todos los Estados estudiados en este informe han firmado y ratificado la Convención contra la tortura

⁸² UNGA Res 53/144, “Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, grupos y las instituciones de promover y proteger los Derechos Humanos y las libertades fundamentales” 8 de marzo de 1999 (aprobada el 9 de diciembre de 1998)

⁸³ UNHCR ‘Observación general no. 31 [80] sobre la naturaleza de la obligación jurídica general impuesta a los Estados Partes en el Pacto’ (26 de mayo de 2004) UN DOC CCPR/C/21/Rev.1/Add.13

⁸⁴ Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, ‘Directrices sobre Planes de Acción Nacional en Empresas y Derechos Humanos’ [2016] (p. 31)

⁸⁵ Convenio de Europa para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (European Convention on Human Rights, enmendada) (ECHR) art 13.

⁸⁶ Organización de los Estados Americanos, Convención Americana de Derechos Humanos (entró en vigor el 18 de julio de 1978) OAS Treaty Series No. 36 (1969) Art. 25.

⁸⁷ Ben Leather and others, ‘A Thematic Supplement To ‘National Action Plans on Business and Human Rights: A Toolkit For The Development, Implementation, And Review Of State Commitments To Business And Human Rights Frameworks’ (International Service for Human Rights & International Corporate Accountability Roundtable 2016) <https://ishr.ch/sites/default/files/documents/ishr_icar_hrds_in_NAPss_guidance_eng.pdf> accessed 21 October

⁸⁸ UNGA, “Report of the special rapporteur on the situation of human rights defenders on his mission to Mexico” 12 February 2018, A/HRC/37/51/Add.2

⁸⁹ Inter-American Commission on Human Rights, ‘The Human Rights Situation in Mexico’ (Inter-American Commission on Human Rights 2015) <<http://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/mexico2016-en.pdf>> accessed 2 March 2022. (Pgs. 104–105, 157–194)

y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.⁹⁰

El Artículo 2.1 establece que “Todo Estado Parte adoptará medidas legislativas, administrativas, judiciales o de otra índole eficaces para impedir los actos de tortura en todo territorio que esté bajo su jurisdicción” y puede utilizarse para instar a los Estados a que consideren sus NAPs como una herramienta que enfatice y desarrolle medidas concretas en la protección general de los DDHs y garantice su seguridad frente a la violencia selectiva.

Suplementariamente, dentro de esta convención, la responsabilidad de proteger de la tortura no sólo corresponde a los Estados y a sus constituyentes o residentes dentro de su jurisdicción, sino como se menciona en el artículo 5.1, “Cada Estado Parte adoptará las medidas que sean necesarias para establecer una jurisdicción sobre los delitos a que se refiere el artículo 4 en los siguientes casos:

- Ⓐ Cuando los delitos se cometan en cualquier territorio bajo su jurisdicción o a bordo de un buque o aeronave matriculados en dicho Estado;
- Ⓑ Cuando el presunto delincuente sea nacional de dicho Estado;
- Ⓒ Cuando la víctima sea nacional de dicho Estado, si dicho Estado lo considera apropiado.”

Es decir, centrarse en este derecho no sólo entrará dentro del tema de los DDHs, sino que también se solapará ligeramente con la sección del proyecto sobre obligaciones extraterritoriales, ya que la convención insta a los Estados a aplicar obligaciones de diligencia debida a sus empresas y nacionales en el extranjero. En la sección sobre obligaciones extraterritoriales se profundiza más en este tema.

C. Mujeres

El tercer grupo afectado es el de las mujeres. Este estudio se referirá a tres derechos particulares de las mujeres aplicables en el sector empresarial. El primero, el derecho al trabajo, está presente en el PIDESC, en el artículo 6.1 “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar”, y en la CEDAW, en el artículo 11 (a) “El derecho al trabajo como derecho inalienable de todos los seres humanos”. El segundo, el derecho a la igualdad de oportunidades laborales, también está contemplado en ambos convenios, en el artículo 7 del PIDESC “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”, y en el artículo 11 (b) de la CEDAW “El derecho a las mismas oportunidades de empleo”.

⁹⁰ ‘UNTC’ (Treaties.un.org, 2022) <https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-9&chapter=4&clang=_en> consultada 2 de febrero 2022.

Por último, el PIDESC establece el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Este instrumento establece “Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual” en el artículo 7(i).



Los contenidos de los convenios jurídicamente vinculantes, en este caso el PIDESC y la CEDAW, deben ser aplicados y ejecutados por los Estados que los ratificaron debido a su obligación de respetar, proteger y cumplir estos derechos. En el caso de los países elegidos para este proyecto, todos han ratificado ambos pactos.

Los dos convenios fundamentales de la OIT sobre igualdad de remuneración (C100)⁹¹ y discriminación en el empleo (C111)⁹² han sido ratificados y están en vigor para los seis países. Otros dos convenios clave sobre los derechos reconocidos internacionalmente a las mujeres son el Convenio núm. 156, sobre los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, en vigor sólo para Chile, Francia, Perú⁹³, y el Convenio núm. 183, sobre la protección de la maternidad, en vigor para Perú y próximamente para Alemania.⁹⁴ En ellos se desarrollan con más detalle los derechos mencionados anteriormente, obligando a los Estados a aplicar los derechos al trabajo y a condiciones de trabajo justas y equitativas del PIDESC y la CEDAW.

91 International Labour Organization (ILO), Equal Remuneration Convention, 29 June 1951, C100, available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-/declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_84_en.pdf>

92 International Labour Organization (ILO), Equal Remuneration Convention, 29 June 1951, C100, available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-/declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_84_en.pdf>

93 International Labour Organization (ILO), Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981, C156, available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114192.pdf>/documents/genericdocument/wcms_114192.pdf>

94 International Labour Organization (ILO), Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, C183, available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114195.pdf>

En cuanto a la presencia de un aspecto de género en todos los NAPs, las orientaciones del Grupo de Trabajo de la ONU establecen claramente que deben tratar de prestar “especial atención a derechos y necesidades de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones que puedan correr un mayor riesgo de convertirse en vulnerables o marginados, así como a los retos a los que se enfrentan, y teniendo debidamente en cuenta los diferentes riesgos que pueden enfrentar las mujeres y los hombres”.⁹⁵

D. Derecho a participar

En esta sección se explica la participación de las partes interesadas en el proceso de los NAPs. En el artículo 18(b) de los UNGP, el término “partes interesadas” se describe como “grupos potencialmente afectados”.⁹⁶ En el caso de las empresas y los derechos humanos, los grupos afectados o partes interesadas afectadas pueden entenderse como grupos de personas cuyas vidas y derechos pueden verse afectados negativamente por determinadas prácticas empresariales.⁹⁷ Las partes interesadas afectadas pueden ser internas o externas.⁹⁸ Los primeros incluyen a empleados, directivos, consejos de administración, y los segundos, mucho más amplios, abarcan a trabajadores de la cadena de suministro, comunidades e incluso consumidores. Los pueblos indígenas y las mujeres entran directamente en estas categorías, mientras que las personas defensoras de derechos humanos lo hacen indirectamente, al ser ellos mismos defensores de las partes interesadas y ser blancos potenciales de empresas que los quieran silenciar.

Las personas defensoras de derechos humanos, los pueblos indígenas y las mujeres se encuentran entre las partes interesadas afectadas por el cumplimiento o la falta de cumplimiento de los derechos que se pretende defender con la ayuda de los NAPs. En un esfuerzo por ayudar a los Estados en sus iniciativas para desarrollar un NAP, el Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos publicó una guía en 2016⁹⁹, que se ha complementado con the National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit by the Danish Institute for Human Rights and the International Corporate Accountability Roundtable.¹⁰⁰ Estas dos fuentes arrojan luz sobre las normas que se esperan de los Estados en materia de participación de partes interesadas no gubernamentales en la elaboración, aplicación y actualización de los NAPs, así como sobre la transparencia en dichos procesos.

⁹⁵ UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’

⁹⁶ John Ruggie, ‘Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework’, 17th Sess, UN Doc A/HRC/17/31 (2011) Accessed at: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf>

⁹⁷ Definición proveniente de UNCHR, ‘The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide’ (June 2012) UN Doc HR/PUB/12/02; “Una persona interesada afectada se refiere aquí específicamente a una persona cuyos derechos humanos se han visto afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa”.

⁹⁸ Shift Mazars LLP, ‘C2 – Stakeholder Engagement (UN Guiding Principles Reporting Framework, 2016–2017) <www.ungpreporting.org/reporting-framework/management-of-salient-human-rights-issues/stakeholder-engagement/> consultado 20 de marzo 2022.

⁹⁹ UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ (Noviembre 2016).

¹⁰⁰ The Danish Institute for Human Rights and the International Corporate Accountability Roundtable

Entre las normas establecidas en estos materiales de orientación, 1) los Estados deben publicar un plan de trabajo para la elaboración de un NAP y difundirlo entre las partes interesadas no gubernamentales¹⁰¹, de forma oportuna y a través de los medios de comunicación adecuados, para que las partes interesadas puedan gestionar su participación en los procesos del NAP;¹⁰² 2) los Estados deben informar adecuada y oportunamente a los agentes no gubernamentales de las oportunidades de participación en el proceso de elaboración del NAP (talleres, diálogos, consultas, periodos de comentarios, etc.)¹⁰³, incluyendo a la redacción de la National Baseline Assessment (NBA);¹⁰⁴ y 3) los Estados deben publicar, de forma accesible y oportuna, los documentos clave relacionados con los procesos del NAP, incluida la NBA, los resúmenes de los actos de participación, las contribuciones de las partes interesadas, el proyecto de NAP y los informes de ejecución.¹⁰⁵

Además, 4) los Estados deben llevar a cabo consultas con las partes interesadas no gubernamentales “(...) sobre las prioridades y las acciones concretas que deben incluirse en el NAP (...)” y pedirles su opinión sobre el proyecto de NAP;¹⁰⁶ 5) los Estados deben realizar un mapeo de las partes interesadas al inicio del proceso del NAP, teniendo en cuenta a los representantes de los grupos afectados y a las personas defensoras de los derechos humanos;¹⁰⁷ 6) los Estados deben crear un grupo de trabajo de múltiples partes interesadas para colaborar con los representantes de los grupos afectados y otros actores no gubernamentales, con el fin de guiar la elaboración del NAP.¹⁰⁸ Además, los Estados deben crear un grupo de múltiples partes interesadas para supervisar la aplicación del NAP, que puede basarse en la plataforma creada para el proceso de elaboración.¹⁰⁹

Además, 7) los Estados deben eliminar las barreras que impidan a los grupos marginados o en situación de riesgo (como las mujeres, los pueblos indígenas y los defensores de los derechos humanos) participar de forma efectiva en los procesos de los NAPs que pueden consistir en la falta de recursos financieros o el miedo a represalias;¹¹⁰ y 8) los Estados deben proporcionar la formación necesaria a las partes interesadas no gubernamentales

101 UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ [2016] 6.

102 The Danish Institute for Human Rights and the International Corporate Accountability Roundtable, National Action Plans on business and human rights Toolkit. 2017 Edition (DIHR & ICAR 2017), 20

103 Ibid, 20–21

104 Ibid, 30; UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ [2016] 7–8

105 Ibid, 21, 49

106 UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ [2016] 8–9; The Danish Institute for Human Rights and the International Corporate Accountability Roundtable, National Action Plans on business and human rights Toolkit. 2017 Edition (DIHR & ICAR 2017), 21.

107 The Danish Institute for Human Rights and the International Corporate Accountability Roundtable, National Action Plans on business and human rights Toolkit. 2017 Edition (DIHR & ICAR 2017), 22–23.

108 Ibid, 23; UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ [2016] 6.

109 UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ [2016] 9–10

110 The Danish Institute for Human Rights and the International Corporate Accountability Roundtable, National Action Plans on business and human rights Toolkit. 2017 Edition (DIHR & ICAR 2017), 24.

sobre empresas y derechos humanos para que puedan participar de forma significativa en el proceso de elaboración del NAP.¹¹¹

Con respecto a los titulares de derechos específicos abordados en este informe, los Estados deben llevar a cabo consultas con los pueblos indígenas dentro del proceso de elaboración de los NAPs, con respecto a las medidas legislativas, administrativas y de desarrollo que puedan afectarles, y de conformidad con el derecho de los pueblos indígenas al consentimiento libre, previo e informado.¹¹² Este derecho implica que “(...) la naturaleza y el alcance del proceso de consulta deberán acordarse con los pueblos indígenas antes de que tengan lugar los procedimientos de consulta. Las consultas también deberían iniciarse antes de que el gobierno adopte cualquier tipo de decisión (...)”.¹¹³ Los Estados pueden considerar la creación de una vía de consulta específica para que las comunidades indígenas sigan estos procedimientos.¹¹⁴

Con relación a la participación de los defensores de los derechos humanos en el proceso de elaboración de los NAPs, los Estados deben garantizar la protección efectiva de estos actores a lo largo de todas las etapas de los NAPs, y prever medidas dentro de estos instrumentos de política pública para hacer frente a la persecución y el acoso que les afectan.¹¹⁵

Por lo que respecta a las mujeres, su participación en los procesos de los NAPs es clave para comprender cómo las actividades empresariales en los lugares de trabajo perpetúan la discriminación generalizada contra ellas, y cómo estas actividades provocan impactos desproporcionados en las condiciones laborales de las mujeres en particular.¹¹⁶

El Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos subraya la importancia de recabar la opinión de las partes interesadas ya que permite a las empresas y a los gobiernos darse cuenta de todo el alcance de su impacto en los grupos afectados. Además, cualquier nueva medida para respetar, proteger o cumplir los derechos humanos que se adopte sin consultar a las personas o comunidades afectadas por estas medidas tiene menos posibilidades de éxito que si estas medidas se basan en lo que estas personas necesitan. Este tipo de información puede ser facilitada por instituciones nacionales de derechos humanos (NHRIs, por sus siglas en inglés), representantes de empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y representantes de los grupos afectados, que deben participar en la elaboración de un NAP, señala la guía.¹¹⁷

111 Ibid, 25.

112 Ibid, 51.

113 Ibid.

114 Ibid, 52

115 Ibid, 52

116 Ibid, 54.

117 UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ [2016]

Los propios principios rectores de Naciones Unidas que se espera que respeten los Estados, contienen orientaciones sobre la inclusión de las partes interesadas. En el Principio 18, se hace bastante explícito que la participación activa y la comunicación significativa con los grupos afectados es un paso necesario dentro del esfuerzo de cualquier empresa por alcanzar el objetivo de mejorar en el sector de los derechos humanos. No hacerlo supondría no aplicar la diligencia debida.¹¹⁸ A la hora de supervisar el efecto de las medidas establecidas en los NAPs, los Principios Rectores también establecen, en el principio 20, que las empresas deben recabar la opinión de los grupos de interés afectados.

