



Asamblea General

Distr. general
30 de julio de 2015
Español
Original: inglés

Septuagésimo período de sesiones

Tema 73 b) del programa provisional*

**Promoción y protección de los derechos humanos:
cuestiones de derechos humanos, incluidos otros medios
de mejorar el goce efectivo de los derechos humanos y
las libertades fundamentales**

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General el informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, presentado de conformidad con las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos 17/4 y 26/22.

Resumen

En el presente informe, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas examina la medición de la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Las empresas pueden tener efectos adversos sobre todos los derechos humanos, en todos los países del mundo. Sin embargo, no hay datos completos sobre la naturaleza, la magnitud o el alcance de esos efectos. Del mismo modo, no hay datos completos sobre las iniciativas adoptadas por los Estados y las empresas para prevenir y remediar los daños relacionados con las empresas. Por tanto, el Grupo de Trabajo ha determinado que la medición es una prioridad de su mandato.

* A/70/150.



En el presente informe, el Grupo de Trabajo evalúa las iniciativas de medición existentes, no solo las específicas para medir la aplicación de los Principios Rectores, sino también las relativas de manera más general a las empresas y los derechos humanos, las repercusiones sociales y la sostenibilidad. El Grupo de Trabajo ha puesto de relieve lagunas en la cobertura y algunas consideraciones que se deben tener en cuenta cuando se avance en esa cuestión y ha determinado los principales puntos de entrada que podrían fortalecer en gran medida los incentivos y el impulso necesarios para la aplicación de los Principios Rectores. El informe finaliza con recomendaciones concretas a los Estados, las empresas, las organizaciones internacionales, la sociedad civil y el mundo académico, las instituciones nacionales de derechos humanos y el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas.

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	4
A. Necesidad de medir los progresos en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.....	4
B. Propósito y síntesis del informe.....	6
II. Iniciativas existentes para medir la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.....	7
A. Pilar de medición 1: deber del Estado de proteger frente a los abusos de los derechos humanos.....	7
B. Pilar de medición 2: responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.....	9
C. Pilar de medición 3: acceso a la reparación.....	14
III. Lagunas en las iniciativas existentes y consideraciones para futuras iniciativas de medición.....	16
A. Lagunas en la cobertura de los datos: medir lo que importa.....	16
B. Necesidad de un proceso incluyente y legítimo.....	17
C. Medición de los compromisos frente a los efectos.....	18
D. Seguimiento de reclamaciones de derechos humanos.....	19
E. Equilibrio entre los enfoques cualitativos y cuantitativos.....	20
IV. Medición de la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: hacia la convergencia.....	21
A. Medida de la aplicación por los Estados mediante planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos.....	21
B. Continuar la conversión de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en elementos mensurables.....	22
C. Incorporar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en los marcos de medición existentes.....	24
V. Conclusión y recomendaciones.....	25

I. Introducción

A. Necesidad de medir los progresos en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

1. En el presente informe, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas se ha centrado en la medición de la adopción y aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

2. Desde que el Consejo de Derechos Humanos hizo unánimemente suyos los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar en su resolución 17/4, en 2011, los Principios Rectores se han convertido en la referencia mundial de autoridad para prevenir y abordar los efectos adversos sobre los derechos humanos derivados de las actividades relacionadas con las empresas. El Grupo de Trabajo, creado en virtud de la misma resolución, tiene el mandato de promover y contribuir a la adopción y puesta en práctica de los Principios Rectores. Los Principios Rectores son un plan para gestionar las repercusiones de las operaciones empresariales sobre los derechos humanos. Por “gestionar” el grupo entiende la labor realizada tanto por los Estados como por las empresas para proteger y remediar los efectos adversos de las operaciones empresariales y respetar los derechos humanos. Esa labor debe ser objeto de medición y seguimiento.

3. El Grupo de Trabajo ha determinado que la medición es una prioridad por varios motivos. En primer lugar, se plantean importantes desafíos y oportunidades al tratar de medir la adopción y puesta en práctica de los Principios Rectores. No se reúne o comunica sistemáticamente información sobre la protección del Estado contra los abusos de los derechos humanos por parte de las empresas, así como la escala y la naturaleza de esos abusos. Es comprensible, dada la gran novedad de la agenda de las empresas y los derechos humanos. Casi ningún Estado sabe si sus leyes, reglamentos y políticas están plenamente en consonancia con los Principios Rectores, y lo mismo puede decirse de las empresas. Esto hace que sea difícil evaluar si las medidas de los Estados, las empresas, la sociedad civil y, de hecho, el Grupo de Trabajo para difundir y aplicar los Principios Rectores están teniendo un efecto positivo.

4. En segundo lugar, la comunidad internacional no solo carece de datos amplios sobre la aplicación de los Principios Rectores, sino que también carece de consenso sobre lo que comprenderían esos datos. Se dispone de una serie de iniciativas e instrumentos para medir el desempeño de las empresas o el entorno estatal en que se realizan las actividades de las empresas. Desde la adopción de los Principios Rectores, se han emprendido iniciativas recientes específicamente para medir el grado en que los Estados y las empresas cumplen sus respectivos deberes y obligaciones, según se establece en los Principios Rectores, y el Grupo de Trabajo encomia esas iniciativas. En conjunto, esas iniciativas demuestran la cantidad de información disponible y que esa información no se ha unificado o reunido de manera que permita una evaluación clara de la aplicación de los Principios Rectores. La tarea ahora es reunir esas iniciativas y aclarar qué información se necesita para determinar si los Principios Rectores se aplican en la práctica. De la misma manera en que la comunidad internacional ha convergido en torno a los Principios Rectores, ha llegado el momento de buscar la convergencia para medir si se están cumpliendo.

5. El Grupo de Trabajo desea aclarar de entrada que la necesidad de convergencia en la medición no significa que la medición deba hacerse de la misma manera en todos los contextos, o que la actuación de los países y las empresas se deba evaluar de la misma manera o con el mismo resultado. La medición debe tener en cuenta los contextos nacionales de cualquier Estado y sus recursos disponibles, así como el tamaño, el propósito, el lugar y el sector de una empresa determinada. Sin embargo, al igual que los Principios Rectores se aplican a todos los países, contextos y empresas, también pueden hacerlo los medios por los que la comunidad internacional determina si se están aplicando con éxito.

6. La convergencia hacia una determinación de ese tipo es fundamental para la prevención y la reparación de los abusos de los derechos humanos por parte de las empresas, lo cual es el objetivo final de los Principios Rectores y, de hecho, del Grupo de Trabajo. La experiencia reciente ha demostrado que las iniciativas de medición pueden ayudar a aclarar los compromisos y coordinar las medidas en todos los grupos de interesados. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, por ejemplo, impulsaron a los Estados y a los donantes a coordinar sus actividades de reducción de la pobreza en torno a metas e indicadores concretos. Las negociaciones en curso en torno a los objetivos de desarrollo sostenible reflejan el mismo esfuerzo coordinado para centrar diversas iniciativas en metas unificadas. El Grupo de Trabajo considera que la convergencia para medir la aplicación de los Principios Rectores ayudaría a los Estados y las empresas a incorporar los Principios Rectores en medidas concretas.

7. Además de ayudar a poner en práctica y aclarar los compromisos, la medición también sirve de instrumento de gestión interna. Los Principios Rectores requieren que las empresas adopten medidas para saber y hacer saber que respetan los derechos humanos. El Principio Rector 20, específicamente, exhorta a las empresas a hacer un seguimiento de la manera en que abordan los efectos negativos en los derechos humanos, y de la eficacia de su respuesta. El Grupo de Trabajo considera que esto también es pertinente para los Estados. Un sistema interno de seguimiento ayuda a los gobiernos y las empresas a detectar deficiencias en el comportamiento y en la rendición de cuentas e impulsa una mejora continua.

8. Para las empresas y los Estados, reunir datos sobre una determinada actividad o cuestión de derechos humanos, y difundir esa información interna o externamente, también fomenta la rendición de cuentas y contribuye a encontrar, intercambiar y difundir buenas prácticas. Para todos los agentes, medidas rigurosas basadas en pruebas conducen a una buena elaboración de políticas.

9. Reconociendo el valor de hacer un seguimiento de los progresos y determinar y difundir prácticas, el Consejo de Derechos Humanos ha alentado al Grupo de Trabajo a que identifique y fomente las mejores prácticas en la aplicación de los Principios Rectores a nivel nacional y dé cuenta de los resultados, incluso en lo que se refiere a los progresos conseguidos en la aplicación de los Principios Rectores a nivel mundial, en sus informes anuales (resolución 26/22, párr. 6). En la misma resolución, el Consejo de Derechos Humanos acogió con beneplácito los esfuerzos del Grupo de Trabajo por crear una base de datos de los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos (que se recogen en la sección del Grupo de Trabajo de sitio web de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos¹) y

¹ www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx.

otros datos pertinentes acerca de los progresos realizados a nivel mundial en la aplicación de los Principios Rectores. El seguimiento de los progresos en la aplicación de los Principios Rectores también será un tema prioritario para el Cuarto Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que se celebrará en noviembre de 2015², en respuesta a los llamamientos realizados en el Foro anterior para centrarse más en la medición (véase A/HRC/FBHR/2014/3).