La participación de las partes interesadas sólo puede garantizarse si se les da a conocer el punto de vista actual, el objetivo y los esfuerzos realizados –o no realizados–. Por tanto, es necesaria una comunicación eficaz de las empresas para garantizar una participación óptima de las partes interesadas. Una vez más, se hace hincapié en esto en el 21º principio de los UNGP. El Principio 31 contiene recomendaciones relativas a los mecanismos de reclamación no judiciales y aconseja que el diálogo con las partes interesadas es la mejor manera de darles las reparaciones que realmente necesitan.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR) también articula el derecho de las personas a participar activamente en el desarrollo de las cuestiones políticas que les conciernen. En el artículo 25(a), se establece que todos los ciudadanos tienen derecho y deben tener la oportunidad de “participar en la dirección de los asuntos públicos directamente o por medio de representantes libremente elegidos”. La Observación General 25 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas deja aún más en claro el alcance de este derecho, al especificar que los “asuntos públicos” incluyen “la formulación y aplicación de políticas en los planos internacional, nacional, regional y local”.¹¹⁹ El artículo 23 (a) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que México, Perú, Chile y Colombia han ratificado, también garantiza este derecho precisamente con las mismas palabras que el artículo 25 del ICCPR.¹²⁰ Además, el artículo 6 del Convenio núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (1989) menciona específicamente que los Estados deben “consultar a los pueblos interesados [...] cada vez que se prevean [...] medidas susceptibles de afectarles” y “establecer los medios a través de los cuales dichos pueblos puedan participar libremente”.¹²¹

118 El OHCHR dice que el cuarto componente de la diligencia debida es “(d) Comunicar cómo se están abordando los impactos y mostrar a las partes interesadas – en particular a las partes afectadas – que existen políticas y procesos adecuados.” <<https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/corporate-human-rights-due-diligence-identifying-and-leveraging-emerging-practices>>

119 UN Human Rights Committee, General Comment No. 25: The Rights to participate in public affairs, voting rights and the right of equal access to public service (Art. 25), Para 5, CCPR/C/21/Rev.1/Add.7, 27 August 1996, available at: <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f21%2fRev.1%2fAdd.7&Lang=en>

120 Organization of American States (OAS), American Convention on Human Rights, “Pact of San Jose”, Costa Rica, 22 November 1969, available at: <<https://www.refworld.org/docid/3ae6b36510.html>> [consultado 21 de marzo 2022]

121 International Labour Organization (ILO), Indigenous and Tribal Peoples Convention, C169, 27 June 1989, disponible en: <www.refworld.org/docid/3ddb6d514.html> [consultado 21 de marzo 2022]

En lo que respecta a los pueblos indígenas en particular, esto se vio reforzado por la decisión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso del pueblo indígena kichwa de Sarayaku contra Ecuador (2012).¹²² Varios Estados incluso han incluido el concepto de participación de los interesados en sus leyes nacionales, como Chile, con su Ley 19.253 (2017)¹²³ y la Constitución colombiana de 1991, cuyo artículo 2 establece que “Son fines esenciales del Estado [...]; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan [...]”.¹²⁴

E. Obligaciones extraterritoriales (OETs)

La responsabilidad de un Estado debe existir aún fuera de su jurisdicción para proporcionar un mecanismo de “seguridad” que tenga como objetivo disminuir las violaciones de los derechos humanos, es decir, no sólo desde dentro de una nación, sino también fuera de ella. Las OETs pueden aplicarse a diversas necesidades en materia de derechos humanos, como la supervisión, la aplicación, las reparaciones y la rendición de cuentas en general.¹²⁵ Como base jurídica de las OETs, los Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en el Ámbito de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales proporcionan orientación sobre qué Estados asumen sus OETs.¹²⁶

En estos principios se presenta una definición, el alcance de la jurisdicción y los elementos sustantivos de las OETs.¹²⁷ En concreto, el principio 9 estipula que los Estados tienen obligaciones en situaciones como cuando los Estados pueden “ejercer autoridad o control efectivo” sobre el territorio y los individuos.¹²⁸ Sustancialmente, los principios expresan que los Estados están obligados a regular a agentes no estatales, incluidas “las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”, para evitar que infrinjan el disfrute de los derechos en circunstancias como “cuando el agente no estatal tenga la nacionalidad del Estado de que se trate” o cuando la empresa que lo controla tenga una relación sustancial con el Estado en cuestión.¹²⁹

Además, para abordar algunas de estas cuestiones relacionadas con la extraterritorialidad, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos ofrece orientación a los Estados sobre la adopción específica de métodos dentro de sus planes de acción nacionales. El informe titulado “Guidance on

122 Kichwa indigenous people of Sarayaku v Ecuador (Merits, Reparations, Costs) IACtHR Series C Nº245 (27 de junio de 2021).

123 Minority Rights Group International, World Directory of Minorities and Indigenous Peoples – Chile: Mapuche, September 2017, disponible at: <https://www.refworld.org/docid/49749d3e32.html> [consultado 21 de marzo 2022]

124 Constitución Política de Colombia [Colombia], 27 de octubre 1991 (rev. 2015), available at: <www.constituteproject.org/constitution/Colombia_2015.pdf?lang=en> [consultado 22 de marzo 2022]

125 Daniel Augenstein, ‘Towards A New Legal Consensus on Business and Human Rights: A 10Th Anniversary Essay’ (2022) 40 Netherlands Quarterly of Human Rights.

126 Olivier De Schutter y otros, ‘Commentary to the Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights’ [2012] 34 1084, 1084.; véase también Daniel Augenstein, ‘Towards A New Legal Consensus on Business and Human Rights: A 10Th Anniversary Essay’ (2022) 40 Netherlands Quarterly of Human Rights.

127 Ibid, (n 46) 1085, 1102, 1105, 1134, 1138.

128 Ibid (n 46) 1105.

129 Ibid (n 46) 1134, 1138.

National Action Plans on Business and Human Rights” fue publicado en noviembre de 2016 y menciona directamente las posibles medidas y pasos recomendados que podrían adoptarse en relación con los Pilares de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. A continuación, se enumeran ciertas áreas de interés, o normas, que deberían mencionarse en los NAPs para cubrir mejor las lagunas en la rendición de cuentas de los Estados y la supervisión de sus empresas en el extranjero.

El informe guía de 2016 del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas describe su “Evaluación y consulta” en la segunda fase de su plan de orientación.¹³⁰ Aquí se recomienda a los Estados que colaboren con las instituciones nacionales de derechos humanos locales, los sindicatos y/o las organizaciones de la sociedad civil cuando se produzcan problemas y violaciones extraterritoriales. Además, se recomienda a los Estados que tengan niveles de transparencia que ayuden a la comunidad, a los grupos de personas desproporcionadamente afectadas y a otros actores externos a contribuir al proceso de proporcionar reparación y alivio dentro de la situación. En otras palabras, esta recomendación del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas ayudaría a llenar lagunas en cuestiones que no son tan frecuentes o directamente visibles dentro del Estado.

Esta es una de las menciones y normas que esta investigación también buscará dentro de los NAPs. Sobre todo, teniendo en cuenta que muchos de los países europeos mencionados anteriormente cuentan con múltiples empresas en el extranjero que cometen violaciones contra individuos y contra grupos en su país de acogida.¹³¹ Por lo tanto, cualquiera de las políticas y acciones que mencionen en sus NAPs podría servir de inspiración, o recrearse, para que el gobierno mexicano responsabilice y controle a sus empresas en el extranjero.

El Principio Rector núm. 25 establece:

“Como parte de su deber de protección contra abusos a los derechos humanos relacionados con las empresas, los Estados deben adoptar medidas adecuadas para garantizar, por medios judiciales, administrativos, legislativos u otros medios apropiados, que cuando se produzcan tales abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados tengan acceso a la reparación”.¹³²

Disponer de sistemas, políticas o programas que ofrezcan reparación refuerza el deber de protección del Estado de origen.¹³³ Se trata de una norma especialmente importante

¹³⁰ UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ [2016] (p 7–8)

¹³¹ Business & Human Rights Resource Centre, ‘Renewable Energy (In)Justice in Latin America’ (Business & Human Rights Resource Centre 2021) <https://media.business-humanrights.org/media/documents/RE_LATAM_final_English.pdf> consultado 26 de octubre 2021. (pp. 6)

¹³² Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, ‘Orientación sobre Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos’ [2016] (p 27)

¹³³ Ibid. (pg. 27)



en tanto que “respaldo” en caso de que el Estado de acogida no actúe a nivel nacional. Es decir, las personas que han visto violados sus derechos humanos tienen otro actor al que recurrir.

La OACDH ha elaborado unas Orientaciones para mejorar la rendición de cuentas de las empresas y el acceso a los recursos judiciales en caso de violación de los derechos humanos, en ellas, se ofrecen recomendaciones a los Estados sobre cómo generar el acceso a la reparación, pilar de los principios rectores de Naciones Unidas.¹³⁴ Estas recomendaciones abarcan el fortalecimiento de los mecanismos de reparación de derecho público y privado.¹³⁵ Los Estados pueden aplicar estas recomendaciones como parte de un NAP.¹³⁶ La guía tiene un anexo que explica a los Estados cómo aplicarla.¹³⁷

Entre las recomendaciones de la guía, los Estados deben proporcionar recursos judiciales que aborden los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas que sean adecuados para responder a las características de dichos abusos y detallen las obligaciones que imponen a las empresas.¹³⁸ Dichas reparaciones deben constituir una disuasión eficaz de los impactos adversos sobre los derechos humanos llevados a cabo por las empresas.¹³⁹ Además, la guía sugiere que los Estados revisen si sus regímenes de derecho público y privado garantizan la cobertura requerida y el conjunto adecuado de enfoques en relación con los impactos sobre los derechos

134 UN OCHCR, ‘Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse’ (2016) UN Doc A/HRC/32/19, 8, annex.

135 Ibid, 17.

136 Ibid, 19, 31

137 UN OCHCR, ‘Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse: explanatory notes for guidance’ (2016) UN Doc A/HRC/32/19/Add.1.

138 UN OCHCR, ‘Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse’ (2016) UN Doc A/HRC/32/19, annex.

139 Ibid.

humanos relacionados con las empresas, a la luz de las obligaciones internacionales de los Estados en materia de derechos humanos y la evolución de los desafíos en el ámbito de las empresas y los derechos humanos y, si se encuentra alguna deficiencia en la cobertura o el enfoque, los Estados deben adoptar las modificaciones necesarias para responder mejor a tales abusos.¹⁴⁰

La OACDH también ha elaborado una guía para mejorar la eficacia de los mecanismos no judiciales del Estado relativos a los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas.¹⁴¹ La guía tiene asimismo un anexo que explica cómo pueden aplicarla los Estados.¹⁴² Entre las recomendaciones de esta guía, los Estados deben revisar exhaustivamente si dichas reparaciones están previstas para responder a impactos adversos sobre los derechos humanos, si tienen un grado adecuado y suficiente de independencia, si funciona para contribuir al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y si satisfacen las necesidades y protegen suficientemente los derechos de las personas y comunidades para las que se conciben estas reparaciones.¹⁴³ El Estado debe adoptar las mejoras necesarias para corregir cualquier deficiencia en la eficacia de dichos recursos.¹⁴⁴ Además, la guía sugiere que los estados respondan a los casos transfronterizos a través de sus mecanismos no judiciales.¹⁴⁵

El segundo Principio Rector destaca las obligaciones extraterritoriales que tienen los Estados a la hora de supervisar y limitar a sus empresas, pero también la responsabilidad de ser explícitos en las expectativas que tienen y seguirán teniendo sobre las empresas. Establecer estas medidas desde el principio es una forma segura de mantener las prácticas empresariales dentro de un estándar adecuado, incluso si el nuevo Estado de acogida de la corporación tiene una mala calidad de conductas empresariales y de derechos humanos, las empresas tendrán que seguir –o estar inclinadas a seguir– los estándares adecuados de su país de origen. Otra recomendación y medida potencial que entra dentro de este principio rector es impulsar a los Estados a que las implicaciones extraterritoriales saturen las medidas a nivel nacional, y la aplicación muy directa de una “legislación extraterritorial estricta y su aplicación”.¹⁴⁶

El Principio Rector 26 es el siguiente:

“Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para garantizar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales al abordar los abusos de los derechos humanos

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ UN OCHCR, ‘Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse through State-based non-judicial mechanisms’ UN Doc A/HRC/38/20.

¹⁴² UN OCHCR, ‘Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse through State-based non-judicial mechanisms: explanatory notes to final report’ (2018) UN Doc A/HRC/38/20/Add.1.

¹⁴³ UN OCHCR, ‘Recommended action to improve the effectiveness of State-based non-judicial mechanisms relevant to business and human rights’ (2018) UN Doc A/HRC/38/20, Annex, policy objective 1.

¹⁴⁴ Ibid.

¹⁴⁵ Ibid, policy objective 13.

¹⁴⁶ UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ [2016]

relacionados con las empresas, incluido el estudio de formas de reducir los obstáculos jurídicos, prácticos y de otro tipo pertinentes que puedan dar lugar a una denegación del acceso a la reparación”.¹⁴⁷

Este principio, en particular, subraya la importancia de las diferentes vías que deben funcionar conjuntamente para aliviar los problemas en cuestión, con diferentes medidas judiciales y no judiciales. La sugerencia del grupo y la medida potencial recomendada establece que, independientemente de si el problema tiene lugar extraterritorialmente o dentro de la jurisdicción del Estado, los mecanismos deben esforzarse por ser igual de eficaces y, por lo tanto, es crucial que las lagunas en la información, los recursos y otras necesidades se aborden lo antes posible y que las víctimas que lo necesiten puedan acceder fácilmente a la reparación.

¹⁴⁷ Ibid.



III. ESTUDIO COMPARATIVO

Personas afectadas

1. Pueblos indígenas

Como se menciona en la sección II, los tratados internacionales como el Convenio núm. 169 de la OIT y la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (la Declaración de la ONU), así como el proyecto de Observación General núm. 26 del CESCR (por sus siglas en inglés), estipulan que los Estados están obligados a reconocer los derechos colectivos de los pueblos indígenas. Además, como premisa, la Declaración de la ONU muestra explícitamente su preocupación por la existencia de “injusticias históricas”, como “la colonización y el desposeimiento de sus tierras, territorios y recursos”, que les impiden ejercer sus derechos colectivos.¹⁴⁸

Los principios rectores de Naciones Unidas reconocen a los pueblos indígenas como grupos que requieren una protección especial en la aplicación de dichos principios rectores.¹⁴⁹ En la práctica, se exige a los Estados que ratifiquen los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos pertinentes para proteger a las personas contra los daños;¹⁵⁰ garanticen la participación de los pueblos indígenas en todos los aspectos del NAP;¹⁵¹ asesoren a las empresas sobre cómo considerar las cuestiones relativas a los pueblos indígenas¹⁵² y eliminen las barreras legales para obtener reparación.¹⁵³ Para ello, los NAPs deben abordar los problemas específicos a los que se enfrentan los pueblos indígenas, garantizando al mismo tiempo su participación en todos los aspectos de los procesos de los NAPs.¹⁵⁴

Similitudes y diferencias

Chile, Alemania, Perú y el Reino Unido mencionaron específicamente los derechos de los pueblos indígenas en sus acciones, mientras que Colombia y Francia sólo incluyeron acciones que afectaban implícitamente a los pueblos indígenas. Ningún Estado, salvo Chile y Perú, abordó en sus acciones cuestiones específicas de derechos humanos a las que se enfrentan los pueblos indígenas (por ejemplo, el derecho a la tierra).¹⁵⁵ Sólo los

¹⁴⁸ UNGA, ‘United Nations Declaration on the Rights on Indigenous Peoples’ [13 September 2007] UN Doc A/61/L.67/Add.1

¹⁴⁹ John Ruggie, ‘Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework’ [21 de marzo 2011] UN Doc A/HRC/17/31 23.

¹⁵⁰ Ibid 6; UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ [2016] 18.

¹⁵¹ Ibid 4 6.

¹⁵² John Ruggie, ‘Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework’ [21 de marzo 2011] UN Doc A/HRC/17/31 8.

¹⁵³ Ibid 23.

¹⁵⁴ The Danish institute of human rights, ‘National Action Plans on Business & Human Rights an analysis’ [2018]; The Scottish Human Rights Commission, ‘Business and Human Rights National Action Plans: Comparative Review of Global Best Practice’ [2019] 33 34 51.

¹⁵⁵ Ministerio de Relaciones Exteriores, ‘Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Chile’ (República de Chile 2017) (NAP chileno); Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ‘Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos’ (2021) (NAP peruano).

tres Estados latinoamericanos prometieron llevar a cabo actividades medibles, como la formación de funcionarios públicos o empresas o la publicación de directrices de participación destinadas a las entidades empresariales.¹⁵⁶

Fortalezas y debilidades

En cuanto a la obligación del Estado de proteger, el NAP de Francia mostraba su voluntad de ratificar los convenios fundamentales de la OIT, incluido el Convenio 169, que estipula los derechos de los pueblos indígenas.¹⁵⁷ Sin embargo, Francia no ha ratificado el Convenio al momento de redactar este informe.¹⁵⁸ Del mismo modo, aunque el NAP de Perú se comprometió a garantizar el derecho de los pueblos indígenas a la tierra, así como el derecho al consentimiento libre, previo e informado mediante la adaptación del Acuerdo de Escazú relativo a la protección del medio ambiente y los derechos humanos, el Gobierno aún no ha ratificado el acuerdo.¹⁵⁹ Se puede decir que la implementación en esta materia es débil a pesar de que se pide a los Estados que firmen y ratifiquen los instrumentos de derechos humanos a la luz del principio 1 (uno) de las directrices de Naciones Unidas.¹⁶⁰

Los NAPs de Chile y Perú estipulaban sus claros compromisos de proteger los derechos colectivos de los pueblos indígenas. Algunas de estas medidas se aplicaron en plazos concretos.¹⁶¹ Por ejemplo, una acción del NAP chileno destinada a entablar diálogos entre las empresas y las comunidades locales, incluidos los pueblos indígenas, en relación con los proyectos energéticos tiene un plazo específico para su implementación.¹⁶² Aunque estas prácticas ya existían antes del lanzamiento del NAP, se incluyeron como una de las medidas del plan de acción.¹⁶³

Sin embargo, a pesar de la especificidad de las medidas, no todas se han implementado. Otra medida del NAP de Chile para ofrecer oportunidades de diálogo entre las empresas y los pueblos indígenas en cuanto a los planes de desarrollo territorial no se ha

¹⁵⁶ Ibid; Asesoría Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales de Colombia, ‘Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2020/ 2022 “Juntos Hacemos Posible la Resiliencia y la Solidaridad” (Presidencia de la República de Colombia 2020) (NAP colombiano).

¹⁵⁷ Ibid.

¹⁵⁸ ‘Ratifications of C169 – Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)’ (International Labour Organisation) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312314> consultado 26 de mayo 2022.

¹⁵⁹ Acuerdo Regional sobre Acceso a la Información, Participación Pública y Justicia en Materia Ambiental en América Latina y el Caribe.

¹⁶⁰ John Ruggie, ‘Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework’ [21 de marzo 2011] UN Doc A/HRC/17/31. 6; UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ [2016] 18.

¹⁶¹ Ministerio de Relaciones Exteriores, ‘Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Chile’ (República de Chile 2017) (NAP chileno); Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ‘Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos’ (2021) (NAP peruano). 34–35; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ‘Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos’ (2021) (NAP peruano) 61–65.

¹⁶² Ministerio de Relaciones Exteriores, ‘Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Chile’ (República de Chile 2017) (NAP chileno); 34–35.

¹⁶³ Entrevista con Judith Schönsteiner, Profesora, Investigadora del Centro para los Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales (Entrevista Zoom, 27 de febrero del 2022).

implementado con éxito.¹⁶⁴ Aunque el gobierno ha intentado establecer dichos diálogos, muchos de ellos no han llegado a buen puerto; al mismo tiempo, existen lagunas considerables en la implementación del consentimiento libre, previo e informado.¹⁶⁵ Por lo tanto, es necesario reforzar la aplicación de las medidas de protección de los derechos territoriales. Además, ningún Estado abordó explícitamente un aspecto de los derechos culturales, esencial para proteger el patrimonio de los pueblos indígenas frente a proyectos de desarrollo o actividades empresariales.

En relación con el acceso a la reparación estipulado en el pilar 3 de las directrices de Naciones Unidas, sólo el NAP de Perú prometió reforzar el proceso de reparación.¹⁶⁶ La acción pretendía garantizar la reparación judicial de las víctimas afectadas por actividades empresariales mediante la formación de funcionarios públicos en un departamento de justicia.¹⁶⁷ Es crucial porque el deber del Estado de proteger a las personas contra las violaciones de los derechos humanos exige la provisión de reparaciones efectivas.¹⁶⁸ Aun así, las acciones del NAP de Perú no abordaron el levantamiento de las barreras legales a las que se enfrentaban los pueblos indígenas, tal y como aconseja el principio rector 26.¹⁶⁹

2. Personas defensoras de los derechos humanos

Como se mencionó anteriormente, las dos normas que analiza este informe son (1) el derecho a la no discriminación y el derecho a la reparación y (2) el derecho a no ser sometido a torturas ni a tratos inhumanos o degradantes. Estos dos reciben este enfoque debido al peligro que enfrenta un/a DDH cuando forma parte de más de un grupo demográfico que es blanco de ataques (por ejemplo, mujeres, indígenas, LGBTQIA+), y el segundo debido a los altos niveles de asesinatos y peligro que este grupo enfrenta.

Es importante señalar que, si se sigue el Principio Rector 18 de la ONU, y los Estados toman medidas proactivas para mantener la experiencia de los grupos afectados relevantes (como los/as DDHs en este caso), entonces los estándares previamente mencionados serán considerados como importantes y como una necesidad.¹⁷⁰ A partir de ahí, es responsabilidad del Estado no sólo reconocer estos derechos, sino producir

164 Ministerio de Relaciones Exteriores, 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Chile' (República de Chile 2017) (NAP chileno 34.)

165 Entrevista con Judith Schönsteiner, Profesora, Investigadora del Centro para los Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales (Entrevista Zoom, 27 de febrero del 2022)

166 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos' (2021) (NAP peruano) 125.

167 Ibid.

168 John Ruggie, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework' [21 March 2011] UN Doc A/HRC/17/31 6.

169 Ibid 23; UN Working Group on Business and Human Rights, 'Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights' [2016] 32.

170 Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, 'Guía sobre Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos' [2016]

e implementar políticas, legislación y acciones efectivas a nivel nacional. Su NAP, es el lugar de muchos para empezar.

En cuanto a las personas defensoras de los derechos humanos, en los NAPs de estos seis países se reconocen y mencionan los peligros a los que se enfrenta este grupo específico dentro de sus fronteras. Dicho esto, todos y cada uno de los países observados en esta investigación mencionaron a los defensores de los derechos humanos al menos una vez, pero la eficacia y la correcta aplicación de sus acciones fueron escasas o nulas. Además, la idoneidad de las políticas puede tener más posibilidades si los comentarios de las personas afectadas contribuyen a estas soluciones. Sin embargo, a través de muchas de las entrevistas realizadas para este proyecto se observa que muchos Estados, como Colombia o Chile, pudieron cumplir con el proceso de participación de sus grupos comunitarios afectados, pero sólo fue aceptable en apariencia.¹⁷¹ La incorporación de los comentarios de estos grupos rara vez –o de forma ineficaz– llegaba a las fases finales del plan.

Similitudes y diferencias

Una peligrosa similitud entre estos NAPs y su enfoque en la protección y el respeto de los/as DDHs es la falta de interseccionalidad. Como se ha mencionado en la sección anterior, la diversidad demográfica a la que puede pertenecer un/a DDH puede aumentar el riesgo al que se enfrenta.¹⁷² Además, todas estas naciones adoptan un enfoque singular y directo para proteger – o intentar proteger – a este grupo, pero no abordan adecuadamente la correlación entre la demografía personal y su condición de defensor de los derechos humanos. Todos ellos fracasan a la hora de adoptar enfoques explícitos para unir departamentos o políticas que abarquen un abanico más amplio de defensores y denunciante de forma más específica, mensurable, concreta y en un plazo de tiempo determinado. Además, rara vez se menciona la colaboración de ONGs especializadas en la protección de estos grupos. Por ejemplo, la participación de ONGs con objetivos de protección de género, algunas con enfoque en DDHs y otras que se enfocan en Pueblos Indígenas podrían colaborar con los gobiernos en temas de DDHs, recursos y redes de seguridad que son necesarios para la protección de Mujeres Indígenas.

Fortalezas y debilidades

Una de las mayores debilidades de estos informes fueron las políticas tangibles y efectivas que se introdujeron en torno a la protección de los DDHs, especialmente cuando ha habido una larga historia en el aumento de asesinatos de DDHs dentro de

¹⁷¹ Entrevista con Dante Pesce, Director Ejecutivo, Centro de Vinculación de la Universidad Católica de Valparaíso–Chile (Entrevista zoom, 29 de marzo del 2022) y Entrevista con personal Centro de Recursos de Empresas y Derechos Humanos de Colombia (Entrevista zoom, 8 de abril del 2022).

¹⁷² La Iniciativa Spotlight llamó la atención sobre esto en su artículo: Mejor protección para las defensoras de los derechos humanos en América Latina, ya que el problema de las mujeres defensoras de los derechos humanos es desproporcionado en comparación con otros grupos de defensores de los derechos humanos; ver más en Spotlight Initiative, 'Better Protection for Women Human Rights Defenders in Latin America' (2020) <<https://spotlightinitiative.org/news/better-protection-women-human-rights-defenders-latin-america>> consultado 21 de abril 2022.



la jurisdicción de estos países. En 2021, por ejemplo, se registraron en Colombia 138 asesinatos de defensores de los derechos humanos, lo que representa casi el 39% de los asesinatos en todo el mundo, según datos de Frontline Defenders.¹⁷³ Esta estadística, sin embargo, no es extraña para este Estado, ya que durante los últimos cinco años Colombia se ha mantenido como el primer país del mundo en asesinatos de DDHs ocurridos dentro de sus fronteras.¹⁷⁴ En su plan de acción nacional, titulado “Juntos lo Hacemos Posible Resiliencia y Solidaridad”, sólo hay una mención directa a los defensores de los derechos humanos y a la adopción de medidas para protegerlos:

“También se han adquirido compromisos innovadores para nuevas formas de relación entre las empresas y el territorio, como el Grupo de Trabajo Carbón y Derechos Humanos y su compromiso con la defensa de la labor de líderes sociales y las personas defensoras de derechos humanos en los departamentos de Cesar y La Guajira.”¹⁷⁵

Por supuesto, esto es insuficiente para lograr un cambio tangible y efectivo para un grupo que se enfrenta a un nivel desproporcionado de ataques y peligro en comparación con el resto del mundo. Más concretamente, esta mención se refería a que Colombia mantiene el Pilar de “Respeto” de los UNGPs, que también destaca la responsabilidad que recae sobre los Estados a la hora de tomar medidas para proteger a los actores sociales, identificando específicamente a los defensores de los derechos humanos como aquellos que necesitan más apoyo y respeto.¹⁷⁶ Colombia asume esta responsabilidad mencionando estos detalles en su NAP y detallando los departamentos específicos que deberían destinar más recursos y tiempo a su protección.

De la entrevista con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales de Colombia se desprende que durante los años de redacción del NAP se celebraron numerosos talleres en los que participaron miembros de la comunidad,

¹⁷³ Esto es importante porque no existe una sola base de datos de asesinatos de defensoras/es de derechos humanos, por lo que Frontline es la única fuente autorizada que puede informar sobre estos hallazgos en este momento. Ver más en Frontline Defenders, ‘Front Line Defenders Global Analysis 2021’ (Front Line, the International Foundation for the Protection of Human Rights Defenders 2021)

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Asesoría Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales de Colombia, ‘Plan Nacional de Acción y Derechos Humanos 2020/ 2022 “Juntos Hacemos Posible la Resiliencia y la Solidaridad” (Presidencia de la República de Colombia 2020) (NAP colombiano). pp. 44

¹⁷⁶ United Nations. ‘Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework” 16 de junio 2011, (pg. 13, 20)

ONGs y muchos otros actores civiles para aportar sus opiniones y observaciones sobre el enfoque y el contenido de este plan.¹⁷⁷ Su objetivo a través de esta interacción era cumplir con el pilar de respeto de los UNGPs y obtener una comprensión más precisa de los problemas a aliviar y resolver mediante el uso del NAP.¹⁷⁸ Sin embargo, en otra entrevista realizada en Colombia a una fuente experimentada y de confianza, se informó al equipo de investigación que había tres incidentes que impedían la adecuada incorporación y participación de las ONGs y otros agentes no estatales.¹⁷⁹

Estos incidentes fueron (1) la falta de convocatoria para trabajar en la perspectiva de empresas y derechos humanos, (2) que organizaciones críticas al Estado y activistas de derechos humanos abandonaran el proceso por desacuerdos con el Presidente de la época –Juan Manuel Santos–, y (3) que los activistas y personas defensoras de derechos humanos estaban siendo asesinados en altas tasas.¹⁸⁰ Además, según un entrevistado, se pidió a una universidad colombiana que llevaran a cabo una evaluación de referencia para hacer aportaciones a la elaboración del NAP, pero no se tuvo en cuenta en las fases finales porque el NAP fue revisado por empresas y no por la sociedad civil.¹⁸¹ Por lo tanto, estos hechos podrían explicar la falta de menciones y acciones dentro del NAP en beneficio de la protección de los/as DDHs. En cuanto a cómo esto podría reflejarse en la situación de México, Colombia ha sido seguida en estadísticas mortales de DDHs por México y Brasil desde hace algunos años.¹⁸² Por lo tanto, la falta de atención que se le da a un grupo tan vulnerable en una nación no debería repetirse en México.



177 Entrevista con el Consejero Presidencial de Derecho Humanos en Colombia (Entrevista zoom, 5 de abril, 2022)

178 Ibid.

179 Entrevista con personal Centro de Recursos de Empresas y Derechos Humanos de Colombia (Entrevista zoom, 8 de abril del 2022).

180 Ibid.

181 Ibid.

182 Frontline Defenders, 'Annual Report on Human Rights Defenders at Risk In 2017' (Front Line, the International Foundation for the Protection of Human Rights Defenders 2017) <https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/annual_report_digital.pdf> accessed 29 April 2022.

En comparación con Colombia, Chile no dispone de estadísticas similares sobre los asesinatos de DDHs y, sin embargo, en su NAP hace cinco menciones directas a políticas y prácticas que podrían ayudar a aliviar y elevar a estos individuos. Aunque sólo dos de estas menciones son “específicas” en el sentido de que se asignan a un departamento gubernamental concreto y ofrecen acciones concretas que pueden medirse y, por tanto, supervisarse. La entrevista con el Sr. Dante Pesce alude al razonamiento que subyace a estas menciones limitadas porque ya existen leyes en vigor en Chile que se apoyan en el temor de los fiscales al escrutinio público al ponerse del lado de los acusados.¹⁸³

De forma similar a Chile, las cifras de Perú no se acercan a las de Colombia, pero sí tienen muchas más menciones directas a los DDHs y a los denunciantes en su plan. Sin embargo, un mayor número de menciones no implica necesariamente un enfoque más enérgico, especialmente porque más de la mitad de estas direcciones no están vinculadas a ningún organismo o departamento gubernamental específico y no son específicas en el tiempo.