B. Propósito y síntesis del informe

10. El presente informe tiene tres objetivos: en primer lugar, describir las iniciativas existentes para medir la aplicación de los Principios Rectores, en segundo lugar, determinar las lagunas donde se necesitan más iniciativas, así como los elementos positivos y las tareas que se deberían apoyar y reforzar, y en tercer lugar, impulsar medidas a fin de convenir un marco consistente para medir la aplicación de los Principios Rectores.

11. En la sección II se hace un balance de la gama de iniciativas de medición y seguimiento en la esfera de las empresas y los derechos humanos en general. El informe no pretende abarcar todo el espectro de iniciativas ni proporcionar un registro completo de las prácticas actuales. Más bien tiene por objeto determinar enfoques que pueden proporcionar datos, metodologías o asociados para iniciativas futuras.

12. En la sección III se incluyen observaciones sobre las iniciativas existentes y se resaltan elementos de los Principios Rectores que no están cubiertos por las actividades de medición actuales. Esa sección tiene por objeto examinar algunas de las limitaciones y los problemas que supone medir una cuestión tan compleja como las empresas y los derechos humanos, y las enseñanzas extraídas de las actividades en curso.

13. La sección IV describe las acciones que podrían reforzar en gran medida la situación actual de la medición de la aplicación de los Principios Rectores. Se reconoce que ningún intento de medición será adecuado para todos los países, empresas o fines, pero esa convergencia y consenso en torno a algunos de los principales puntos de entrada ayudará de manera exponencial a difundir y adoptar los Principios Rectores. El Grupo de Trabajo finaliza con recomendaciones concretas a los Estados, las empresas, las organizaciones internacionales, la sociedad civil y el mundo académico, las instituciones nacionales de derechos humanos y el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas sobre cómo avanzar en esa esfera.

14. El presente informe se basa también en una consulta de expertos que el Grupo de Trabajo celebró en mayo de 2015. El Grupo de Trabajo desea dar las gracias a los participantes en la consulta y a otros contribuyentes, por la gran calidad de sus aportaciones.

² <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2015ForumBHR.aspx>.

II. Iniciativas existentes para medir la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

15. En la presente sección, el Grupo de Trabajo considera las iniciativas existentes para medir o proporcionar datos sobre la aplicación de los Principios Rectores. Si bien algunas iniciativas hacen referencia explícita a la medición o la presentación de informes sobre los Principios Rectores, muchas no se han diseñado teniendo presente ese fin específico, y tienen por objeto describir el entorno en que operan las empresas o hacer un seguimiento del desempeño de empresas individuales.

16. Las iniciativas se organizan en torno a los tres pilares de los Principios Rectores (el deber de proteger del Estado frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por las empresas, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas (A/HRC/17/31, párr. 6), a fin de que el Grupo de Trabajo pueda evaluar la cobertura y las lagunas en los datos en todos los pilares.

17. El objetivo de la sección II no es incluir todas las iniciativas de mediación, ni examinar las ventajas y los inconvenientes de cada enfoque individual³. Las iniciativas reunidas aquí representan una gama de metodologías, desde la medición, el seguimiento y la presentación de informes a la clasificación y el establecimiento de parámetros de referencia. El Grupo de Trabajo sostiene que todos esos esfuerzos proporcionan información y enfoques que pueden ser de utilidad para medir la aplicación de los Principios Rectores.

A. Pilar de medición 1: deber del Estado de proteger frente a los abusos de los derechos humanos

18. El Grupo de Trabajo ha encontrado cuatro tipos de iniciativas que tienen por objeto medir la actuación de los Estados sobre la gestión de los entornos en que operan las empresas.

1. Cuestionarios y encuestas para los Estados

19. Desde la adopción de los Principios Rectores en 2011, varias iniciativas han tratado de medir su aplicación por parte de los Estados. Los datos reunidos se basan en gran medida en las respuestas de los gobiernos a cuestionarios o encuestas.

20. Las encuestas a los Estados que el Grupo de Trabajo realizó en 2012, 2013 y 2014 ayudaron a presentar un panorama general de los compromisos y las medidas adoptadas para aplicar los Principios Rectores en los Estados que respondieron⁴. A comienzos de 2015, el Grupo de Trabajo envió un cuestionario a los Estados sobre sus funciones y responsabilidades en su calidad de agentes económicos, incluso en particular en lo que respecta a las empresas de propiedad estatal, o explotadas o administradas por el Estado⁴. Espera que un gran número de Estados responda a ese cuestionario más concreto, para que el Grupo de Trabajo pueda determinar los

³ Véase como ejemplo de esa labor Measuring business and human rights project, se puede consultar en <http://business-humanrights.org/en/measuring-business-human-rights-0> (consultado el 25 de julio de 2015).

⁴ www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ImplementationGP.aspx.

progresos en la aplicación. Del mismo modo, la Plataforma de Acciones de Gobiernos⁵, gestionada por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, contiene los resultados de una encuesta sobre la aplicación por los gobiernos de los pilares 1 y 3 de los Principios Rectores.

21. En la esfera de los derechos laborales la Organización Internacional del Trabajo (OIT) viene realizando estudios desde 1985 sobre la situación de las políticas y prácticas respecto a diversas esferas temáticas relacionadas con instrumentos de la OIT, como los salarios y la seguridad y salud en el trabajo⁶.

2. Iniciativas de medición impulsadas por el Estado

22. Los Estados también han comenzado a medir la aplicación de los Principios Rectores. Los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos son quizás las iniciativas más conocidas y más prometedoras. Al pedir la aprobación de esos planes de acción nacionales, el Grupo de Trabajo hizo hincapié en que los gobiernos deberían adoptar un enfoque basado en pruebas empíricas y reunir datos y determinar qué leyes debían actualizarse para ajustarse a los Principios Rectores (A/69/263, párr. 20). Una iniciativa para sistematizar ese proceso, la Plantilla de Evaluación de la Base de Referencia Nacional⁷, elaborada por el Instituto Danés de Derechos Humanos y la International Corporate Accountability Roundtable, proporciona un marco detallado para llevar a cabo esa tarea. En el momento de redactar el presente informe, estaban en marcha más de 25 procesos de planes de acción nacionales en todas las regiones del mundo y en países de todos los niveles económicos⁸.

3. Datos estatales sobre la aplicación de los derechos humanos

23. Los Estados deben informar a los órganos creados en virtud de tratados sobre la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos que han ratificado⁸. Es probable que los informes de los Estados creados en virtud de tratados y las observaciones finales de esos órganos incluyan datos pertinentes para el marco regulatorio existente, así como las principales cuestiones de derechos humanos en el país, incluidas las relacionadas con los daños causados por las empresas⁹. Además, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) ha elaborado una metodología sobre los indicadores de derechos humanos para ayudar a los Estados a elaborar sus propios indicadores y reunir datos sobre los derechos humanos, y ayudar a los órganos creados en virtud de tratados a hacer preguntas a los Estados como parte del proceso de presentación de informes sobre la aplicación de los tratados. Algunos de los indicadores elaborados son pertinentes para las empresas, como los relativos al

⁵ <http://business-humanrights.org/es/plataforma-de-acciones-de-gobiernos>.

⁶ www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/general-surveys/lang--es/index.htm.

⁷ Instituto Danés de Derechos Humanos e International Corporate Accountability Roundtable, *National Action Plans on Business and Human Rights: Toolkit component 1: The National Baseline Assessment (NBA) Template*.

⁸ www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/TreatyBodies.aspx.

⁹ La información disponible dependerá del estado de ratificación de los tratados y la presentación de informes por el Estado parte.

derecho al trabajo, la seguridad social, la salud, la imparcialidad de los juicios, el agua y el saneamiento¹⁰.

4. Índices de la actuación de los Estados

24. Las instituciones y las organizaciones de la sociedad civil miden la actuación de un Estado determinado o comparan las actuaciones entre los Estados en una amplia gama de esferas, muchas guardan relación con el estado de derecho y la gobernanza, incluida la gobernanza de industrias concretas¹¹. Otras se refieren a la salud y la seguridad¹², el medio ambiente¹³ o el contexto empresarial¹⁴. En la esfera de los derechos humanos, la base de datos sobre derechos humanos de CIRI y la Political Terror Scale (Escala de Terror Político) clasifican a los países según una amplia gama de prácticas en materia de derechos humanos, mientras que el Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional clasifica a los países según el nivel de protección de los derechos laborales¹⁵. Nuevas metodologías, como el Índice de Cumplimiento de los Derechos Económicos y Sociales, intentan medir el desempeño de los países en el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos económicos y sociales¹⁶.

25. Aunque los datos producidos con esas iniciativas no siempre guardan una relación directa con el deber de los Estados de proteger contra los abusos de los derechos humanos cometidos por las empresas, proporcionan información sobre el contexto en el que operan las empresas, las estructuras que pueden alentar o impedir los abusos empresariales y el espacio disponible para la sociedad civil y las personas y los grupos potencialmente afectados para plantear preocupaciones relativas a los derechos humanos.

B. Pilar de medición 2: responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

26. El seguimiento, la evaluación y la presentación de informes sobre el impacto de las actividades de las empresas, tanto desde dentro de las empresas como fuera de ellas, están bien establecidos, y se han elaborado varios enfoques que pueden contribuir a medir el grado en que las empresas cumplen su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

¹⁰ Puede consultarse en www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/HRIndicatorsIndex.aspx. Ese marco lo están aplicando gobiernos nacionales, instituciones nacionales de derechos humanos y organizaciones no gubernamentales de todo el mundo.