3. Mujeres

Los derechos de la mujer en el lugar de trabajo tienen un aspecto bastante diferente en cada uno de los seis NAPs. Sin embargo, una cosa es cierta: a pesar de la legislación antidiscriminatoria de la mayoría de los países, ninguno de ellos puede afirmar que ha superado la problemática de la igualdad de género.¹⁸⁴ Echemos un primer vistazo a algunos patrones comunes de los NAPs, y a lo que constituye un punto fuerte o un punto débil en cuanto al éxito potencial de su aplicación.

Similitudes y diferencias

Los NAPs de los tres países europeos tienen el defecto común de proponer solo una acción dirigida específicamente a mejorar el cumplimiento de los derechos de la mujer, o incluso ninguna. Alemania menciona la existencia de una diferencia salarial entre hombres y mujeres y los esfuerzos que se están haciendo para combatirla, pero no incluye acciones futuras al respecto.¹⁸⁵ Hay una referencia indirecta a un área en la que es necesario prestar especial atención a los derechos de las mujeres, que es el índice desproporcionado en el que las mujeres se ven afectadas por los abusos de las agencias de trabajo temporal y los abusos de los contratos de trabajo y servicios. Aunque no destacó su dimensión de género, Alemania abordó estas violaciones de los derechos humanos comprometiéndose en una de sus medidas a aprobar un proyecto de ley

¹⁸³ Entrevista con Dante Pesce, Director Ejecutivo, Centro de Vinculación de la Universidad Católica de Valparaíso-Chile (Entrevista zoom, 29 de marzo del 2022)

¹⁸⁴ UN Human Rights Council, Report of the Working Group on the issue of Discrimination Against Women in Law and in Practice, A/HRC/26/39, 2014, para. 45: <<https://undocs.org/A/HRC/26/39>>

¹⁸⁵ Government of Germany, Federal Foreign Office, National Action Plan – Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2016–2020) p.15–17: <https://globalNAPss.org/issue/gender-womens-rights/>

destinado a regular el poder de los empresarios sobre estas trabajadoras vulnerables, cosa que hizo.¹⁸⁶ En el NAP del Reino Unido de 2016, sólo se menciona a las mujeres una vez, cuando se reconoce que tienen una mayor probabilidad de ser víctimas de los impactos negativos de la actividad empresarial, y se compromete a “sensibilizar” en los países en los que se dé el caso y a asignar a las embajadas la tarea de emprender actividades para contrarrestarlo.¹⁸⁷ Las acciones “en curso” propuestas por Francia sólo incluyen una medida que aborda la discriminación de género. La medida en cuestión no equivale a un compromiso estatal directo, ya que se limita a declarar que una institución financiera pública está trabajando para reducir la desigualdad de género en las operaciones que financia.¹⁸⁸ Hay otras medidas que técnicamente benefician a las mujeres, pero que claramente no están pensadas para un grupo afectado en particular.

Chile, Colombia y Perú tienen más medidas para las mujeres. En los dos primeros, la mayoría de las medidas relativas a las mujeres se encuentran en una sección sobre inclusividad y no discriminación, junto con otros grupos en condición de vulnerabilidad. Los tres adoptan un enfoque muy familiar de los derechos de la mujer, haciendo hincapié en la importancia de mantener un equilibrio entre el trabajo y la familia. Sólo cabe esperar que el objetivo no sea salvaguardar el lugar de las mujeres como principales cuidadoras de los niños, sino más bien un paso hacia la equidad de género, proporcionando a hombres y mujeres la misma ayuda y las mismas herramientas para poder mantener a sus familias en términos salariales y de disponibilidad por igual. Este tipo de planteamiento haría que tuvieran idéntico valor a los ojos de los posibles empleadores, que tendrían menos probabilidades de contratar hombres por encima que mujeres.

Fortalezas y debilidades

El hecho de que los NAPs de Francia, Alemania y el Reino Unido no contengan una sección dedicada a las personas más afectadas por las prácticas empresariales es un defecto y una entrevistada de la Comisión Nacional Consultiva de Derechos Humanos (CNCDH) de Francia admite que es lamentable que no se haya dado mayor protagonismo a las mujeres en el NAP. Afirma que el próximo informe sobre el NAP francés, del que se encarga la CNCDH, contendrá consejos a favor de la inclusión de medidas más específicas destinadas a colmar las lagunas en materia de género.¹⁸⁹

La ausencia de las mismas en los actuales NAPs de estos tres países no se debe, con toda seguridad, a que las legislaciones anteriores hayan sido suficientes, sobre todo

¹⁸⁶ Ibid, p.12.

¹⁸⁷ The United Kingdom Government, Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs, Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2016) p.11: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/522805/Good_Business_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_updated_May_2016.pdf

¹⁸⁸ French Government, Ministry of Foreign Affairs and Development, National Action Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (2017) p.30.

¹⁸⁹ Entrevista con personal de la CNCDH (Comisión Nacional Consultativa de los Derechos Humanos) (Entrevista zoom, 11 de mayo del 2022).

si se evalúa el derecho de las mujeres a unas condiciones de trabajo favorables, dada la gran problemática que la violencia y el sexismo en el lugar de trabajo suponen en Francia,¹⁹⁰ Alemania,¹⁹¹ y Reino Unido¹⁹². No obstante, los entrevistados han señalado que, a pesar de que la equidad de género no ocupa un lugar destacado en los NAPs de estos países, se están produciendo cambios importantes a todos los niveles, incluido el jurídico. Por ejemplo, Francia ha adoptado decretos que abordan la brecha salarial de género exigiendo a las empresas privadas que informen anualmente de su puntuación en materia de igualdad de género, de forma similar a la normativa británica sobre la brecha salarial de género y a la ley alemana sobre la brecha de transparencia de género.¹⁹³

A pesar de tener más acciones específicas para las brechas, Chile, Colombia y Perú también tienen algunas acciones amplias que engloban a todos los grupos afectados bajo un mismo compromiso. Esta práctica da lugar a acciones que no abordan ninguna cuestión en particular, por lo que no son específicas, su progreso no es mensurable, su alcance es indeterminable, no son pertinentes y, en general, no tienen un plazo específico, a menos que el propio NAP tenga una duración predeterminada. Este tipo de acciones merman la eficacia de los NAPs a la hora de abordar los problemas de las mujeres y otros colectivos, y hace casi imposible supervisar su aplicación o establecer la causalidad entre ellos y los cambios que se producen a nivel de derechos humanos en los países.¹⁹⁴ Dante Pesce argumenta incluso que la mayoría de las medidas del NAP chileno no han conseguido nada, y que todos los avances que se han hecho hacia los derechos de las mujeres en el mercado laboral se han logrado por medios sociales: movimientos sociales como el feminismo, el activismo y el aumento de las tasas de educación entre la población chilena.¹⁹⁵ Explicó además que incluso medidas específicas como las acciones 3.4 y 3.6 del NAP chileno, en las que se promete formación sobre el liderazgo de las mujeres, el enfoque de género en los sindicatos y la conciliación de la vida laboral y familiar, hay tan poca voluntad política y presupuesto destinados a la aplicación del NAP que o bien no se llevan a cabo o bien corren a cargo de personas no profesionales.

190 Mediapart, “Fight against Sexism and Sexual Violence at Work in France: Action Is Urgent” (Human Rights Watch, marzo 24, 2022) <available at: <https://www.hrw.org/news/2022/03/07/fight-against-sexism-and-sexual-violence-work-france-action-urgent>>

191 Welle D, “Germany: Sexual Harassment at Work on the Rise, Finds New Study Urging Businesses to Intervene” (Business Human Rights Resource Centre, octubre 28, 2019) <disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/germany-sexual-harassment-at-work-on-the-rise-finds-new-study-urging-businesses-to-intervene/>>

192 Unison, ‘Sexual Harassment Is a Workplace Issue: Guidance and Model Policy’ (febrero 2020) <available at: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>>

193 UK, Gender Pay Gap Regulations (2017), <https://www.gov.uk/guidance/the-gender-pay-gap-information-employers-must-report#sNAPshot-date>

Germany, Gender Transparency Gap Act (2017), <https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/EntgTranspG.pdf>

France, Decree No. 2019-15 and Decree No. 2021-265, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043235305>, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037964765/>.

194 Entrevista con personal de la CNCDH de Francia (Comisión Nacional Consultativa de los Derechos Humanos) (Entrevista zoom, 11 de mayo del 2022).

195 Entrevista con Dante Pesce, Director Ejecutivo, Centro de Vinculación de la Universidad Católica de Valparaíso-Chile (Entrevista zoom, 29 de marzo del 2022).

Participación de personas afectadas

– Elaboración de un NAP, implementación y monitoreo

1. Elaboración de un NAP

De acuerdo con las normas internacionales sobre empresas y derechos humanos identificadas en la sección II, los Estados deben asegurar la participación de las partes interesadas en la elaboración de los NAPs, incluidos los grupos que puedan verse afectados por las actividades empresariales, como las mujeres, los pueblos indígenas y los defensores de los derechos humanos. Su activa participación forma parte de su derecho a participar en la formulación de las políticas que le conciernen. La aportación de esos participantes es fundamental para identificar y abordar los efectos de las actividades empresariales en los derechos humanos y para el éxito de los NAPs.

Todos los países aquí estudiados organizaron consultas con las partes interesadas de la sociedad civil en general durante el proceso de elaboración de su NAP. Sin embargo, sólo Chile y Perú se refirieron expresamente a que esas consultas involucraban a los pueblos indígenas.¹⁹⁶ Ninguno de los NAPs mencionó explícitamente que en el proceso de su elaboración se hubieran involucrado a mujeres y a personas defensores de derechos humanos.



¹⁹⁶ Ministerio de Relaciones Exteriores, 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Chile' (República de Chile 2017), 21–23; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos' (2021) (NAP peruano) (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Perú, 2021), 24–29.

Ministerio Federal de Relaciones Exteriores, 'Plan Nacional de Acción Implementación de los principios rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos' (Ministerio Federal de Relaciones Exteriores de Alemania en nombre del Comité Interministerial de Empresas y Derechos Humanos 2016), 5

Si bien no hubo participación de grupos de la sociedad civil en la identificación de temas prioritarios para el NAP alemán que contó con expertos para ello,¹⁹⁷ en Colombia, Chile y Perú hubo talleres regionales con dicho grupos para la elaboración de sus NAPs, con el objetivo de identificar desafíos, deficiencias y oportunidades.¹⁹⁸ En particular, el proceso de elaboración del NAP peruano incluyó una fase relacionada con la elaboración del diagnóstico y la línea de base, en la que se permitió a las organizaciones de la sociedad civil presentar sugerencias y comentarios.¹⁹⁹ A diferencia de otros NAPs, el peruano indica que el Ministerio de Justicia explicaría las razones por las cuales se incluye o no, una sugerencia.²⁰⁰ Los NAPs de Francia, Perú y Colombia se basaron en mesas redondas o plataformas de múltiples interesados en el proceso de elaboración de los NAPs, que proporcionaron recomendaciones para ese proceso. Sólo el NAP peruano declaró expresamente que su mesa redonda de múltiples partes interesadas incluía representantes de los pueblos indígenas.²⁰¹ Mientras que los NAPs peruanos, chilenos y colombianos implicaron la realización de consultas o talleres en diferentes regiones,²⁰² de modo que llegaran a más partes interesadas no gubernamentales ²⁰³, el NAP del Reino Unido sólo organizó eventos de participación de las partes interesadas en Londres.²⁰⁴ Con respecto al NAP chileno, Dante Pesce, ex miembro del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, indicó que, los talleres contaron con la participación de pueblos indígenas, las consultas se concentraron en Santiago (capital) y, por lo tanto, no se centraron en el desarrollo de capacidades de dichos grupos.²⁰⁵

197 Ministerio Federal de Relaciones Exteriores, 'Plan Nacional de Acción Implementación de los principios rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos' (Ministerio Federal de Relaciones Exteriores de Alemania en nombre del Comité Interministerial de Empresas y Derechos Humanos 2016), 5

198 Asesoría Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales de Colombia, 'Plan Nacional de Acción y Derechos Humanos 2020/ 2022 "Juntos Hacemos Posible la Resiliencia y la Solidaridad"' (Presidencia de la República de Colombia 2020), 46-47; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos' (2021) (NAP peruano) (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Perú, 2021), 16;

Universidad Pontificia Católica de Chile, 'Reporte de evaluación del Plan Nacional de Acción' (Universidad Pontificia Católica de Chile 2020) <<https://globalNAPss.org/wp-content/uploads/2021/03/estudio-de-actualizacion-evaluacion-del-plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas-y-propuesta-para-la-elaboracion-de-su-segunda-version.pdf>> consultado 10 de mayo 2022, 83.

199 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos' (2021) (NAP peruano) (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Perú, 2021) 20-21, 23-24.

200 Ibid, 20-21, 23-24. El Ministerio de Justicia puso a disposición un formulario donde los actores no gubernamentales podían anotar sus observaciones. Había una columna en ese formulario donde el Ministerio ponía su respuesta a la observación (ya fuere aceptación o declinación). Esta práctica permitió rastrear cómo se desarrolló el diálogo y generó confianza en las partes interesadas. Entrevista con Federico Chunga, ex Coordinador General del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos del Perú (Entrevista zoom, 8 de abril del 2022).

201 The Danish Institute for Human Rights, 'France' (National Action Plans on Business and Human Rights) < <https://globalnaps.org/country/france/>> consultado 23 de mayo 2022; Asesoría Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales de Colombia, 'Plan Nacional de Acción y Derechos Humanos 2020/ 2022 "Juntos Hacemos Posible la Resiliencia y la Solidaridad"' (Presidencia de la República de Colombia 2020) 46; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos' (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú, 2021) 18.

202 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos' (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú, 2021) 18.

203 Asesoría Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales de Colombia, Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020/2022 "Juntos Hacemos Posible la Resiliencia y la Solidaridad" (Presidencia de la República de Colombia 2020), 46-48; Ministerio de Relaciones Exteriores, 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Chile' (República de Chile 2017), 21-23; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos' (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú 2021) 18

204 The Danish Institute for Human Rights, 'United Kingdom' (National Action Plans on Business and Human Rights) < <https://globalNAPss.org/country/united-kingdom/>> consultado 23 de mayo 2022; Entrevista con Marilyn Croser, ex integrante de la Coalición Justicia Corporativa (Entrevista zoom, 13 de Junio 2022).

205 Entrevista con Dante Pesce, Director Ejecutivo, Centro de Vinculación de la Universidad Católica de Valparaíso-Chile (Entrevista

En relación con la confianza de los actores no gubernamentales hacia el proceso de elaboración de un NAP, Federico Chunga, ex Coordinador del NAP, afirmó que en el caso peruano, al comienzo del proceso de elaboración, los actores de la sociedad civil no estaban dispuestos a participar porque muchos de ellos no creían que funcionaría bien.²⁰⁶ Con la finalidad de superar esa creencia, el Estado peruano organizó reuniones individuales con cada organización invitada, y les permitió participar en a) la formulación de la metodología para el proceso de elaboración del NAP, b) la elaboración de la línea de base nacional, y c) la selección de temas prioritarios.²⁰⁷ La lista final de temas prioritarios para la elaboración del NAP peruano fue un consenso entre el Estado y actores no gubernamentales.²⁰⁸

Otro factor que contribuyó al proceso de fomento de la confianza en el caso peruano fue el hecho de que los actores gubernamentales contaban con el pleno apoyo de los altos funcionarios de sus instituciones o sectores, gozaban de la capacidad de tomar decisiones y asumir compromisos institucionales, y tenían el deber de mantener informados al nivel superior de sus instituciones, sobre los acuerdos y avances en el proceso de elaboración.²⁰⁹

Con respecto a la inclusión de recomendaciones presentadas por actores no gubernamentales en la acción de los NAP, en el caso chileno, según un estudio independiente, no hay evidencia de que la Evaluación Nacional de Línea de Base, ni las consultas participativas se hayan utilizado para la elaboración de su NAP.²¹⁰ En lo que concierne a Colombia, el proceso de elaboración de su NAP carecía de una evaluación de las violaciones a derechos humanos más urgentes en el país, por lo que este NAP no incluía cuestiones graves planteadas por la sociedad civil.²¹¹

zoom, 29 de marzo del 2022).

206 Entrevista con Federico Chunga, ex Coordinador General del Plan Nacional de Acción del Perú (Entrevista zoom, 8 de abril del 2022).

207 Ibid.

208 Ibid. El Estado peruano propuso una lista de 18 temas a ser abordados en la formulación de la línea base del NAP, la cual terminó abarcando 23 temas por sugerencia de los actores interesados. Bruce Barnaby y Claudia Lovón, 'Avances, desafíos y reflexiones del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos en Perú' en Universidade Federal de Goiás (ed), Planos Nacionais de Ação e Políticas Públicas na América Latina Sobre Direitos Humanos e Empresas (Cegraf UFG 2020).

209 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos' (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú 2021), 17.

210 Universidad Pontificia Católica de Chile, 'Executive Summary. Report on the evaluation and update of the National Action Plan on Business and Human Rights' (Pontifical Catholic University of Chile 2020) <<https://globalNAPss.org/wp-content/uploads/2021/03/estudio-de-actualizacion-evaluacion-del-plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas-y-propuesta-para-la-elaboracion-de-su-segunda-version.pdf>> consultado 10 de mayo 2022, 9-10. José Aylwin, Marcel Didier y Felipe Guerra coincidieron en que la perspectiva de la sociedad civil no se reflejó en el NAP chileno. José Aylwin et al, 'El plan de acción nacional de derechos humanos y empresas en Chile: análisis crítico' en Universidade Federal de Goiás (ed), Planos Nacionais de Ação e Políticas Públicas na América Latina Sobre Direitos Humanos e Empresas (Cegraf UFG 2020), 43. Según Judith Schönsteiner, los hallazgos de la NBA así como las preocupaciones planteadas en los diálogos participativos se reflejaron de manera muy limitada en el contenido del NAP chileno. Judith Schönsteiner, 'O Plano Nacional de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas do Chile: um balanço sobre o seu impacto discursivo e real' (2019) 16(3) Revista de Direito Internacional 94, 98.

211 National Roundtable of NGOs on Business and Human Rights, 'Public statement by environmental, social and human rights non-governmental organizations rejecting the new version of the National Action Plan on Business and Human Rights (Business & Human Rights Resource Centre) <https://media.business-humanrights.org/media/documents/NAPS_2020_TR_final.pdf> consultado 16 de junio 2022.

Ni Colombia, Chile y Perú realizaron consultas con pueblos indígenas antes de la aprobación de sus NAPs, con el fin de obtener su consentimiento libre, previo e informado,²¹² a pesar de que estos instrumentos de política pública constituyen normas que afectan a estos grupos, como se menciona en la sección comparativa sobre pueblos indígenas. El derecho al consentimiento libre, previo e informado exige que esas consultas se organicen antes de la aprobación de cualquier medida legislativa y administrativa que les concierna.

Finalmente, en relación con el mapeo de la sociedad civil, solo el NAP peruano afirma explícitamente que como parte del proceso de elaboración hubo una etapa que consistió en la elaboración y convocatoria de los actores interesados. Federico Chunga, ex Coordinador del NAP peruano, indicó que los criterios de mapeo de la sociedad civil realizados en el NAP peruano consistían en la trayectoria de grupos u organizaciones que habían trabajado en temas de empresas y derechos humanos.²¹³



2. Implementación

Aunque la responsabilidad de implementar los NAPs recae en los Estados, el Grupo

²¹² Resolución Vice-ministerial N°001-2019-JUS 2019; José Aylwin et al, 'El plan de acción nacional de derechos humanos y empresas en Chile: análisis crítico' en Universidade Federal de Goiás (ed), Planos Nacionais de Ação e Políticas Públicas na América Latina Sobre Direitos Humanos e Empresas (Cegraf UFG 2020), 61; National Roundtable of NGOs on Business and Human Rights, 'Public statement by environmental, social and human rights non-governmental organizations rejecting the new version of the National Action Plan on Business and Human Rights (Business & Human Rights Resource Centre) <https://media.business-humanrights.org/media/documents/NAPS_2020_TR_final.pdf> consultado 16 de junio 2022. La metodología que guía el proceso de elaboración del NAP peruano indicó que en la etapa de implementación se realizará un proceso de consulta previa. Resolución Vice-ministerial N°001-2019-JUS 2019.

²¹³ Entrevista con Federico Chunga, Chunga, ex Coordinador General del NAP peruano, 8 de abril del 2022.

de Trabajo de la ONU agrega que la participación de las partes interesadas es una adición necesaria para asegurar este éxito también.²¹⁴ Con este fin, se aconseja a los Estados que eliminen cualquier obstáculo que impida a las personas afectadas de manera desproporcionada; crear plataformas donde las comunidades afectadas puedan intercambiar opiniones para garantizar la transparencia y la inclusión del desarrollo de capacidades de conducta para las partes interesadas.²¹⁵

Por un lado, los NAPs de Perú y Colombia establecen la etapa de implementación según lo estipulado en el Convenio núm. 169 de la OIT, así como en los Principios Rectores.²¹⁶ Por otra parte, los países europeos no abordaron explícitamente la participación de ningún grupo en particular, en sus procesos de aplicación.²¹⁷ El NAP de Reino Unido se centró únicamente en la participación de sus sociedades civiles en su aplicación.²¹⁸ El NAP de Alemania no tenía ninguna cláusula pertinente.²¹⁹ Sobre todo, ningún Estado mencionó específicamente la participación de otros grupos específicos como las mujeres y los defensores de los derechos humanos.

De acuerdo con las directrices del UNWG, una medida que puede mejorar la transparencia y la inclusión de los procesos de aplicación incluye plataformas para el diálogo entre las empresas y los grupos afectados.²²⁰ En particular el gobierno chileno prometió establecer un organismo de gobernanza local hecho por representantes de la comunidad donde se está llevando a cabo el proyecto energético.²²¹ Sin embargo, no tuvimos acceso a la información sobre si la medida fue implementada.²²² Para garantizar que los diálogos sean eficaces y significativos, se aconseja los Estados que fomenten la capacidad de las partes interesadas.²²³ Sin embargo, el gobierno chileno no ha llevado a cabo medidas de desarrollo de capacidades como la sensibilización entre los pueblos indígenas.²²⁴

214 UN Working Group on Business and Human Rights, 'Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights' [2016] 4.

215 Ibid.

216 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos' (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú, 2021) 42-43, 71-74; Asesoría Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales de Colombia, 'Plan Nacional de Acción y Derechos Humanos 2020/ 2022 "Juntos Hacemos Posible la Resiliencia y la Solidaridad"' (Presidencia de la República de Colombia 2020) 61.

217 Ministry of Foreign Affairs and International Development, 'National Action Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights' (Republic of France 2017); The Federal Foreign Office, 'National Action Plan Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights' (Germany's Federal Foreign Office on behalf of the Interministerial Committee on Business and Human Rights 2016); The Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs, 'Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights' (UK Crown 2016).

218 The Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs, 'Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights' (UK Crown 2016) 10 (iv), (v), 16.

219 The Federal Foreign Office, 'National Action Plan Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights' (Germany's Federal Foreign Office on behalf of the Interministerial Committee on Business and Human Rights 2016).

220 UN Working Group on Business and Human Rights, 'Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights' [2016] 4.

221 Ministerio de Relaciones Exteriores, 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Chile' (República de Chile 2017) 35-53.

222 Entrevista con Judith Schönsteiner, Lectora, Investigadora del Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales (Entrevista Zoom, 27 de febrero del 2022).

223 The Danish Institute of Human Rights, 'National Action Plans on Business & Human Rights an analysis' [2018]; The Scottish Human Rights Commission, 'Business and Human Rights National Action Plans: Comparative Review of Global Best Practice' [2019] 25.

224 Entrevista con Dante Pesce, Director Ejecutivo, Centro de Vinculación de la Universidad Católica de Valparaíso-Chile (Entrevista zoom, 29 de marzo del 2022)

3. Monitoreo

Alemania creó un grupo directivo que cumple con las recomendaciones de la guía. Está compuesto por representantes de las empresas, la sociedad civil y los sindicatos, lo que lo hace inclusivo de acuerdo con los principios.²²⁵ Sin embargo, no hay más indicadores que el índice de referencia decidido en relación con la debida diligencia. El objetivo era que un cierto número de empresas hayan implementado la debida diligencia para 2020, y si no, se aprobaría la legislación. Ninguna de las otras medidas del NAP tiene indicadores. Sin los indicadores, es más complicado para las partes interesadas supervisor el progreso del NAP.

Antes de que se publicaran las directrices sobre los NAP, el Gobierno del Reino Unido se había comprometido a informar anualmente sobre los progresos realizados en la aplicación. Ya se pretendía crear un grupo directivo con algunas partes interesadas para el proceso, como representantes empresariales y sociedades civiles, aunque no todas las partes idealmente interesadas estarían incluidas, como sería el caso de los representantes sindicales. No obstante, en 2017, se hizo un esfuerzo para llegar a las partes interesadas y recopilar algunas críticas que ellos tenían sobre el NAP.

El procedimiento de monitoreo de Francia no se menciona en el NAP. Se basa en la voluntad de las empresas para proporcionar informes de implementación de CSR y debida diligencia. Este país ha designado un órgano nacional de derechos humanos (CNC DH) encargado de un informe que debía presentarse hace casi dos años. Al ser entrevistada, una integrante de la CNC DH explicó que el proceso era muy largo y tedioso. Sus explicaciones durante la entrevista generaron dudas sobre exactamente cuánto se incluye la participación, y los comentarios de las partes interesadas afectadas, en el proceso de monitoreo que se supone que debe ser el informe. De hecho, si bien la CNC DH está integrada por representantes de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y ONGs, también está integrada por representantes de empresas y secretarías de gobierno. Para cada recomendación emitida, se deberá llegar a un consenso entre todas ellas. Esto significa que muchos de los comentarios de las partes interesadas afectadas no llegan a la herramienta oficial de monitoreo que se presenta al Estado.

El procedimiento de monitoreo de Francia no se menciona en el NAP. Se basa en la voluntad de las empresas para proporcionar informes de implementación de CSR y debida diligencia.²²⁶ Este país ha designado un órgano nacional de derechos humanos (CNC DH) encargado de un informe que debía presentarse hace casi dos años. Al ser entrevistada, una integrante de la CNC DH explicó que el proceso era muy largo y tedioso. Sus explicaciones durante la entrevista generaron dudas sobre exactamente cuánto

²²⁵ Ver arriba sección D – Participación.

²²⁶ French Government, Ministry of Foreign Affairs and Development, National Action Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (2017) p.23-24.

se incluye la participación, y los comentarios de las partes interesadas afectadas, en el proceso de monitoreo que se supone que debe ser el informe. De hecho, si bien la CNCDH está integrada por representantes de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y ONGs, también está integrada por representantes de empresas y secretarías de gobierno. Para cada recomendación emitida, se deberá llegar a un consenso entre todas ellas.²²⁷ Esto significa que muchos de los comentarios de las partes interesadas afectadas no llegan a la herramienta oficial de monitoreo que se presenta al Estado.

El NAP peruano estipula que los pueblos indígenas y las organizaciones de la sociedad civil tienen un lugar asegurado en el monitoreo de la implementación. La Mesa Redonda de Múltiples partes interesadas, compuesta por 132 miembros no gubernamentales, que se estableció durante la elaboración del NAP, tendrá que elegir sólo unas pocas que representarían los intereses y las voces de todos en el Comité de Múltiples Partes Interesadas, que fue creado para realizar un monitoreo más cercano ²²⁸. En mayo de 2022, muy recientemente el Estado aprobó una guía que, de aplicarse, permitiría la creación de diferentes grupos de trabajo integrados por partes interesadas, lo que aumentaría significativamente su participación en el proceso de monitoreo.²²⁹

Colombia cuenta con una Comisión Interinstitucional de Monitoreo que reúne a actores interesados, personas de pueblos indígenas y ONGs; sin embargo, no incluye a ninguna mujer. La participación de las partes interesadas no puede considerarse respetada si las mujeres no están representadas y no son partícipes de las partes interesadas consultadas. Un miembro del personal del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos de Colombia, entrevistado para este proyecto, lamenta que la Comisión de Monitoreo sea de hecho un grupo de trabajo declarativo en lugar de operativo, ya que el grupo no se ha reunido ni una sola vez desde el cambio de gobierno.²³⁰ Por lo tanto, no ha habido un reporte oficial sobre los avances en los últimos dos años todavía.

Chile tiene, por mucho, el curso de acción más adecuado para el monitoreo, en papel. Un capítulo completo del NAP está dedicado a explicar en detalle cómo se llevará a cabo el monitoreo de la implementación y el seguimiento. El proceso involucra a las partes interesadas, como parte de un Comité de múltiples actores, un procedimiento específico mediante el cual cada Ministerio informa la implementación de las medidas que supervisa, al Grupo de Trabajo Interministerial. Se menciona un documento aparte, en el que se exponen los indicadores. Sin embargo, en entrevista con Judith Schönsteiner, del Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales, el equipo de investigación supo que el Comité no ha estado funcionando tan bien como se pretendía: comenzó con

227 Entrevista con personal de la CNCDH de Francia (Comisión Nacional Consultiva de Derechos Humanos, CNCDH) (Entrevista zoom, 11 de mayo del 2022)

228 Director's Resolution N°004-2022-JUS/DGDH; Entrevista con Enrique Fernández-Maldonado, Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos, Equidad Perú (Entrevista zoom, 7 de abril del 2022).

229 Director's Resolution N°004-2022-JUS/DGDH

230 Entrevista con personal de Centro de Recursos sobre Empresas y Derechos Humanos de Colombia (Entrevista zoom 8 de abril 2022).

bastante retraso, sus integrantes – al menos los de la sociedad civil – fueron electos por el gobierno sin la debida consideración de la representatividad de diferentes posiciones (también críticas), y tampoco hubo representación de los movimientos sociales.²³¹ Difícilmente fue posible realizar una evaluación de la implementación del NAP, ya que los indicadores del mismo se definieron sólo como ejercicios formales de marcar casillas y, por lo tanto, no pudieron ser evaluados de manera significativa por el Comité.²³² Además, después de agosto de 2021, la Subsecretaría a cargo del plan dejó de comunicarse con el Comité, y no fue consultado sobre las medidas del segundo NAP chileno.²³³ En general, el Comité sólo se reunió tres veces desde su creación, y ninguna desde agosto de 2021.²³⁴ La Plataforma de la Sociedad Civil de Chile sobre Empresas y Derechos Humanos ha acompañado de manera crítica el proceso de elaboración NAP Chileno.²³⁵

231 Entrevista con Judith Schönsteiner, Profesora, Investigadora del Centro para los Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales (Entrevista Zoom, 27 de febrero del 2022).