¹¹ Véanse, por ejemplo, <http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home>, <http://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index>, www.transparency.org/cpi2014 y www.resourcegovernance.org/rgi.

¹² Por ejemplo, el Índice de Riesgos para la Salud y Seguridad, se puede consultar en www.maplecroft.com/about/news/global_health_hot_spots_jan_10.html (consultado el 2 de julio de 2015).

¹³ Véase, por ejemplo, el Índice de Desempeño Ambiental, se puede consultar en <http://epi.yale.edu/epi>, y el nuevo Índice de Democracia Ambiental del Instituto de Recursos Mundiales, se puede consultar en www.wri.org/our-work/project/access-initiative-tai/commissions#project-tabs.

¹⁴ www.doingbusiness.org/rankings.

¹⁵ www.humanrightsdata.com, www.politicalterroryscale.org, www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-names.

¹⁶ www.serfindex.org.

1. Encuestas a las empresas

27. Desde la adopción de los Principios Rectores, varias iniciativas han utilizado encuestas para medir el nivel de concienciación, compromiso y aplicación de los Principios Rectores entre las empresas.

28. El Grupo de Trabajo hizo encuestas a las empresas en 2012 y 2013, en asociación con la Global Business Initiative on Human Rights, la Organización Internacional de Empleadores y la Cámara de Comercio Internacional (A/HRC/26/25/Add.1). En 2014, la Unidad de Investigación Económica de la revista *The Economist* hizo una encuesta en línea que refleja las opiniones de 853 altos ejecutivos de empresas¹⁷. Otros ejemplos notables son las encuestas anuales de la Iniciativa del Pacto Mundial sobre la aplicación de sus principios por los signatarios del Pacto, incluidos los derechos humanos¹⁸, y un estudio del Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible¹⁹.

2. Instrumentos de gestión de las empresas

29. Las empresas aplican una serie de metodologías para hacer un seguimiento de su desempeño y sus efectos, en particular las repercusiones sociales. Algunas usan instrumentos externos, mientras que otras hacen sus propias evaluaciones o auditorías de proveedores de forma interna. Muchas medidas se centran en mejorar la gestión de las cadenas de suministro, en particular en las esferas del trabajo, la salud y seguridad y la sostenibilidad²⁰.

30. En los últimos años se ha producido una consolidación de esos enfoques, y las empresas colaboran cada vez más para gestionar sus cadenas de suministro y elaborar normas unificadas para las inspecciones. El Programa Mundial de Cumplimiento Social, por ejemplo, tiene por objeto armonizar las medidas relacionadas con la cadena de suministro de docenas de marcas multinacionales²¹.

31. Una serie de iniciativas ayudan a las empresas a comparar sus políticas y prácticas con las normas internacionales de derechos humanos, incluida la Human Rights Compliance Assessment (Evaluación de la observancia de los derechos humanos por las empresas) del Instituto Danés de Derechos Humanos²². Un número creciente de empresas han incluido los derechos humanos en sus políticas para reglamentar sus propias operaciones y las de sus cadenas de suministro. Otras están trabajando directamente con los proveedores para fortalecer su capacidad y

¹⁷ Puede consultarse en www.economistinsights.com/business-strategy/analysis/road-principles-practice.

¹⁸ Véase Pacto Mundial de las Naciones Unidas, *Global Corporate Sustainability Report 2013*, se puede consultar en www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/Global_Corporate_Sustainability_Report2013.pdf.

¹⁹ Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible, *Scaling up Action on Human Rights: Operationalizing the UN Guiding Principles for Business and Human Rights*.

²⁰ Véase, por ejemplo, United Nations Global Compact, *Global Corporate Sustainability Report 2013*, pág. 10, se puede consultar en www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/Global_Corporate_Sustainability_Report2013.pdf.

²¹ www.gscpn.net/.

²² Recientemente se publicó la Human Rights Compliance Assessment en una plataforma abierta para alentar debates más amplios con múltiples interesados sobre los indicadores para las empresas, se puede consultar en <http://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>, véase también www.globalcompactselfassessment.org.

desarrollar sistemas de medición para medir y mejorar su desempeño social²³. El Grupo de Trabajo espera que las empresas midan y hagan un seguimiento cada vez mayor del respeto de los derechos humanos en sus propias operaciones y las de sus proveedores²⁴.

3. Presentación de informes y garantías de las empresas

32. Además de hacer un seguimiento de su propio desempeño, muchas empresas elaboran informes públicos en que resumen sus esfuerzos y resultados, cada vez más en un marco de presentación de informes sobre sostenibilidad. En los últimos años, un número creciente de empresas han comenzado a informar públicamente sobre sus efectos con instrumentos y marcos que incluyen explícitamente los Principios Rectores. El marco más utilizado en general es la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de la Global Reporting Initiative, que utilizan en la actualidad 6.000 empresas. La Iniciativa armonizó sus directrices para la presentación de informes en 2012 (la cuarta generación de directrices, o “G4”) para incluir la presentación de informes sobre elementos pertinentes para los Principios Rectores. A principios de 2015, la Human Rights Reporting and Assurance Framework Initiative²⁵ lanzó el Marco de Presentación de Informes sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que proporciona amplia orientación a las empresas en la presentación de informes sobre todos los aspectos de la responsabilidad que tienen las empresas de respetar los derechos humanos.

33. El interés en la presentación de informes públicos sobre derechos humanos, y los requisitos relacionados con esos informes, están aumentando. Varios Estados e instituciones internacionales han fortalecido sus requisitos legales para que las empresas informen públicamente sobre sus operaciones y sus efectos²⁶. Además, iniciativas de las Naciones Unidas relacionadas con la presentación de información empresarial incluyen los efectos relacionados con los derechos humanos, a saber, el Pacto Mundial y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres²⁷.

34. Los inversores también están apoyando cada vez más que las empresas presenten informes sobre sus efectos en los derechos humanos. A ese respecto, el Grupo de Trabajo toma nota con satisfacción del apoyo público de un gran número de inversores (en julio de 2015, casi 82 inversores que representaban activos gestionados por valor de 4.800 billones de dólares) al Marco de Presentación de Informes sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas. En la declaración en que acogían con beneplácito el Marco de Presentación de Informes, los inversores señalaron que consideraban que era un instrumento fundamental que permitía a los inversores examinar la comprensión y gestión por las empresas de los riesgos en

²³ Véase Shift, “*From Audit to Innovation: Advancing Human Rights in Global Supply Chains*”, New York, 2013, se puede consultar en http://shiftproject.org/sites/default/files/From%20Audit%20to%20Innovation-Advancing%20Human%20Rights%20in%20Global%20Supply%20Chains_0.pdf.

²⁴ Véase, por ejemplo, el primer informe sobre derechos humanos de Unilever sobre la aplicación y seguimiento de su política sobre suministro responsable (www.unilever.com).

²⁵ www.shiftproject.org/project/human-rights-reporting-and-assurance-frameworks-initiative-rafi.

²⁶ Esos requisitos incluyen, por ejemplo, la presentación de informes sobre los minerales procedentes de zonas de conflicto con arreglo a la Ley Dodd-Frank de reforma financiera y de protección de los consumidores de los Estados Unidos de América, los requisitos de presentación de informes sobre la responsabilidad social de las empresas de la Comisión Europea y la Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California de 2010.

²⁷ www.wepinciples.org.

materia de derechos humanos²⁸. Las empresas también han comenzado a pensar de manera más amplia sobre los efectos, y algunas empresas han creado cuentas de pérdidas y ganancias ambientales que registran sus efectos en el medio ambiente expresados en dólares²⁹. Algunas están experimentando con modelos similares para medir las pérdidas y ganancias sociales³⁰.

35. El Grupo de Trabajo alienta encarecidamente la tendencia hacia la presentación de informes sobre efectos reales, incluidos los efectos sobre los derechos humanos, y la elaboración de indicadores conexos. El reciente lanzamiento del Marco de Presentación de Informes sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas y sus referencias cruzadas con la importante labor de la Global Reporting Initiative en la elaboración de indicadores relacionados con los derechos humanos ha hecho una contribución vital a la definición de los elementos de una presentación de informes amplios sobre los derechos humanos. Sin embargo, continúan la incertidumbre y los debates sobre cómo se debería verificar esa presentación de informes. La Human Rights Reporting and Assurance Framework Initiative está trabajando en la elaboración de directrices prácticas para aseguradores acerca de la presentación de informes sobre derechos humanos en consonancia con los Principios Rectores.

4. Iniciativas de inversores

36. Los inversores también están interesados en el desempeño social de las empresas y, como se señaló en la sección anterior, algunos apoyan explícitamente la presentación de informes sobre los efectos en los derechos humanos.

37. Los inversores en cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza controlan fondos destinados a empresas que se han comprometido a gestionar su huella social y ambiental. Ejemplos notables son los Índices de Sostenibilidad de Dow Jones y la Serie de Índices FTSE4Good. Esos índices reúnen grandes cantidades de datos sobre miles de empresas.

38. Sin embargo, muchas iniciativas ambientales, sociales y de gobernanza incluyen solo uno o dos indicadores relativos a los derechos humanos, y miden el aspecto social únicamente mediante la concienciación o los compromisos expresados en políticas o declaraciones públicas de las empresas³¹. Por tanto, esos índices son limitados en su capacidad de determinar el desempeño de las empresas en materia de derechos humanos en la práctica. No obstante, esos esfuerzos y otras formas de inversión socialmente responsable comparten muchos de los mismos objetivos que los Principios Rectores. El creciente interés de los inversores en

²⁸ Véase www.ungpreporting.org/early-adopters/investor-statement/thash.O4aWfwIY.dpuf.

²⁹ Véase, por ejemplo, <http://about.puma.com/en/sustainability/environment/environmental-profit-and-loss-account>, o www.kering.com/en/sustainability/whatisepl.

³⁰ Véase, por ejemplo, World Business Council for Sustainable Development, *Towards a Social Capital Protocol: A Call for Collaboration* (2015), se puede consultar en www.wbcsd.org/Pages/eNews/eNewsDetails.aspx?ID=16508&NoSearchContextKey=true, y <http://trueprice.org>.

³¹ Véase, por ejemplo la evaluación de la sostenibilidad de las empresas de RobecoSAM, cuyos resultados sirven de base para los Índices de Sostenibilidad del Dow Jones (2015), se puede consultar en www.robecosam.com. Sin embargo los indicadores pertinentes se enmarcan en la participación de los interesados y las prácticas de trabajo.

consolidar los datos sobre aspectos ambientales, sociales y de gobernanza³², y en incluir criterios de derechos humanos muestra el potencial de esa esfera para alentar a una mejor presentación de informes y desempeño sobre derechos humanos. Ese potencial solo se puede lograr si se alienta a los inversores a introducir una medición más sólida de los derechos humanos.

5. Clasificación y calificación por organizaciones externas

39. Más allá de los esfuerzos de las empresas para hacer un seguimiento e informar de su propio desempeño, una serie de iniciativas externas también hacen un seguimiento y clasifican los resultados de las empresas según criterios sociales, y cada vez más, de derechos humanos. Por ejemplo, Behind the Brands, de Oxfam³³, clasifica las políticas de las mayores empresas de alimentos y bebidas respecto a siete temas relacionados con los derechos humanos, como los derechos a la tierra, el acceso a la tierra y su uso sostenible y los derechos de la mujer. El Índice de Acceso a los Medicamentos³⁴, que está en consonancia con las normas de derechos humanos, en particular el derecho a la salud, clasifica las medidas de las empresas farmacéuticas para mejorar el acceso a los medicamentos en los países en desarrollo. Otros ejemplos recientes incluyen el Ranking de Derechos Digitales³⁵ y el Índice Corporativo de Derechos Humanos, que tiene por objeto crear una clasificación de los enfoques y el desempeño de las empresas mundiales en materia de derechos humanos sobre la base de los Principios Rectores y otras orientaciones específicas del sector³⁶.

6. Evaluación y presentación de informes por las personas y grupos afectados

40. Junto con esas iniciativas cuantitativas, una serie de redes de la sociedad civil, como la Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Federación Internacional de Derechos Humanos, y organizaciones no gubernamentales como Oxfam, ayudan a las comunidades, los trabajadores y los denunciantes de irregularidades a evaluar y presentar informes sobre violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas³⁷. Las evaluaciones a nivel de la comunidad de los efectos en los derechos humanos permiten a las comunidades afectadas impulsar el proceso de reunión de información y la participación, enmarcado en su propia comprensión de la forma en que sus derechos se ven afectados por las empresas.

³² Véase, por ejemplo, www.world-exchanges.org/insight/reports/wfe-launches-sustainability-working-group,

³³ www.behindthebrands.org/.

³⁴ www.accesstomedicineindex.org/.

³⁵ www.rankingdigitalrights.org.

³⁶ <http://business-humanrights.org/en/corporate-human-rights-benchmark>.

³⁷ Véase en particular el instrumento Getting it Right, elaborado inicialmente por Derechos y Democracia y utilizado por Oxfam y la Federación Internacional de los Derechos Humanos; se puede consultar en <http://hria.equalit.ie/es/>. Véase también <http://policy-practice.oxfamamerica.org/work/private-sector-engagement/community-based-human-rights-impact-assessment-initiative>, www.fidh.org/article7502, y la lista de verificación de la Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se puede consultar en <http://business-humanrights.org/es/¿cómo-mejorar-el-registro-de-los-abusos-de-derechos-humanos-causados-por-empresas>.

41. Esas iniciativas serán fundamentales para todo intento de supervisar sistemáticamente la aplicación de los Principios Rectores por parte de las empresas. Proporcionan un complemento importante a las medidas de seguimiento de las propias empresas, en particular sobre los elementos de la diligencia debida y las consultas, y pueden servir para poner de relieve deficiencias en la protección del Estado frente a las violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas. Al centrarse en las comunidades y los defensores de los derechos humanos, esos métodos también pueden ser útiles cuando se considere la incorporación de indicadores de participación en las metodologías de medición en general.

C. Pilar de medición 3: acceso a la reparación

42. Una serie de organizaciones ha intentado medir la solidez y la independencia de los mecanismos judiciales de reparación. Más recientemente, se ha intentado captar la eficacia de los mecanismos no judiciales de reparación.

1. Remedios judiciales

43. Al igual que en el pilar 1, una serie de bases de datos mundiales y clasificaciones sobre el estado de derecho, la independencia del poder judicial y las percepciones de corrupción dan una indicación amplia en cuanto a la probabilidad de obtener reparación en los tribunales en un país determinado (véase la secc. II.A). Los datos sobre reparaciones efectivas suelen estar disponibles a nivel nacional a partir de datos administrativos, expedientes judiciales, instituciones nacionales de derechos humanos y otros mecanismos cuasijudiciales y oficiosos.

44. A nivel internacional, los informes de los Estados y las observaciones finales de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos también pueden ofrecer información pertinente, al igual que la base de datos de denuncias individuales recibidas por los mismos órganos creados en virtud de tratados³⁸. Del mismo modo, los informes sobre comunicaciones de los titulares de mandatos de procedimientos especiales contienen información sobre los daños relacionados con las empresas³⁹.

45. Específicamente en relación con el pilar 3, el Proyecto de Rendición de Cuentas y Reparaciones del ACNUDH ha identificado una serie de obstáculos jurídicos y prácticos con que se encuentran las víctimas para acceder a reparaciones judiciales⁴⁰. El creciente flujo de información sobre esas barreras y de recomendaciones para hacerles frente podría contribuir a un marco de medición de los mecanismos de reparación del Estado. Los indicadores sobre el acceso a reparaciones judiciales por los daños relacionados con las empresas también podrían basarse en indicadores ya elaborados por el ACNUDH relacionados con el acceso a la asistencia jurídica, las garantías procesales y la función de agentes cuasijudiciales (por ejemplo, las instituciones nacionales de derechos humanos) y no judiciales (ejecutivos o administrativos)⁴¹.

³⁸ <http://juris.ohchr.org>.

³⁹ www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/CommunicationsreportsSP.aspx.

⁴⁰ www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRstudyondomesticlawremedies.aspx.

⁴¹ www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/HRIndicatorsIndex.aspx.

2. Remedios no judiciales

46. El Marco de Presentación de Informes sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas pide que las empresas informen sobre los procesos y los resultados de sus mecanismos de reparación no judiciales. Iniciativas más directamente pertinentes para los pilares 1 y 2, como las encuestas a los Estados del Grupo de Trabajo, también contienen indicadores y datos que pueden ser pertinentes para medir el grado en que se está aplicando el pilar 3.

47. Otra forma de medir el acceso a los remedios es considerar mecanismos individuales no judiciales de reparación de agravios de aplicación mundial. Los puntos nacionales de contacto de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), por ejemplo, permiten que se presenten reclamaciones contra las empresas multinacionales con sede en los países de la OCDE. Lamentablemente, no hay una única base de datos de todas las denuncias presentadas a los puntos nacionales de contacto, y las tres bases de datos existentes no ofrecen un panorama completo de las denuncias. No obstante, dos estudios recientes han tratado de evaluar la eficacia general de los puntos nacionales de contacto⁴². Del mismo modo, se puede hacer un seguimiento de las denuncias presentadas al Asesor de Cumplimiento Ombudsman de la Corporación Financiera Internacional⁴³ y la OIT y mantiene una base de datos sobre casos relacionados con la libertad de asociación⁴⁴.

3. Seguimiento de reclamaciones de derechos humanos

48. Para los casos individuales, también existe una serie de bases de datos. Las Plataformas de Acción de empresas y de gobiernos⁴⁵, gestionadas por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, ofrecen información sobre mecanismos tanto judiciales como no judiciales de reparación de agravios. Basado en gran medida en información disponible en el sitio web del Centro, el proyecto de bases de datos sobre las empresas y los derechos humanos⁴⁶ ha hecho un seguimiento de más de 1.400 casos de abusos contra los derechos humanos relacionados con empresas entre 2000 y 2014, examinando qué vías de recurso se han aplicado y qué resultados se han conseguido. Varias organizaciones de la sociedad civil, incluida la Federación Internacional de Derechos Humanos, han recopilado casos y proporcionado orientación a las empresas y los Estados para reparar los daños⁴⁷.

⁴² John G. Ruggie y Tamaryn Nelson, "Human Rights and the OECD guidelines for multinational enterprises: normative innovations and implementation challenges, *Corporate Social Responsibility Initiative*, documento de trabajo núm. 66. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Universidad de Harvard (2015), y OECD Watch, "Remedy remains rare: An analysis of 15 years of NCP cases and their contribution to improve access to remedy for victims of corporate misconduct" (2015).