232 Ibid.

233 Ibid. El segundo NAP chileno fue aprobado por el Comité Interministerial en marzo 2022. Ministerio de Justice y Derechos Humanos de Chile, 'Segunda versión del Plan Nacional de DD.HH. y empresas es aprobado por Comité Interministerial' (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 10 marzo 2022) <<https://ddhh.minjusticia.gob.cl/segunda-version-del-plan-nacional-de-dd-hh-y-empresas-es-aprobada-por-el-comite-interministerial/>> consultado 1 junio 2022.

234 Ibid.

235 Plataforma de la Sociedad Civil Chilena sobre Empresas y Derechos Humanos, 'Sin participación ciudadana incidente ni consulta indígena, gobierno saliente aprobó segundo plan de acción nacional de derechos humanos y empresas a días del cambio de mando' (Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales, 10 de marzo 2022) <<https://der.cl/sin-participacion-iudadana-incidente-ni-consulta-indigena-gobierno-saliente-aprobo-segundo-plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas-a-dias-del-cambio-de-mando/>> consultado 1 de junio 2022.

Obligaciones extraterritoriales

1. Disponibilidad de recursos de los países de origen para los grupos afectados de los países anfitriones

Como establecen los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos, las obligaciones extraterritoriales son clave para prevenir los abusos de los derechos humanos por parte de terceros. Tales obligaciones comprenden el deber de los Estados de regular la conducta de las empresas que operen fuera de su territorio y que tengan su nacionalidad o tengan una relación sustancial con ellos. Ese deber implica la disponibilidad de recursos por parte de los Estados para responsabilizar a sus empresas por las violaciones cometidas por sus subsidiarias en los países anfitriones.

Alemania y Francia cuentan con medidas en su NAP con respecto a la provisión o el fortalecimiento de los recursos de los países de origen para los grupos afectados en los países anfitriones: Alemania se comprometió en su NAP a adoptar una legislación obligatoria sobre debida diligencia corporativa en caso de que menos del 50% de las grandes empresas de origen alemán no hubieran incorporado voluntariamente procedimientos de debida diligencia para 2020.²³⁶ En ese año, el gobierno presentó los resultados de una encuesta realizada para evaluar si se logró dicha meta: sólo el 22% de las empresas que habían respondido a la encuesta pudieron demostrar que cumplieron con la meta.²³⁷ De esta manera, siguiendo su NAP el Estado alemán aprobó en 2021, la Ley de Obligaciones de Debida Diligencia Corporativa en las Cadenas de Suministro, mediante la cual las grandes empresas alemanas deberán adoptar mecanismos de debida diligencia dentro de sus cadenas de suministro (incluidas las actividades en el extranjero).²³⁸ Esta legislación estableció un recurso administrativo ante la Oficina Federal de Asuntos Económicos y Control de Exportaciones para las personas en los países anfitriones cuyos derechos humanos son violados o puestos en riesgo por el incumplimiento por parte de una empresa alemana de sus obligaciones de debida diligencia contenidas en la Ley.²³⁹

La Ley permite también a personas potencialmente afectadas autorizar a ONGs o comisionados sindicales a representarlos en los procesos de recursos judiciales existentes ante las cortes civiles alemanas. Sin embargo, como un experto alemán en derechos humanos lo ha señalado, la Ley no ha creado nuevos recursos judiciales.²⁴⁰ Con respecto a esta ausencia en la Ley, la iniciativa Lieferkettengesetz ha afirmado que,

²³⁶ The Federal Foreign Office, 'National Action Plan Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights' (Germany's Federal Foreign Office on behalf of the Interministerial Committee on Business and Human Rights 2016), 10.

²³⁷ Business & Human Rights Resource Centre, 'German parliament passes mandatory human rights due diligence law' (Business & Human Rights Resource Centre, 16 junio 2021) <<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/german-due-diligence-law/>>

²³⁸ Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains of July 16, 2021 (GER).

²³⁹ Ibid.

²⁴⁰ Entrevista con un experto en Derechos Humanos de una ONG alemana (Entrevista zoom 8 abril del 2022).

“(…) la falta de disposición de responsabilidad civil nueva y mejorada reduce el efecto disuasorio y, por lo tanto, preventivo en las empresas.²⁴¹

En relación con los recursos judiciales existentes en Alemania, su NAP indica que elaborará un folleto de información multilingüe sobre los recursos civiles disponibles para las personas potencialmente afectadas por las actividades empresariales.²⁴² Durante la etapa de implementación, Alemania elaboró un folleto informativo en alemán e inglés, titulado: “La responsabilidad de las empresas por violaciones de derechos humanos: acceso a la justicia y los tribunales”, el cual explica los recursos que están disponibles bajo la ley de procedimiento civil de Alemania.²⁴³ Este estudio abordó las oportunidades disponibles para las víctimas extranjeras de abuso por parte de empresas alemanas.²⁴⁴

Por su parte, Francia indicó que su Ley de Deber de Vigilancia está en proceso de implementación.²⁴⁵ Esta Ley se aplica a las grandes empresas con sede en Francia que operan en el extranjero y da lugar a la responsabilidad penal. Además, Francia afirmó en su NAP que modificará el artículo 113-8 de su Código Penal para que se pueda apelar la decisión de un fiscal de cerrar una investigación sobre una denuncia presentada por una víctima de un delito perpetrado por una empresa francesa en el extranjero.²⁴⁶ Esta enmienda aún no ha sido realizada.²⁴⁷

Mientras tanto, Perú se comprometió en su NAP a crear un espacio de coordinación intersectorial para revisar los recursos judiciales existentes dentro de su sistema legal con la finalidad de realizar los cambios necesarios destinados a asegurar su efectividad, a la luz de la orientación de las directrices de la OHCHR para mejorar la rendición de cuentas corporativa y el acceso a recursos judiciales para abusos de derechos humanos relacionados con las empresas.²⁴⁸ Como se mencionó anteriormente, esta guía y su apéndice recomiendan a los Estados que revisen si sus recursos previenen y sancionan adecuadamente los impactos en los derechos humanos relacionados con las empresas, a la luz de las obligaciones internacionales de derechos humanos de los Estados y los desafíos en evolución en el área de las empresas y los derechos humanos. En consecuencia, al incluir esta acción, el Estado peruano verificará si su ordenamiento jurídico contempla

241 Initiative Lieferkettengesetz, ‘What the new Supply Chain Act delivers – and what it doesn’t’ (Germanwatch, 11 junio 2021) <https://www.germanwatch.org/sites/default/files/Initiative-Lieferkettengesetz_Analysis_What-the-new-supply-chain-act-delivers.pdf> consultado 4 de junio 2022.

242 The Federal Foreign Office, ‘National Action Plan Implementation of the UN Guiding Principles on Business And Human Rights’ (Germany’s Federal Foreign Office on behalf of the Interministerial Committee on Business and Human Rights 2016), 25.

243 Federal Ministry of Labour and Social Affairs, ‘Access to remedy and remediation’ (Corporate Social Responsibility) <<https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/NAPS/Access-to-remedy-and-remediation/access-to-remedy-and-remediation.html>> consultado 3 de junio 2022.

244 Entrevista con Michael Windfuhr, Director adjunto del Instituto Alemán de Derechos Humanos y miembro experto del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Entrevista zoom, 18 de mayo 2022).

245 Ministry of Foreign Affairs and International Development, ‘National Action Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights’ (Republic of France 2017), 27.

246 Ibid, 53.

247 Légifrance, ‘Penal Code of France. Article 113-8’ (Légifrance) <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006417194> consultado 4 de junio 2022.

248 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ‘Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos’ (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú, 2021) 121

la disponibilidad de recursos para detener a las empresas domiciliadas en Perú por las infracciones cometidas por sus filiales en el extranjero, y en caso contrario, incorporará dichos recursos.

El NAP de Perú también establece que el espacio antes mencionado incluirá en su respectiva revisión la efectividad de los recursos extrajudiciales existentes, para lo cual recurrirá a la Guía de la OHCHR para mejorar la efectividad de los mecanismos extrajudiciales estatales relevantes para cualquier tipo de abuso de los derechos humanos relacionados con las empresas.²⁴⁹ Como se dijo anteriormente, esta guía y su apéndice recomiendan a los Estados que verifiquen si este tipo de recursos protegen adecuadamente a las comunidades y a las personas de los impactos en los derechos humanos relacionados con las empresas. Por lo tanto, al incorporar esta acción, el Estado peruano realizará esa revisión, y si su ordenamiento jurídico no incluye la disponibilidad de recursos extrajudiciales por abusos extraterritoriales por parte de las empresas domiciliadas en Perú, incorporará tales recursos.

Colombia, Chile y el Reino Unido no tienen medidas en sus NAPs que aborden los recursos en los países de origen para los grupos afectados en los países anfitriones, a diferencia de Francia, Alemania y Perú.

2. Asistencia Consular DDH

Para un grupo que está siendo atacado a un ritmo tan alarmante a nivel internacional, tener acceso a recursos y ejercer sus libertades fundamentales es de suma importancia. En la Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos universalmente reconocidos hay artículos que establecen el derecho de los/as DDH a beneficiarse de un recurso efectivo y a ser protegidos en caso de violación de sus derechos.²⁵⁰ Además de esto, la Declaración responsabiliza a los Estados de la protección a los/as DDH con estrategias y todos los recursos a su disposición.²⁵¹ Siguiendo el pilar de recursos en los Principios Rectores, especialmente en referencia al comentario sobre los mecanismos judiciales estatales, los consulados ofrecen una vía hacia esos recursos. Tomar estas medidas es crucial para mantener o mejorar el bienestar y el estado humano de los/as DDH – especialmente en lugares como Colombia y México – donde los asesinatos de estas personas está entre los niveles más altos del mundo.²⁵²

249 Ibid, 121.

250 UNGA Res 53/144, “Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms” 8 de marzo 1999 (aprobado 9 de diciembre 1998) Art 9.1

251 Ibid, Article 12.

252 ‘Extractive Industries and Human Rights in Latin America’ (Cidse.org, 2022) <<https://www.cidse.org/2017/11/13/extractive-industries-and-human-rights-in-latin-america/>> consultado 17 de marzo 2022 ver también, Spotlight Initiative, ‘Better Protection for Women Human Rights Defenders in Latin America’ (2020) <<https://spotlightinitiative.org/news/better-protection-women-human-rights-defenders-latin-america>> consultado 21 de abril 2022.

Similitudes y Diferencias

Todos estos planes tenían pocas menciones acerca de que el apoyo consular era una herramienta o vía para la ayuda, especialmente para los/as DDH. Sin embargo, muchas de las naciones ofrecen capacitaciones a su personal diplomático para estar mejor equipados con formas de ayudar a las personas mencionadas. Las naciones que caen bajo esto son Alemania, el Reino Unido, Francia y Chile. Como se vio en Alemania, la iniciativa Elisabeth–Selbert se lanzó en 2020 con el objetivo de capacitar mejor al personal de la embajada sobre cómo pueden ayudar y ayudar mejor a los/as DDH que puedan encontrar que están en riesgo.²⁵³ Debido a este programa, Alemania completó lo que había prometido en su NAP con respecto a la creación de un programa para los/as DDH a través de misiones diplomáticas y consulares sobre empresas y derechos humanos. A través de una entrevista con Michael Windfuhr, Subdirector del Instituto Alemán de Derechos Humanos, el equipo de investigación fue informado de un ejemplo positivo de cuando esta iniciativa ayudó a la Embajada de Alemania en Uzbekistan a buscar una cadena de suministro al desarrollar sus diferentes proyectos en los sectores textil y petrolero y pudo aumentar las iniciativas que se centraron en los/as DDH y su protección.²⁵⁴ Otros países, como Colombia y Perú carecían de la elaboración e implementación de posibles programas de asistencia consular o capacitaciones para la protección de los/as DDH. De hecho, Colombia y Perú no mencionaron el apoyo consular o las misiones diplomáticas en sus planes.

Fortalezas y Debilidades

El plan del Reino Unido menciona que sus misiones diplomáticas tendrían más responsabilidad para apoyar el trabajo de los/as DDH y sensibilizar a las autoridades locales así como ayudar con la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos (DIDH), especialmente si había algún tipo de conflicto entre el DIDH y la legislación local.²⁵⁵ Simultáneamente, el Ministerio de Relaciones Exteriores también brindó capacitación a BHR para ayudar en la expansión general de la meta, pero no está claro en qué medida esto influye en las relaciones que las misiones diplomáticas del Reino Unido tienen con las empresas y su disposición a plantear inquietudes sobre derechos humanos. Se requiere que eso sea monitoreado y evaluado.²⁵⁶ Además, el impacto de dicho entrenamiento varía según el individuo, algunos de los cuales pueden estar más interesados que otros en abordar cuestiones de derechos humanos con sus gobiernos anfitriones y con empresas británicas.²⁵⁷

253 Elisabeth–Selbert–Initiative. Protect Human Rights Defenders – Ifa’ (Ifa.de, 2022)

254 Entrevista con Michael Windfuhr, Director Adjunto del Instituto Alemán de Derechos Humanos y miembro experto del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Entrevista zoom, 18 de mayo 2022).

255 The Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs, ‘Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights’ (UK Crown 2016) (pg. 9,17)

256 Entrevista con Peter Frankental, Director del Programa de Asuntos Económicos, Amnistía Internacional UK (Entrevista zoom, 11 de abril del 2022)

257 Ibid.

En el NAP de Francia, el gobierno se comprometió a “alentar a las embajadas a estar atentas con respecto a los derechos humanos” asignando esta responsabilidad al Ministerio Francés de Asuntos Exteriores y Desarrollo Internacional.²⁵⁸ El cual, a partir de 2015, enviaron a sus sedes diplomáticas y embajadas una guía de CSR con la información necesaria para preparar mejor sus consulados.²⁵⁹ Por lo tanto, al asignar un departamento específico para llenar un vacío, Francia tomó las medidas adecuadas para mejorar su asistencia a los/as DDH.

En general, existen brechas significativas en las obligaciones extraterritoriales (OET) dentro de los NAPs y en la práctica a través de la capacitación y los programas. La falta de implementación y concientización sobre las OET puede dejar vacíos en un sistema que, si mejora, podría ser una herramienta útil para la protección de los/as DDH. Las OET está destinadas a brindar apoyo externo a las víctimas de abuso, por parte de empresas y Estados, que no han tomado o se les ha impedido tomar, a ambos agentes los pasos necesarios para ayudar adecuadamente a las víctimas de violaciones de derechos humanos por parte de empresas.



258 Ministry of Foreign Affairs and International Development, ‘National Action Plan for The Implementation of The United Nations Guiding Principles on Business And Human Rights’ (Republic of France 2017). Pp. 16
259 Ibid.



IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PARA MÉXICO

1. Conclusiones

A. General

Los Planes Nacionales de Acción para las Empresas y los Derechos Humanos requieren de prácticas proactivas y efectivas en el monitoreo e implementación de políticas. Si bien la mayoría de los NAPs tomaron en cuenta a las directrices de Naciones Unidas UNGP, lo mejor que pudieron, al permitir que las personas afectadas participaran en los mismos, y ofrecieran soluciones para resolver los problemas que enfrentan los/as DDH, las mujeres y los pueblos indígenas en su país, todavía existían puntos débiles en muchas de sus políticas y planes. Por ejemplo, los Estados europeos no incluyeron medidas concretas para proteger a los pueblos indígenas contra violaciones a sus derechos humanos. Además, al reflejar el carácter voluntario de los UNGP, muchas medidas carecían de plazos específicos.