⁴³ www.cao-ombudsman.org/cases/.

⁴⁴ www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO.

⁴⁵ <http://business-humanrights.org/es/plataforma-de-acci%C3%B3n-de-empresas> y <http://business-humanrights.org/es/plataforma-de-acciones-de-gobiernos>.

⁴⁶ www.chrdproject.com.

⁴⁷ www.fidh.org/International-Federation-for-Human-Rights/globalisation-human-rights/business-and-human-rights/Updated-version-Corporate-8258; véase también Gwynne Skinner, Robert McCorquodale y Olivier De Schutter, "The third pillar: Access to judicial remedies for human rights violations by transnational business" diciembre de 2013), se puede consultar en www.corporatejustice.org/IMG/pdf/the_third_pillar_-_access_to_judicial_remedies_for_human_rights_violation.-1-2.pdf.

III. Lagunas en las iniciativas existentes y consideraciones para futuras iniciativas de medición

49. En la sección anterior se describen las iniciativas actualmente en marcha para evaluar la aplicación de los Principios Rectores por los Estados y las empresas. En la presente sección, el Grupo de Trabajo explica las deficiencias y las lecciones fundamentales que deben tener en cuenta las nuevas iniciativas para medir la adopción y la aplicación de los Principios Rectores.

A. Lagunas en la cobertura de los datos: medir lo que importa

50. La información disponible y las iniciativas existentes de medición tienen lagunas significativas. En primer lugar, respecto a la cobertura de los Principios Rectores, la mayor parte de las iniciativas de medición están orientadas al pilar 2, seguido del pilar 1. La información relativa a la aplicación del pilar 3 es relativamente escasa. Esto es digno de mención por su rareza. Si bien es difícil, cuando no imposible, medir cuánto daño se ha evitado por las acciones de los Estados o las empresas, debería ser relativamente más fácil medir la forma en que se remediaron los daños cuando se produjeron. Podría decirse que el pilar 3 tiene un conjunto de datos más limitado y mensurable que los pilares 1 y 2 y, sin embargo, no se dispone de datos concretos sobre el pilar 3. Además, los datos genéricos sobre los remedios estatales no se reúnen en una forma que sean accesibles y permitan detectar los abusos relacionados con las empresas.

51. En segundo lugar, en lo que respecta al contenido: las cuestiones laborales, la salud y la seguridad, y las repercusiones en el medio ambiente están cubiertas por una serie de iniciativas de los Estados y las empresas. Los efectos en los derechos humanos son tratados de una forma más genérica, y con la excepción de los derechos en el lugar de trabajo y la discriminación relacionadas con estos, los derechos humanos específicos, como los derechos relacionados con la tierra o la libertad de expresión, no se abordan de manera adecuada y amplia. Igualmente, la mayoría de las iniciativas de los Estados y las empresas prestan menos atención a los efectos en las comunidades afectadas (como las comunidades indígenas y las minorías) y a los defensores de los derechos humanos⁴⁸. Además, la mayoría de la información disponible se refiere a grandes empresas multinacionales y hay pocos datos disponibles sobre las pequeñas y medianas empresas.

52. En tercer lugar, hay muchas iniciativas relativas a los compromisos en materia de derechos humanos de las empresas o los Estados y, en cierta medida sobre los procesos, pero menos sobre los efectos reales de la prevención o reparación de los abusos de los derechos humanos. Esa cuestión se examina más adelante.

53. En cierta medida, esto refleja esferas donde las prácticas son más firmes, ya que las iniciativas de medición abarcan cuestiones bien establecidas respecto de las cuales se dispone de información. El efecto colectivo de esos esfuerzos, sin embargo, puede disminuir la prioridad de temas o problemas que son más difíciles de medir. El Grupo de Trabajo destaca que se debe medir lo que es importante saber

⁴⁸ Véanse, por ejemplo, las principales conclusiones de las plataformas de acción, se puede consultar en http://business-humanrights.org/sites/default/files/Action_Platform_Final.pdf.

y no lo que es más fácil de medir o se adapte a nuestros actuales instrumentos y recursos de medición.

54. Medir lo que es verdaderamente importante no es una tarea fácil. No todas las partes de los Principios Rectores se prestan a una conversión fácil en indicadores claros y directos. Las empresas pueden tener efectos sobre todos los derechos humanos, en todos los países del mundo. Cualquier intento de incorporar esos efectos en enfoques unificados, por definición, hará que se pierda parte de sus matices y complejidad.

55. Además, el proceso de medición no tiene un valor neutro. Decidir qué y cómo medir necesariamente centra la atención y el valor en algunas esferas e ignora otras. Se debe tener cuidado y basar esas decisiones en los principios internacionales de derechos humanos, y colocar al ser humano en el centro de los instrumentos de medición.

56. Ese problema no se limita a los Principios Rectores o a la esfera de las empresas y los derechos humanos. Por ejemplo, el proceso de elaboración de indicadores para los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la excesiva dependencia de los datos socioeconómicos existentes resaltó decisiones que no estuvieron a la altura de las normas de derechos humanos en muchas formas⁴⁹. Los comentaristas han observado los efectos de distorsión de la elección de indicadores para los Objetivos de Desarrollo del Milenio⁵⁰.

57. Una distorsión similar fue evidente en el Índice de facilidad para hacer negocios del Banco Mundial. Una versión anterior incluía indicadores que daban a los países una puntuación más alta por limitar la protección de los trabajadores⁵¹. Si bien algunos argumentan que la restricción de despidos en masa o la promoción de los sindicatos podrían perjudicar a las empresas a corto plazo, a juicio del Grupo de Trabajo esto impide operaciones comerciales sostenibles a largo plazo, por no mencionar que contradice las normas de derechos humanos. La metodología se ha alineado ahora con los convenios de la OIT, y el informe Doing Business de 2015 ya no clasifica a las economías según indicadores de reglamentación del trabajo⁵².

B. Necesidad de un proceso incluyente y legítimo

58. Dado que la medición supone elegir, en el proceso para elaborar instrumentos de medición, sistemas de seguimiento e indicadores sobre los Principios Rectores

⁴⁹ Véase, por ejemplo, la polémica exclusión de la seguridad de la tenencia del indicador 7.10 (proporción de la población urbana que vive en barrios marginales) relacionado con la meta 7.D de haber mejorado considerablemente, en 2020, la vida de al menos 100 millones de habitantes de barrios marginales. Si bien ya se ha alcanzado esa meta concreta, cabe seguir planteándose si ese resultado refleja la situación real de los barrios marginales y los asentamientos irregulares en todo el mundo (A/HRC/22/46, párr. 10). Véase también ACNUDH, Estadísticas Oficiales y Derechos Humanos, se puede consultar en www.ohchr.org/Documents/Issues/MDGs/Post2015/HRAndStatistics.pdf.

⁵⁰ Sakiko Fukuda-Parr, Alicia Ely Yamin y Joshua Greenstein, "The Power of Numbers: A Critical Review of Millennium Development Goal Targets for Human Development and Human Rights", *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi-Disciplinary Journal for People-Centred Development*, 17 de abril de 2014.

⁵¹ Véase la crítica del índice en la Confederación Sindical Internacional, *ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers*, 2014, pág. 9.

⁵² www.doingbusiness.org/methodology/labor-market-regulation.

debería participar una gran alianza de interesados, teniendo en cuenta las opiniones de todas las regiones, sectores y agentes (desde los gobiernos de origen y de acogida, las empresas estatales, las empresas que cotizan en bolsa y las empresas privadas a las organizaciones de la sociedad civil y las comunidades), garantizando así la legitimidad del proceso. Varias de las iniciativas mencionadas en la sección II se elaboraron en torno a un proceso de búsqueda de consenso entre múltiples interesados a fin de garantizar la legitimidad de sus resultados.

59. Si bien reconoce que el desarrollo de instrumentos de medición y los indicadores deben incluir conocimientos especializados para garantizar el rigor técnico, el Grupo de Trabajo hace hincapié en que ese proceso también debe hacer lo posible por incluir a personas y comunidades perjudicados (potencial o realmente) por operaciones de empresas, así como a organizaciones que representen sus intereses. Si el proceso de elaboración de instrumentos de medición se limita a un reducido número de expertos o instituciones, se corre el riesgo de repetir las relaciones de poder existentes, en que las víctimas siguen sin voz ni poder.

C. Medición de los compromisos frente a los efectos

60. La medición efectiva de la aplicación de los Principios Rectores supone la recopilación de datos a tres niveles, a saber, compromiso, procesos y resultados o efectos, como se describe a continuación:

a) Los compromisos se refieren a las políticas encaminadas a prevenir los abusos de los derechos humanos por las empresas. Respecto a los Estados, eso incluye instrumentos jurídicos, leyes, reglamentos y mecanismos institucionales para promover y proteger los derechos humanos. Por ejemplo, ¿tiene el Estado una declaración o política explícita de adhesión a los Principios Rectores o de su obligación de proteger frente a los daños de las empresas? En el caso de las empresas, eso significa políticas de la empresa que declaren el respeto por la empresa de los derechos humanos o la adhesión a los Principios Rectores, como un código de conducta que prohíba el trabajo infantil en las operaciones de la empresa y los proveedores;

b) Los procesos se refieren a los esfuerzos realizados para incorporar los Principios Rectores en la estructura y los sistemas del Estado o empresa, por ejemplo, proporcionar un presupuesto suficiente para que el poder judicial investigue las denuncias o capacitar a los empleados;

c) Los resultados o efectos se refieren a la eficacia de esos procesos y sistemas para prevenir los abusos relacionados con las empresas. Por ejemplo, ¿cuál es la incidencia de accidentes de trabajo en un determinado país o industria? O, ¿cuántos casos de trabajo infantil se hallaron el año anterior?