B. Pueblos Indígenas

En comparación con los amplios compromisos de sus pares europeos, los tres Estados latinoamericanos desarrollaron acciones cuyos avances son medibles y específicos en el tiempo (por ejemplo, capacitación de servidores públicos). Sin embargo, a pesar de la especificidad de sus objetivos y plazos, sus implementaciones no han llegado a buen término. Por ejemplo, aun cuando el gobierno de Chile incluyó en su NAP una medida para mantener diálogos entre las empresas y las comunidades locales, incluidos los pueblos indígenas, e intentó aplicarla, no lo ha conseguido. Además, se ha observado que existen vacíos en la implementación del consentimiento libre, previo e informado.

C. Personas defensores de derechos humanos

En general, la criminalización, las amenazas directas y la difamación que enfrentan los/as defensores/as de derechos humanos en el sector empresarial y de derechos humanos requieren soluciones inmediatas, directas y efectivas por parte de las autoridades estatales. Cualquier medida menos productiva, detallada, inclusiva y calendarizada podría dar lugar a resultados similares o inadecuados. Aunque Alemania, el Reino Unido y Francia no registraron ningún asesinato de DDH en los últimos cinco años, estos Estados aún incluyeron menciones de mejores prácticas de empresas y derechos humanos hacia este grupo, específicamente con el objetivo de implementar el pilar de respeto de los derechos humanos del UNGP en sus políticas. Colombia, Perú y Chile, por otro lado, han reportado asesinatos desde hace muchos años y, sin embargo, su abordaje de este tema fue muy inespecífico y adolecía de calendarización. Todos los Estados estudiados,

carecen de medidas de protección intersectorial para DDH.

D. Mujeres

Francia, Alemania y el Reino Unido han cometido el error de restarle importancia a la representación en los NAP de las necesidades de las mujeres relacionadas con su marginación de la escena laboral, al no reflejar en éstos, los desafíos que enfrentan en este campo. Un aspecto importante que se revela en este informe es la necesidad de que el NAP sea un articulador entre las necesidades de la población y las acciones de las empresas. Aunque los Estados de Chile, Colombia y Perú pudieron señalar problemas relacionados con los derechos de las mujeres en BHR y explicarlos, es principalmente la sociedad la que impulsa el progreso de manera no legislativa en un principio. El rol del NAP es apoyar estos movimientos feministas y garantizar que las empresas tengan las herramientas para seguirlos y, si es necesario, obligar legalmente a las empresas a cumplir mediante la aprobación de leyes. Las buenas prácticas observadas entre los seis países se refirieron al equilibrio entre la vida familiar y laboral, la revisión de las leyes de licencia parental, la adopción de sistemas favorables a la familia en el espacio de trabajo. Un tema que requiere más atención de todos los países es la seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo y la brecha salarial, protegida por su derecho a condiciones de trabajo justas y favorables y a la igualdad de remuneración.



E. Participación

Las actividades empresariales pueden menoscabar los derechos de los pueblos indígenas, las personas defensoras de los derechos humanos y las mujeres. En consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos, estos grupos afectados tienen derecho a participar en todas las etapas de los NAPs. A su vez, significa que los Estados deben facilitar la participación activa de dichos actores, para lo cual la transparencia es clave. Respecto a los NAPs estudiados, Colombia, Chile y Perú brindaron oportunidades de participación a actores no gubernamentales en la identificación de temas prioritarios para la formulación de sus NAPs. Mientras tanto, Alemania decidió dejar esta tarea en manos de personas expertas, excluyendo la participación de grupos de la sociedad civil. En particular, el NAP peruano estableció que explicaría las razones por las cuales no se incluye un aporte de partes interesadas no gubernamentales. Además, mientras que los NAP de Perú, Chile y Colombia contemplaban la organización de consultas en diferentes regiones de sus países, el NAP del Reino Unido realizó ese tipo de eventos, solamente en Londres. En relación con la participación de pueblos indígenas en la etapa

de implementación de los NAPs, los NAP peruano y colombiano se comprometieron a la creación de grupos de trabajo compuesto de dichos grupos, en tanto que los NAPs europeos no los incluyeron explícitamente.

F. Obligaciones Extraterritoriales

Las obligaciones extraterritoriales implican el deber del Estado de proporcionar reparación a quienes hayan resultado perjudicados por las actividades empresariales. Mientras Alemania, Francia y Perú incluyeron medidas para promulgar una Ley o modificar la legislación existente para garantizar el acceso a la reparación del daño, Chile, Colombia y Reino Unido no abordaron este aspecto. En particular, Francia implementó la Ley sobre el deber de vigilancia que proporciona un motivo para la responsabilidad civil de una empresa que no ejerció la debida diligencia en materia de derechos humanos.

G. Apoyo Consular

Chile, Francia, Alemania y Reino Unido prometieron proporcionar capacitación a servidores Públicos, incluidos los defensores de los derechos humanos, contra cualquier daño. Si bien dichos programas se han implementado, sus diseños son criticados por ser muy generales o depender en gran medida de la voluntad de cooperación de cada embajador.



2. Recomendaciones

A. General

- Asegurar que todos los puntos de acción de los NAP tengan metas y puntos de referencia medibles, así como un cronograma claro para la implementación.
- Por cada acción introducida en el NAP mexicano, debe especificarse qué departamento, secretaría, grupo de trabajo o funcionario de gobierno llevarán a cabo y supervisarán dichas acciones.
- Se debe asegurar una asignación de recursos necesarios por parte del gobierno nacional con el fin de garantizar la continuidad y el éxito de las acciones y sus grupos de monitoreo.
- Establecer metas para grupo específicos, incluidas mujeres, pueblos indígenas y DDH, con base en datos transparentes y desagregados.

B. Pueblos indígenas

- Garantizar el diálogo entre las empresas y las comunidades locales, incluidos los pueblos indígenas, quienes se verían afectados por programas de desarrollo o actividades empresariales, al tiempo que se asegure que los diálogos estén respaldados por estándares internacionales.
- Proporcionar capacitación a servidores públicos para asegurar el acceso de las víctimas a reparación.
- Asegurar que el NAP tome en cuenta el desequilibrio histórico y estructural de poderes entre las comunidades indígenas y las empresas, como un punto de partida en el diseño de políticas públicas para regular las actividades empresariales, evitando la perpetuación de dichas desigualdades.

C. Personas defensoras de derechos humanos

- Crear un grupo de trabajo compuesto por (1) DDHs de diferentes identidades y grupos comunitarios, (2) ONGs con diferentes enfoques demográficos y (3) departamentos/ secretarías de gobierno que supervisen el desarrollo de diseños de programas e iniciativas legislativas dirigidas a la protección de DDHs.

o Con el objetivo de interseccionalidad, este grupo de trabajo debe tener una cuota de género de al menos el 50%. Además, deberá contar con representantes étnicos e indígenas de cada estado mexicano.

o El gobierno deberá proporcionar transporte, con seguridad adicional, para que estos representantes del grupo de trabajo asistan a sus reuniones.

– Incrementar el presupuesto anual del Mecanismo Nacional para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas de México. Este presupuesto no sólo debe asignarse a mejorar y aumentar los recursos que el mecanismo puede utilizar en su trabajo de protección y prevención, sino que además debe aumentarse lo suficiente para cubrir la contratación de niveles de personal que sean lo suficientemente apropiados para mantenerse al día con la creciente carga de casos de la institución. En general, el presupuesto debería aumentar lo suficiente para cubrir la mayor cantidad posible de vacíos en las necesidades del mecanismo.

– Ordenar que los 32 estados mexicanos creen, promuevan y protejan sus unidades de protección a nivel estatal, que sirvan como puntos de contacto para el Mecanismo de Protección federal.

– Las 33 fuerzas policíacas estatales deben proporcionar informes semestrales sobre su progreso en la defensa de las personas defensoras de derechos humanos cuando hayan sido convocadas por las propias personas defensoras o a través del propio Mecanismo de Protección.

– Las autoridades gubernamentales deben prohibir y combatir activamente la violencia, las amenazas de muerte, la difamación, la criminalización y el asesinato de las personas DDH, así como advertir a los perpetradores de las repercusiones legales de estos tipos de violaciones.

– Además de la prohibición de los ataques a los/as DDH, el reconocimiento explícito y público, por parte de las empresas y el gobierno, del trabajo vital que realizan por la democracia debe ser alentado, si no obligatorio, por parte del gobierno.

– Establecer una obligación de compromiso efectivo con las personas defensoras cuando las empresas generen políticas de debida diligencia para integrar adecuadamente medidas de protección y perspectivas.

D. Mujeres

– Dentro del primer año, solicitar a todas las empresas, una evaluación de la seguridad de las mujeres en el trabajo. Si no se proporciona dentro de un año de haberse hecho la solicitud, la empresa será multada proporcionalmente a su tamaño. Colaborar con actores

relevantes de Derechos Humanos Empresarial (BHR) (ONG, sindicatos, personas del sector académico, etc.) para crear los estándares de la evaluación.

– Dentro del primer año, ordenar a las ONGs, sindicatos, empresas y otros actores relevantes de BHR que trabajen juntos para proporcionar un informe sobre cómo conciliar la vida familiar y laboral de manera realista. El objetivo es generar recomendaciones y políticas que puedan incorporarse en las empresas durante los próximos tres años.

– Dentro del primer año, solicitar a las empresas que proporcionen un informe anual de divulgación que incluya un puntaje de la brecha salarial de género. Colaborar con actores relevantes de BHR para crear indicadores. Las empresas deben tratar de mantener su puntaje por encima de un umbral y publicar un plan de acción para el próximo año, en caso de que no lo hagan.

E. Participación

– Realizar consultas con pueblos indígenas, defensores de derechos humanos y mujeres en la creación, implementación y monitoreo del NAP. Con el fin de asegurar su participación en la etapa de monitoreo, poner a disposición de dichos grupos de manera oportuna, informes sobre la implementación del plan. En el caso específico de los pueblos indígenas, con respecto a las medidas del NAP que puedan afectarlos, realizar dichas consultas siguiendo los procedimientos adecuados, con la participación de sus propias instituciones representativas, y antes de la aprobación de dichas medidas, de conformidad con el derecho de los pueblos indígena al consentimiento libre, previo e informado.

– A fin de facilitar que dichos grupos planifiquen adecuadamente su participación en los procesos del NAP, los Estados deben informarles oportunamente las oportunidades de participación (talleres, consultas, etc.) previstas para todas las etapas del NAP.

– En el proceso de construcción del NAP, permitir que los pueblos indígenas, las personas defensoras de los derechos humanos y las mujeres brinden sus recomendaciones y aportes en la elaboración de la Línea Base Nacional, que consiste en la evaluación de la implementación de los UNGP y en la identificación de los asuntos de derechos humanos más urgentes en un Estado determinado.

– Crear un grupo de trabajo integrado por actores no gubernamentales, incluyendo representantes de pueblos indígenas, personas defensoras de derechos humanos y mujeres, como una plataforma permanente donde estos actores puedan proporcionar recomendaciones de manera continua y recibir información del Estado durante los procesos de elaboración, implementación y monitoreo del NAP.

–Explicar por qué una recomendación presentada por pueblos indígenas, defensores/as de derechos humanos y mujeres no fue incorporada dentro del NAP.

–Realizar eventos de consulta en diferentes regiones del país, de manera que se disminuyan las barreras físicas a la participación de personas defensoras de los derechos humanos, pueblos indígenas y mujeres.

–Proporcionar las capacitaciones necesarias sobre empresas y derechos humanos (desarrollo de capacidades) a pueblos indígenas, personas defensoras de derechos humanos y mujeres, para que puedan tener una participación significativa en todas las etapas del NAP.

–Realizar un mapeo de la sociedad civil en la etapa inicial del proceso de elaboración del NAP.

F. Obligaciones Extraterritoriales

– Considerar la promulgación de una ley para fortalecer el acceso a la justicia de las víctimas que presentan casos contra un Estado en cuestión desde el extranjero. El alcance de la responsabilidad incluye no sólo a las empresas matrices sino también a sus filiales y proveedoras.

– Revisar la legislación y los procedimientos judiciales existentes para asegurar el acceso a la reparación, así como su adecuación.

G. Asistencia Consular

– Incluir medidas para capacitar a las misiones diplomáticas para garantizar la protección de las personas, especialmente de las personas defensoras de derechos humanos, que puedan verse perjudicados por actividades de desarrollo o empresariales.

– Diseñar los programas de capacitación de forma que las misiones diplomáticas los lleven a cabo sin depender de la voluntad de cada diplomático o embajador.



V. BIBLIOGRAFÍA

Artículos

- Albertson Fineman M, 'Vulnerability and Social Justice' [2019] 53 Valparaiso University Law Review
- Augenstein D, 'Towards A New Legal Consensus on Business and Human Rights: A 10Th Anniversary Essay' (2022) 40 Netherlands Quarterly of Human Rights
- Cantú Rivera H, 'National Action Plans on Business and Human Rights: Progress or Mirage?' [2019] 4(2) Business and Human Rights Journal
- Cossart S, Chaplier J, y Beau de Lomenie T, 'The French Law on Duty of Care: A Historic Step Towards Making Globalization Work for All' (2017) 2 Business & Human Rights Journal
- Hampton D, 'Modern Slavery in Global Supply Chains: Can National Action Plans on Business and Human Rights Close the Governance Gap?' [2019] 4(2) Business and Human Rights Journal
- Krajewski M, 'The State Duty to Protect Against Human Rights Violations Through Transnational Business Activities' [2018] Deakin Law Review
- Krajewski M, 'Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?' (2021) 6(3) Business and Human Rights Journal
- LeBaron G y Rühmkorf A, 'The domestic politics of corporate accountability legislation: struggles over the 2015 UK Modern Slavery Act' (2019) 17(3) Socio-Economic Review
- Methven O'Brien C et al, 'National Action Plans on Business and Human Rights: An Experimentalist Governance Analysis' [2022] Human Rights Review
- Schönsteiner J, 'O Plano Nacional de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas do Chile: um balanço sobre o seu impacto discursivo e real' (2019) 16(3) Revista de Direito International

Libros

- José Aylwin et al, 'El plan de acción nacional de derechos humanos y empresas en Chile: análisis crítico' en Universidade Federal de Goiás (ed), Planos Nacionais de Ação e Políticas Públicas na América Latina Sobre Direitos Humanos e Empresas (Cegraf UFG 2020)
- Barnaby B y Lovón C, 'Avances, desafíos y reflexiones del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos en Perú' en Universidade Federal de Goiás (ed), Planos Nacionais de Ação e Políticas Públicas na América Latina Sobre Direitos Humanos e Empresas (Cegraf UFG 2020)
- Buscemi M et al, Legal Sources in Business and Human Rights (Brill 2020)
- Deva S y Bilchits D (eds) Human Rights Obligations of Business Beyond the Corporate Responsibility to Respect? (CUP 2013)
- George E, Incorporating Rights: Strategies to Advance Corporate Accountability (OUP 2021)
- Landman T, Studying human rights (Routledge 2006).
- Larraz J, Identity and Modernity in Latin America (Polity Press en asociación con Blackwell Publishers Ltd 2000)
- Moeckli D et al, (eds), International Human Rights Law (Oxford University Press, 3rd ed, 2017)

Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

- Caso de la Comunidad Indígena Sawhoyamaya vs Paraguay, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 146 (29 de marzo, 2006).
- Caso del Pueblo Indígena Xucuru y sus Miembros vs Brasil, Judgement, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 346 (5 de febrero, 2018).
- Caso de los pueblos indígenas Kuna de Madungandí y de Emberá de Bayano y sus miembros vs. Panamá, Sentencia Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 284 (14 de octubre 2014).

Caso de los pueblos de Kaliña y Lokono vs. Suriname, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 309 (25 de noviembre 2015).