61. Esa clasificación refleja la categorización general de información sobre la actuación de los Estados respecto a los derechos humanos, a saber, de las estructuras y compromisos, procesos y resultados⁵³. Los Principios Rectores admiten fácilmente esa categorización. Respecto a las empresas, el Grupo de Trabajo sugiere que es

⁵³ Véase ACNUDH, *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía Para la Interpretación* (Nueva York y Ginebra, 2012), págs. 37 a 41, se puede consultar en www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf.

mejor expresar “resultados” en términos de “efectos” para reflejar la redacción de los Principios Rectores⁵⁴.

62. Esos tres tipos de datos son fundamentales para medir la aplicación de los Principios Rectores. Sin embargo, si bien las iniciativas existentes revelan, en términos relativos, algo sobre los compromisos, y algo sobre los procesos, dicen poco acerca de los resultados y los efectos. No está claro si alguno de los compromisos y procesos de los que se dispone de datos ha mejorado las prácticas de las empresas o ha disminuido el número de abusos de los derechos humanos por las empresas. Comprensiblemente, los esfuerzos se han centrado en los elementos del compromiso y el proceso, ya que al disponer de más datos son más fáciles de cuantificar. Sin embargo, para medir verdaderamente la aplicación de los Principios Rectores hay que conseguir que no se pierda el elemento de los efectos, especialmente en el caso de las personas y grupos afectados por daños relacionados con las empresas.

63. Por tanto, tiene que haber metodologías y reunión de datos más matizados para hacer un seguimiento de los resultados y los efectos reales. A esos efectos, un mecanismo de reclamación eficaz de las empresas mediante el cual las personas directamente afectadas puedan plantear sus preocupaciones acerca de la forma en que se han visto dañadas o puedan haber sido dañadas sería, por ejemplo, un buen indicador de los efectos posibles y recurrentes en los derechos humanos⁵⁵.

D. Seguimiento de reclamaciones de derechos humanos

64. Captar una información generalizada y sistemática sobre los abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas es una tarea difícil. La mayor parte de la información que llega a la comunidad internacional sobre esos abusos se deriva de casos que aparecen en los medios de comunicación o denuncias presentadas ante mecanismos de reparación nacionales o internacionales. Hay que tener cuidado para reconocer un sesgo de selección en la comunicación sobre reclamaciones y en la extracción de conclusiones.

65. Es bien sabido que las víctimas tienen menos probabilidades de presentar reclamaciones en contextos de represión. Por tanto, la disminución del número de denuncias cada año, al Estado o a mecanismos de reparación de empresas, puede no indicar que un Estado está mejorando su protección contra los abusos relacionados con las empresas, sino que simplemente es cada vez más represivo. Lo mismo se aplica a los mecanismos de reparación de las empresas. Esta cuestión también se aplica a los informes de los medios de comunicación. Que una empresa no haya sido objeto de una investigación periodística no significa necesariamente que sea mejor que sus pares en obrar con la diligencia debida. Puede haber varios motivos

⁵⁴ A los efectos del presente informe, el Grupo de Trabajo utiliza esos términos, con la salvedad de que cada una de esas categorías es fluida, que en el futuro otra terminología podría expresar mejor la distinción entre esos términos, y que a su vez, esos términos pueden ser más específicos para atender las necesidades de un determinado instrumento de medición y sus usuarios finales (por ejemplo, algunas metodologías distinguen entre la medición de productos y resultados de las empresas).

⁵⁵ Véase ACNUDH, *Indicadores de Derechos Humanos: Guía Para la Medición y la Aplicación* (Nueva York y Ginebra, 2012), pág. 39, se puede consultar en www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf.

específicos del contexto por los que los medios de comunicación cubren más algunos tipos de reclamaciones o empresas que otros.

66. Por tanto, las conclusiones deben extraerse con cautela y tener en cuenta las características regionales o tendencias temporales que puedan estar vinculadas con pautas en las denuncias. Incluso con esas limitaciones, es necesaria una base de datos que proporcione información sobre los tipos de reclamación que se efectúan, cuándo se formulan y cuándo se abordan (mediante reparación) para saber si las políticas y los procesos de los pilares 1 y 2 son eficaces. Las actividades de reunión de datos deberían triangular entre informes de terceros (organizaciones no gubernamentales y empresas privadas), otros mecanismos no judiciales de reparación de agravios, como los puntos nacionales de contacto de la OCDE, y fuentes de noticias locales.

E. Equilibrio entre los enfoques cualitativos y cuantitativos

67. Las iniciativas descritas en la sección II muestran diferentes enfoques para medir la actuación de las empresas y los Estados para prevenir los abusos de los derechos humanos por el sector privado. Un enfoque, el adoptado por los índices de clasificación y los inversores, es fundamentalmente cuantitativo. El otro enfoque, observado en las iniciativas y las evaluaciones del pilar 3 por las comunidades afectadas, es más cualitativo. Es importante utilizar ambos tipos de información y no permitir que un enfoque relegue a un segundo plano a los demás.

68. Los Principios Rectores mencionan expresamente esos dos enfoques al examinar los sistemas de seguimiento de las empresas. El principio 20 señala que los sistemas de seguimiento deben: a) basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados; y b) tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas. La Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos contiene la siguiente nota:

Los indicadores cuantitativos pueden ser más ventajosos, por la precisión que ofrecen y la facilidad con que pueden integrarse en los indicadores empleados en otras áreas de la empresa o relacionarse con ellos. No obstante, como el respeto de los derechos humanos se refiere a la dignidad de las personas, los indicadores cualitativos —que incluyan, en la medida de lo posible, los puntos de vista de los grupos de interesados afectados— siempre serán importantes. En esas situaciones, los indicadores cualitativos serán importantes para interpretar adecuadamente los de carácter cuantitativo: por ejemplo, determinar si una reducción en el número de informes sobre infracciones en materia de seguridad de los trabajadores se debe a una reducción real del número de esos incidentes, a una falta de confianza en el sistema de presentación de informes o a prácticas intimidatorias que disuaden de presentar esos informes⁵⁶.

69. Iniciativas recientes, como el Marco de Presentación de Informes sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas, dejan espacio para las evaluaciones cualitativas, mientras que otras, como la Plantilla de Evaluación de la Base de Referencia Nacional, centran su atención esencialmente en indicadores cualitativos.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 64, pregunta 51.

Otras aún dan prioridad a datos de organizaciones que vigilan los efectos de las empresas y las perspectivas de las personas y comunidades afectadas⁵⁷. En ese sentido, las iniciativas para evaluar el impacto de las empresas desde la perspectiva de las comunidades afectadas son pertinentes⁵⁸. También se debe destacar que es particularmente importante que las víctimas potenciales participen en actividades de evaluación sobre la eficacia de los mecanismos de reparación de agravios, a fin de garantizar la legitimidad del propio mecanismo⁵⁹.

IV. Medición de la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: hacia la convergencia

70. El presente informe ha puesto de relieve el reto permanente de medir la aplicación de los Principios Rectores por los Estados y las empresas. Para concluir, el Grupo de Trabajo desearía destacar tres ámbitos estratégicos en que considera que prestar más atención se traducirá en mejoras exponenciales en la medición de la aplicación de los Principios Rectores, y en última instancia, en la prevención de abusos de los derechos humanos por las empresas.

A. Medida de la aplicación por los Estados mediante planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

71. Los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos proporcionan una buena vía para medir la aplicación por los Estados de los Principios Rectores. La Evaluación de la Base de Referencia Nacional, en que los Estados evalúan su nivel actual de aplicación de los Principios Rectores, es un instrumento fundamental en la adaptación de indicadores a contextos específicos y el seguimiento del desempeño a lo largo del tiempo. El Grupo de Trabajo tiene la intención de volver a examinar sus orientaciones sobre los planes de acción nacionales teniendo en cuenta la cuestión de la medición.

72. Los primeros planes de acción nacionales no incluyeron evaluaciones de referencia o amplios conjuntos de criterios o indicadores⁶⁰. Sin embargo, en el momento de redactar el presente informe se estaban poniendo en práctica varios procesos de planes de acción nacionales que hacían mayor hincapié en la medición y establecimiento de marcos de referencia, en particular en Alemania, Chile, Escocia (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), Sudáfrica y Zambia,

⁵⁷ Véase, por ejemplo, la Corporations and Human Rights Database, se puede consultar en <http://chrproject.com/index.html>.

⁵⁸ Véase, por ejemplo <http://policy-practice.oxfamamerica.org/work/private-sector-engagement/community-based-human-rights-impact-assessment-initiative>.

⁵⁹ Véase, por ejemplo, Caroline Rees, *Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned* (CSR Initiative, Harvard Kennedy School, Cambridge, 2011), se puede consultar en http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_46_GM_pilots.pdf.