Caso de la Comunidad Indígena Yakye Axa vs. Paraguay, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 125 (17 de junio 2005).

Caso del Pueblo de Saramaka vs. Suriname, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 172 (28 de noviembre 2007).

Caso del Pueblo Indígena Kichwa de Sarayaku vs. Ecuador, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 245 (27 de junio 2012).

Caso de la Comunidad de Mayagna (Sumo) Awas Tingni vs. Nicaragua, Sentencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos Series C No 79 (31 de agosto 2001).

Publicaciones Oficiales (Gubernamentales)

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Secretaría General, 'Reglamento de la Ley para la Protección de Defensores de Derechos Humanos y Periodistas' (Secretaría de Servicios Parlamentarios de México, 2012).

Foreign & Commonwealth Office, 'UK Support for Human Rights Defenders' (Crown 2019)

Guías

Business & Human Rights Resource Centre, 'Shared Space under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders-- Guidance for Companies' [2018]

The Danish Institute of Human Rights, 'National Action Plans on Business & Human Rights an analysis' [2018]

The Scottish Human Rights Commission, 'Business and Human Rights National Action Plans: Comparative Review of Global Best Practice' [2019]

UN Working Group on Business and Human Rights, 'Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights' [2016]

Tratados Internacionales

International Covenant on Civil and Political Rights (aprobado el 16 de diciembre de 1966, entró en vigor el 23 marzo de 1976) 999 UNTS 171 (ICCPR)

Acuerdo Regional sobre Acceso a la Información, la Participación Pública y la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo

Convención Interamericana de Derechos Humanos

Entrevistas

Entrevista con el Consejero Presidencial de Derecho Humanos en Colombia (Entrevista zoom, 5 de abril del 2022)

Entrevista con el personal de Colombia del Centro de Recursos de Empresas y Derechos Humanos (Entrevista zoom 8 de abril, 2022).

Entrevista con Federico Chunga, ex Coordinador General del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Entrevista zoom 8 de abril, 2022).

Entrevista con Dante Pesce, Director Ejecutivo, Centro de Vinculación de la Universidad Católica de Valparaíso-Chile (Entrevista zoom, 29 de marzo del 2022)

Entrevista con Judith Schönsteiner, Lectora, Investigadora del Centro para los Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales (Entrevista Zoom, 27 de marzo del 2022)

Entrevista con Michael Windfuhr, Director adjunto del Instituto Alemán de Derechos Humanos y miembro experto del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Entrevista zoom, 18 de mayo del 2022).

Entrevista con un miembro del personal del CNCDH (Entrevista zoom, 11 de mayo del 2022)

Entrevista con Peter Frankental, Director del Programa de Asuntos Económicos, Amnistía Internacional Reino Unido (Entrevista zoom, 11 de abril del 2022)

Entrevista con un experto en derechos humanos de una ONG alemana (Entrevista zoom, 8 de abril del 2022).

Entrevista con Marilyn Croser, ex integrante de la Coalición Justicia Corporativa (Entrevista zoom, 13 de junio del 2022)

Entrevista con Enrique Fernández-Maldonado, Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos, Equidad Perú (Entrevista zoom, 7 de abril del 2022).

Legislación

Ley de Obligaciones de Debida Diligencia Corporativa en las Cadenas de Suministro, 2021

Ley para la Protección de Defensores de Derechos Humanos y Periodistas, 2012

Loi no. 2017-399 du 27 Mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre

Ley de Esclavitud Moderna, 2015

Resolución Viceministerial N°001-2019-JUS 2019

Manuales

Food and Agriculture Organization of the United Nations, 'Free Prior and Informed Consent: An Indigenous Peoples' Right and a Good Practice for Local Communities' (Food and Agriculture Organization of the United Nations 2016) <<https://www.fao.org/3/I6190E/I6190e.pdf>> consultado 3 de marzo 2022

Planes Nacionales de Acción

-Ministerio de Relaciones Exteriores, 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Chile' (República de Chile 2017)

- Ministerio de Relaciones Exteriores y Desarrollo Internacional, 'Plan Nacional de Acción para la Implementación de los principios rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos' (República de Francia 2017)

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 'Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos' (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú, 2021)

- Asesoría Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales de Colombia, 'Plan Nacional de Acción y Derechos Humanos 2020/ 2022 "Juntos Hacemos Posible la Resiliencia y la Solidaridad"' (Presidencia de la República de Colombia 2020) (NAP colombiano).

- Ministerio Federal de Relaciones Exteriores, 'Plan Nacional de Acción Implementación de los principios rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos' (Ministerio Federal de Relaciones Exteriores de Alemania en nombre del Comité Interministerial de Empresas y Derechos Humanos 2016)

- El Secretario de Estado de Asuntos Exteriores y de la Commonwealth, 'Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights' (UK Crown 2016)

Comunicados de Prensa

-Plataforma de la Sociedad Civil de Chile sobre Empresas y Derechos Humanos, 'Sin participación ciudadana incidente ni consulta indígena, gobierno saliente aprobó segundo plan de acción nacional de derechos humanos y empresas a días del cambio de mando' (Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales, 10 de marzo 2022) <<https://derechoshumanos.udp.cl/sin-participacion-ciudadana-incidente-ni-consulta-indigena-gobierno-saliente-aprobo-segundo-plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas-a-dias-del-cambio-de-mando/>> consultado 1 junio 2022

-Business & Human Rights Resource Centre, 'German Parliament Passes Mandatory Human Rights Due Diligence Law' (2021) <<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/german-due-diligence-law/>> consultado 25 mayo 2022

-Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Chile, 'Segunda versión del Plan Nacional de DD.HH. y empresas es aprobado por Comité Interministerial' (Ministry of Justice and Human Rights, 10 de marzo 2022) <<https://ddhh.minjusticia.gob.cl/segunda-version-del-plan-nacional-de-dd-hh-y-empresas-es-aprobada-por-el-comite-interministerial/>> consultado 1 junio 2022.

-National Roundtable of NGOs on Business and Human Rights, 'Public statement by environmental, social and human rights non-governmental organizations rejecting the new version of the National Action Plan on Business and Human Rights (Business & Human Rights Resource Centre) <https://media.business-humanrights.org/media/documents/NAP_2020_TR_final.pdf> consultado 1 junio 2022.

-Spotlight Initiative, 'Better Protection for Women Human Rights Defenders in Latin America' (2020) <<https://spotlightinitiative.org/news/better-protection-women-human-rights-defenders-latin-america>> consultado 21 de abril 2022

WOLA, 'Mexico Needs Comprehensive Strategies to Combat Violence Against Journalists and Human Rights Defenders' (2020) <<https://www.wola.org/analysis/journalists-human-rights-defenders-mexico/>> consultado 19 de junio 2022

Reportes

-Amnesty International UK & the Centre for Applied Human Rights, 'On the Human Rights Frontline-- How the UK Government Can Defend the Defenders' (Amnesty International 2021) <https://www.amnesty.org.uk/files/2021-02/On%20the%20Human%20Rights%20Frontline%20-%20Report.pdf?hQ0uL7htqPxuUgm98RjkTQMF99x5qnv_> consultado 22 de febrero 2022

-Business & Human Rights Resource Centre, 'Renewable Energy (In)Justice in Latin America' (Business & Human Rights Resource Centre 2021) <https://media.business-humanrights.org/media/documents/RE_LATAM_final_English.pdf> consultado 26 de octubre 2021

-Frontline Defenders, 'Annual Report on Human Rights Defenders at Risk In 2017' (Front Line, the International Foundation for the Protection of Human Rights Defenders 2017) <https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/annual_report_digital.pdf> consultado 29 de abril 2022

-Frontline Defenders, 'Front Line Defenders Global Analysis 2018' (Front Line, the International Foundation for the Protection of Human Rights Defenders 2018) <https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/global_analysis_2018.pdf> consultado 15 de abril 2022

-Frontline Defenders, 'Front Line Defenders Global Analysis 2019' (Front Line, the International Foundation for the Protection of Human Rights Defenders 2019) <https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/global_analysis_2019_web.pdf> consultado 29 de abril 2022

-Frontline Defenders, 'Front Line Defenders Global Analysis 2020' (Front Line, the International Foundation for the Protection of Human Rights Defenders 2020) <https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/flid_global_analysis_2020.pdf> consultado 29 de abril 2022

-Frontline Defenders, 'Front Line Defenders Global Analysis 2021' (Front Line, the International Foundation for the Protection of Human Rights Defenders 2021) <https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/2021_global_analysis_-_final.pdf> consultado 29 de abril 2022

-Global Witness, 'At What Cost? Irresponsible Business and the Murder of Land and Environmental Defenders In 2017' (Global Witness 2018) <<https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environmental-activists/at-what-cost/>> consultado 12 de enero 2022

-Germanwatch & Misereor IHR Hilfswerk, 'Putting Germany to the Test' (Germanwatch 2014) <<https://germanwatch.org/sites/default/files/publication/8874.pdf>> consultado 9 de enero 2022

-Initiative Lieferkettengesetz, 'What the new Supply Chain Act delivers - and what it doesn't' (Germanwatch, 11 June 2021) <https://www.germanwatch.org/sites/default/files/Initiative-Lieferkettengesetz_Analysis_What-the-new-supply-chain-act-delivers.pdf> consultado 4 de junio 2022

-Inter-American Commission on Human Rights, 'Inter-American Commission on Human Rights, 'Criminalization of the Work of Human Rights Defenders' (Inter-American Commission on Human Rights 2015) <<http://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/criminalization2016.pdf>> consultado 17 de enero 2022

-Inter-American Commission on Human Rights, 'The Human Rights Situation in Mexico' (Inter-American Commission on Human Rights 2015) <<http://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/mexico2016-en.pdf>> consultado 2 de marzo 2022

-International Monetary Fund, 'Macroeconomic Policy Frameworks for Resource-Rich Developing Countries-- Background Pa' (International Monetary Fund 2012) <<https://www.imf.org/external/np/pp/eng/2012/082412a.pdf>> consultado 23 de abril- 2022

-Leather B et al, 'A Thematic Supplement To 'National Action Plans on Business and Human Rights: A Toolkit for the Development, Implementation, And Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks'' (International Service for Human Rights & International Corporate Accountability Roundtable 2016) <https://ishr.ch/sites/default/files/documents/ishr_icar_hrds_in_naps_guidance_eng.pdf> consultado 21 de octubre 2021

-Loyer C et al, 'Human Rights Violations in Mexico: What Are the Responsibilities of EDF and The APE?' (Terre Solidaire, ECCHR, ProDESC 2021) <<https://www.ecchr.eu/en/press-release/edf-mexico-wind-park-decision/>> consultado 12 de febrero 2022

-Muers S, 'Culture, Values and Public Policy' (University of Bath- institute for Policy Research 2018) <<https://www.bath.ac.uk/publications/culture-values-and-public-policy/attachments/CultureValuesandPublicPolicy.pdf>> consultado 17 de febrero 2022

Norton Rose Fulbright and BIICL, 'Making sense of managing human rights issues in supply chains' (2018)910<https://www.biicl.org/documents/1939_making_sense_of_managing_human_rights_issues_in_supply_chains_-_2018_report_and_analysis_-_full_text.pdf> consultado 1 de junio 2022

-Universidad Pontificia Católica de Chile, 'Reporte sobre la evaluación del Plan Nacional de Acción' (Universidad Pontificia Católica de Chile 2020) <<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/03/estudio-de-actualizacion-evaluacion-del-plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas-y-propuesta-para-la-elaboracion-de-su-segunda-version.pdf>> consultado 10 de mayo 2022, 83.

-Shift, 'Mapping the Provisions of the Modern Slavery Act Against the Expectations of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights' (July 2015) 3-4 <https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/07/Shift_ModernSlaveryAct_UNGPs_July2015.pdf> consultado 1 de junio 2022

Recursos de Internet

'Capital Structure' (EDF FR, 2022) <<https://www.edf.fr/en/the-edf-group/dedicated-sections/investors-shareholders/the-edf-share/capital-structure>> consultado 10 de abril 2022

'Ethical Approval Applicant Review Processes | University of Essex' (Essex.ac.uk, 2022) <<https://www.essex.ac.uk/staff/research-governance/ethical-approval-resources-for-applicants#:~:text=The%20Moodle%20course-,Research%20Involving%20Human%20Participants,-provides%20an%20overview>> consultado 17 de diciembre 2022

'Extractive Industries and Human Rights in Latin America' (Cidse.org, 2022) <<https://www.cidse.org/2017/11/13/extractive-industries-and-human-rights-in-latin-america/>> consultado 17 de marzo 2022

'France | National Action Plans on Business and Human Rights' (National Action Plans on Business and Human Rights, 2022) <<https://globalnaps.org/country/france/>> consultado 23 de mayo 2022

'Mr. Dante Pesce, Former Member of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises' (OHCHR, 2022) <<https://www.ohchr.org/en/business/mr-dante-pesce-former-member-working-group-issue-human-rights-and-transnational-corporations-and>> consultado 17 de mayo 2022

'Ratifications of C169 - Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)' (International Labour Organisation)<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312314> consultado 26 de mayo 2022

'UK First to Launch Action Plan on Business and Human Rights' (GOV.UK, 2022) <<https://www.gov.uk/government/news/uk-first-to-launch-action-plan-on-business-and-human-rights>> consultado 17 de marzo 2022

'United Kingdom | National Action Plans on Business and Human Rights' (National Action Plans on Business and Human Rights, 2022) <[https://globalnaps.org/country/united-kingdom/#:~:text=\(Updated%20NAP\).-,Process,later%20on%2012%20May%202016](https://globalnaps.org/country/united-kingdom/#:~:text=(Updated%20NAP).-,Process,later%20on%2012%20May%202016)> consultado 17 de noviembre 2021

'UNTC' (Treaties.un.org, 2022) <https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mdsg_no=IV-9&chapter=4&clang=_en> consultado 2 de febrero 2022

Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 'Access to remedy and remediation' (Corporate Social Responsibility) <<https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/NAP/Access-to-remedy-and-remediation/access-to-remedy-and-remediation.html>> consultado 3 de junio 2022

Légifrance, 'Penal Code of France. Article 113-8' (Légifrance) <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/>

Documentos de la ONU

Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No 24 on State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities, UN Doc E/C.12/GC/24 (23 Junio 2017)

Human Rights Committee (HRC), General Comment No 31, The Nature of the General Legal Obligation Imposed on States Parties to the Covenant, UN Doc CCPR/C/21/Rev.1/Add.13 (26 mayo 2004)

Ruggie J, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework' [21 marzo 2011] UN Doc A/HRC/17/31

UNGA Res 53/144, "Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms" 8 de marzo 1999 (aprobado 9 de diciembre 1998)

UNGA, 'United Nations Declaration on the Rights on Indigenous Peoples' [13 de septiembre 2007] UN Doc A/61/L.67/Add.1

UNGA, "Report of the special rapporteur on the situation of human rights defenders on his mission to Mexico" 12 de febrero 2018, A/HRC/37/51/Add.2

UNHCR 'General Comment no. 31 [80] the Nature of the general legal obligation imposed on States Parties to the Covenant' (26 de mayo 2004) UN DOC CCPR/C/21/Rev.1/Add.13

General Assembly, "Situation of Human Rights Defenders" 19 de julio 2021, A/76/143

United Nations. "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework" 16 de junio 2011

UN Human Rights Council (HRC), Human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/RES/17/4 para. 6 (6 de julio 2011)

UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 'General Comment No 26. Draft prepared by the Rapporteurs, Rodrigo Uprimny and Michael Windfuhr' (2021) UN Doc E/C.12/69/R.2.