⁶⁰ International Corporate Accountability Roundtable y European Coalition for Corporate Justice (ECCJ), *Assessments of Existing National Action Plans (NAPs) on Business and Human Rights* (noviembre de 2014), se puede consultar en <http://icar.ngo/wp-content/uploads/2014/10/ICAR-ECCJ-Assessments-of-Existing-NAPs.pdf>.

entre otros⁶¹. El Grupo de Trabajo encomia esa buena práctica, si bien reconoce también que en contextos con pocos recursos y escasa capacidad tal vez no sea realista contar con bases de referencia iniciales amplias. En esos contextos, podría ser mejor estrategia centrarse en las cuestiones más destacadas conocidas como punto de partida.

73. En opinión del Grupo de Trabajo, los planes de acción nacionales son un medio y no un fin. Los planes de acción nacionales pueden considerarse como un proceso constante de mejora para los Estados. Para que los procesos de los planes de acción nacionales sean eficaces, deben examinarse y actualizarse periódicamente, con mecanismos de vigilancia incorporados. Además, el proceso por el que se llevan a cabo, es decir, un proceso que incluya un desglose completo de los deberes de los Estados, así como amplias consultas con las partes interesadas, es tan importante como el producto final. El Grupo de Trabajo alienta a los Estados a que consideren los planes de acción nacionales como un instrumento para la mejora continua y los lleven a cabo teniendo presente la inclusión y amplitud.

B. Continuar la conversión de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en elementos medibles

74. Como destacó el anterior Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, la adopción de los Principios Rectores marcó el fin del comienzo, la creación de una plataforma conjunta de acción a nivel mundial, como base para seguir avanzando paso a paso (A/HRC/17/31, párr. 13). El Grupo de Trabajo cree que es esencial para la esfera de las empresas y los derechos humanos, y para la comunidad internacional en general, trabajar en pro de una convergencia sobre la forma en que se debería medir la aplicación de los Principios Rectores. Si bien el Grupo de Trabajo no prescribe la forma definitiva de esa iniciativa, considera que la adopción de medidas concretas hacia el consenso es de la mayor importancia.

75. Como muestra el presente informe, ya se está llevando a cabo la labor de seleccionar elementos medibles de los Principios Rectores, en particular en el pilar 2, como demuestran instrumentos y orientaciones como el Human Rights Compliance Assessment for Business (Evaluación de la observancia de los derechos humanos por las empresas) del Instituto Danés de Derechos Humanos y el Marco de Presentación de Informes sobre los Principios Rectores (véase la secc. II.B). También es probable que el Índice Corporativo de Derechos Humanos ofrezca orientación adicional cuando se haya finalizado.

76. También se han realizado algunos trabajos para medir la aplicación del pilar 1, en particular las iniciativas para preparar directrices sobre los planes de acción nacionales, tales como las realizadas por el Instituto Danés de Derechos Humanos y la International Corporate Accountability Roundtable (la estructura de la Plantilla de Evaluación de la Base de Referencia Nacional es semejante a la de los Principios Rectores) y por el Grupo de Trabajo (el anexo III de su *Guidance on National Actions Plans on Business and Human Rights* (Orientación para los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos) incluye una lista de posibles

⁶¹ <http://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-governments/by-type-of-initiative/national-action-plans>.

elementos para fundamentar el desarrollo de indicadores sobre los pilares 1 y 3) y encuestas a los Estados⁶².

77. La necesidad de interpretar los Principios Rectores en elementos mensurables refleja enfoques comunes en otras esferas. En el marco de indicadores de derechos humanos del ACNUDH que se examina en el presente informe se señalan, por ejemplo, los atributos de los derechos humanos y después se desglosan en indicadores. Como ejemplo: a) el derecho al trabajo (artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos) se desglosa en las características siguientes: acceso a un trabajo decente y productivo; condiciones de trabajo justas y seguras; formación, mejora de competencias y desarrollo profesional; y protección frente al trabajo forzoso y el desempleo⁶³. Los indicadores incluyen la incidencia de accidentes de trabajo y el porcentaje del diferencial de sueldos entre mujeres y hombres. El Grupo de Trabajo no propugna que se adopte el mismo enfoque en la esfera de las empresas y los derechos humanos, o que deba finalizar con exactamente el mismo resultado que el marco de indicadores de derechos humanos del ACNUDH, pero sí considera que esa labor es vital y posible.

78. El Grupo de Trabajo apoya las iniciativas que amplían los marcos de medición a nuevas fuentes de datos, propósitos y grupos interesados. Las iniciativas que permitan transformar los Principios Rectores en indicadores para los inversores o sectores de la industria, por ejemplo, contribuirán en gran medida a la adopción y difusión. Habida cuenta de la falta de iniciativas específicas para el pilar 3, el Grupo de Trabajo también acoge con beneplácito los intentos decididos de medir la eficacia de los esfuerzos de reparación de las empresas y los Estados. También es necesario examinar distintos sectores industriales y regiones para hacer un seguimiento de cómo se están abordando problemas específicos de derechos humanos, como el trabajo forzoso o los derechos relacionados con la tierra.

79. El Grupo de Trabajo también ve esta necesidad a nivel mundial. El éxito en la aplicación de los Principios Rectores requiere la coordinación internacional y la colaboración para evaluar el resultado de aplicación satisfactoria de los Principios Rectores y la forma en que se mide. Si bien se reconoce que esos esfuerzos siempre serán específicos del contexto, se deben determinar por lo menos los parámetros para esa información. En la actualidad se carece no solo de sistemas globales de medición de los Principios Rectores, sino incluso de criterios para su establecimiento. Es un proceso que vale la pena estudiar.

80. Cualquier intento de ese tipo requiere un esfuerzo coordinado, y el Grupo de Trabajo reitera su petición de que la determinación de qué y cómo medir debe hacerse con la participación de agentes de todo tipo de interesados, sectores geográficos y políticos. Una iniciativa que merece la pena destacar a ese respecto es el seguimiento de una sugerencia realizada en el Tercer Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos, celebrado en diciembre de 2014 y presidido por Mo Ibrahim, fundador y Presidente de la Fundación Mo Ibrahim, de iniciar un proceso para medir la aplicación de los Principios Rectores en cada Estado en todo el mundo, con indicadores relativos a los tres pilares.

⁶² Véase también Damiano de Felice y Andreas Graf, “The Potential of National Action Plans to Implement Human Rights Norms: An Early Assessment with Respect to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights” (2015), se puede consultar en <http://jhrp.oxfordjournals.org/content/7/1/40>.

⁶³ Véase ACNUDH, *Indicadores de Derechos Humanos*, pág. 104.

C. Incorporar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en los marcos de medición existentes

81. En la sección II del presente informe se examina una serie de iniciativas de medición que no se centran específicamente en los Principios Rectores, pero que son muy pertinentes para la cuestión de la actuación de los Estados y las empresas en materia de derechos humanos. Muchas de esas iniciativas podrían fortalecer su inclusión de criterios relacionados con los Principios Rectores.

82. La primera categoría de iniciativas en que se podrían incorporar indicadores de los Principios Rectores es la inversión en cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza. Los inversores tienen una influencia particular en las empresas en que invierten. En la actualidad, la mayoría de los marcos de medición de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza se basan en la presentación de informes por las empresas y solo miden el compromiso. Una serie de iniciativas de inversores ya integran los derechos humanos en el pilar “social” de la evaluación de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza., pero como muchos han señalado, esas metodologías no siempre obtienen datos significativos sobre los derechos humanos.

83. En segundo lugar, muchos tratados internacionales de derechos humanos tienen consecuencias en lo que respecta a la regulación y arbitraje de los daños de las empresas, muchos de los cuales se reflejan en los Principios Rectores. La presentación de informes a los órganos creados en virtud de tratados o de conformidad con el proceso del examen periódico universal ofrece una oportunidad para que los Estados informen de la aplicación de los Principios Rectores y para que los órganos creados en virtud de tratados y otros Estados vigilen esas actividades. Las cuestiones relativas a las empresas y los derechos humanos no deberían dejarse en manos solo del Grupo de Trabajo, sino que deberían incorporarse a través del mecanismo de derechos humanos de las Naciones Unidas en su conjunto. El Grupo de Trabajo ya ha colaborado con varios órganos creados en virtud de tratados y titulares de mandatos de procedimientos especiales para examinar los vínculos entre los Principios Rectores y otros tratados, y apoya las iniciativas para integrar los Principios Rectores en los órganos creados en virtud de tratados y la labor de los titulares de mandatos de procedimientos especiales.

84. En tercer lugar, a nivel mundial, los objetivos de desarrollo sostenible ofrecen oportunidades importantes. Como nuevo marco mundial, los objetivos de desarrollo sostenible darán forma a la futura agenda para el desarrollo tanto para los Estados como las empresas. Los objetivos de desarrollo sostenible ya se han centrado en indicadores y la medición, y es probable que generen datos pertinentes para las empresas y los derechos humanos a través de la labor de los organismos oficiales de estadística y la aplicación de planes nacionales. Se espera que el sector privado desempeñe un papel fundamental en el logro de los objetivos, y el Grupo de Trabajo acoge con beneplácito el énfasis que se ha dado a su papel⁶⁴. Sin embargo, el papel fundamental del sector privado debe ir acompañado de una rendición de cuentas igualmente importante. En opinión del Grupo de Trabajo, los Principios Rectores

⁶⁴ El Grupo de Trabajo planteó esas cuestiones en una carta dirigida a los principales negociadores en julio de 2015, se puede consultar en www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2015Activities.aspx. Véase también A/HRC/29/28.

deben impulsar la aplicación de los objetivos, incluido el establecimiento de metas e indicadores concretos⁶⁵.

V. Conclusión y recomendaciones

85. En el presente informe, el Grupo de Trabajo ha sostenido que medir la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos es una tarea de importancia primordial en la esfera de las empresas y los derechos humanos y, de manera más general, la comunidad internacional. Es claramente una prioridad para el Grupo de Trabajo. La medición será un tema prioritario en el Cuarto Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos que se celebrará en noviembre de 2015⁶⁶. Además, el Grupo de Trabajo tiene la intención de mantenerse al corriente de los debates y la evolución de los acontecimientos en esta esfera para poner de relieve los beneficios de medición y trabajar en pro de la convergencia.

86. Un examen de las iniciativas existentes relacionadas con la medición y el seguimiento de los Principios Rectores ha puesto de relieve la diversidad de muchas de esas iniciativas y metodologías y su potencial para ofrecer datos pertinentes sobre los Principios Rectores y medir su aplicación. También ha puesto de manifiesto deficiencias en la cobertura.

87. Muchas iniciativas existentes se centran predominantemente en los compromisos de las empresas y los Estados de aplicar los Principios Rectores, y en cierta medida, en los procesos necesarios para aplicarlos. Si bien los compromisos y el establecimiento de procesos y sistemas constituyen importantes pasos hacia la protección de los individuos y las comunidades contra los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas, no muestran si esos abusos se están reduciendo en la práctica. Cualquier esfuerzo significativo para medir el grado de aplicación de los Principios Rectores debe incluir las consecuencias de las políticas y los procesos de los Estados y las empresas, no solo su intención.

88. El Grupo de Trabajo también señala que el pilar 3 de los Principios Rectores (acceso a vías de reparación) carece de iniciativas de medición respecto a los otros dos pilares. Las investigaciones en la esfera de las empresas y los derechos humanos no tienen datos amplios sobre el número y la naturaleza de las denuncias contra las empresas por sus efectos adversos y la eficacia de los órganos encargados de investigar y remediar dichos efectos. Los mecanismos de reparación de los Estados y las empresas no solo son órganos vitales en sí, sino que también proporcionan información que servirá de base para los esfuerzos más amplios para medir la aplicación de los Principios Rectores.

89. El Grupo de Trabajo destaca que se debe medir lo que es importante saber y no lo que es más fácil medir. Ese enfoque requiere procesos inclusivos para elaborar iniciativas y criterios de medición, así como una combinación adecuada de enfoques cualitativos y cuantitativos, teniendo en cuenta las

⁶⁵ Se están realizando esfuerzos para ayudar a las empresas a fijar objetivos y medir los efectos de las aportaciones a los objetivos de desarrollo sostenible. Véase www.sdcompass.org.

⁶⁶ www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2015ForumBHR.aspx.

evaluaciones de las personas y las comunidades afectadas. Si bien algunas esferas temáticas ofrecen más datos disponibles que otras, no debe desviar la atención de la naturaleza universal y global de los Principios Rectores.

90. El Grupo de Trabajo concluye el presente informe formulando recomendaciones concretas sobre las experiencias adquiridas y las esferas estratégicas que se examinan en él. Espera que esas recomendaciones proporcionen el impulso necesario para un enfoque mundial más firme y consolidado para medir la aplicación de los Principios Rectores.

91. **Recomendaciones a los Estados:**

a) Los Estados deben hacer un seguimiento de sus esfuerzos por cumplir el deber del Estado de proteger los derechos humanos en el contexto de las actividades de las empresas, en particular asegurando el acceso a un recurso efectivo. Además, los Estados deben supervisar si las empresas cumplen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en sus respectivos contextos nacionales;

b) Habida cuenta de que los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos, incluidas las evaluaciones nacionales de referencia, ofrecen una vía importante para el seguimiento de los progresos realizados, se alienta a los Estados a que creen programas de acción nacionales que incluyan evaluaciones nacionales de referencia, y a utilizarlos como parte de un proceso constante de mejora;

c) Los Estados deberían alentar y brindar incentivos a la mejora de la presentación de informes sobre los derechos humanos y considerar si una presentación obligatoria de informes podría ayudar a promover prácticas empresariales. El Marco de Presentación de Informes sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas ofrece una oportunidad para la convergencia en torno a un instrumento basado directamente en los Principios Rectores;

d) Los Estados deben velar por que se tengan en cuenta los Principios Rectores en el marco de desarrollo posterior a 2015 y sirvan de referencia para las iniciativas a nivel mundial y nacional para lograr los objetivos de desarrollo sostenible, en particular a la hora de elaborar y aplicar metas e indicadores. En particular, las necesidades en el marco de desarrollo para después de 2015 en lo relativo a la presentación de informes sobre sostenibilidad debería incluir indicadores y datos sólidos, entre otras cosas, sobre los derechos humanos. Al hacerlo, los Estados deben aumentar su propia capacidad para aplicar, vigilar y hacer cumplir los requisitos para la presentación de informes empresariales;

e) Los Estados deberían apoyar los esfuerzos en curso y futuros para hacer un seguimiento de los progresos realizados en los Estados sobre los Principios Rectores poniendo a disposición datos pertinentes. Esto incluye informar sobre su compromiso y aplicación de los Principios Rectores en sus informes a los órganos creados en virtud de tratados y como parte del proceso del examen periódico universal. También se aplica a los cuestionarios enviados por el Grupo de Trabajo para determinar los progresos y las prácticas tanto en general como en lo que respecta a determinadas esferas de política. Si bien se es consciente de las limitaciones de capacidad de muchos gobiernos, el suministro de datos e información a las medidas de la sociedad civil, como la Plataforma

de Acciones de Gobiernos del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos apoyaría el objetivo de medir los progresos generales;

f) Los Estados deben fortalecer sus medidas para hacer un seguimiento de los progresos realizados por los gobiernos en materia de derechos humanos a nivel internacional, hacer sistemáticamente preguntas sobre la aplicación de los Principios Rectores en el contexto del examen periódico universal y hacer un llamamiento a favor de instrumentos de medición e indicadores, incluidos los indicadores de derechos humanos basados en el marco del ACNUDH y relativos a las empresas, en el contexto de la aplicación de las recomendaciones del examen.

92. Recomendaciones a las empresas:

a) Las asociaciones de la industria, las federaciones y asociaciones empresariales están en condiciones de utilizar su poder de convocatoria y posición para iniciar la adopción de los Principios Rectores entre sus miembros y, en cooperación con los interesados pertinentes, para abordar los problemas relacionados con la medición y el seguimiento de los Principios Rectores;

b) A medida que las empresas elaboren y pongan en práctica cada vez más procesos para incorporar su responsabilidad de respetar los derechos humanos, también deberían elaborar y aplicar sistemas apropiados para hacer un seguimiento de sus efectos en los derechos humanos y la eficacia de las medidas para hacer frente a dichos efectos, respecto a sus cadenas de producción y distribución y sus propias operaciones;

c) Las iniciativas que ya hacen un seguimiento de los resultados de las empresas en relación con aspectos ambientales, sociales y de gobernanza ofrecen oportunidades considerables de aumentar la conciencia y la adopción de medidas de las empresas sobre la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. Esas iniciativas deben estar en consonancia con los Principios Rectores e incluir indicadores sobre la base de los elementos clave de la responsabilidad que tienen las empresas de respetar los derechos humanos;

d) Agentes, como las “cuatro grandes” firmas de auditoría y otras empresas que participan en la tarea de garantizar la presentación de informes no financieros de las empresas deberían tomar la iniciativa de alentar a sus clientes a saber y demostrar cómo están cumpliendo la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Los esfuerzos con miras a elaborar directrices para garantizar la presentación de informes sobre los derechos humanos en consonancia con los Principios Rectores deben contar con el apoyo de los principales proveedores de garantías y los órganos profesionales a fin de que las empresas cumplan expectativas consistentes basadas en las normas internacionales convenidas;

e) El Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, las juntas nacionales de contabilidad y el Consejo Internacional de Informes Integrados deberían perfeccionar sus criterios en la esfera de la contabilidad de triple balance y requerir técnicas más perfeccionadas para cumplir los requisitos establecidos en los Principios Rectores y las expectativas de los consumidores, los accionistas, las comunidades y otras partes interesadas sobre las prácticas comerciales responsables.

93. Recomendaciones a las organizaciones internacionales, la sociedad civil y el mundo académico:

a) Las organizaciones internacionales y no gubernamentales y el mundo académico que participen en iniciativas de medición deberían prestar más atención a la elaboración de metodologías de medición centradas en denuncias de derechos humanos. Es fundamental obtener los mejores datos disponibles sobre las denuncias de abusos de los derechos humanos, ya que es difícil saber si las políticas o los procesos adoptados por los Estados y las empresas, en última instancia, reducen los abusos sin una evaluación de referencia sobre las reclamaciones;

b) Igualmente, se debería prestar más atención a la elaboración de metodologías y la obtención de datos pertinentes para la aplicación del pilar 3 (acceso a vías de reparación). Obtener datos pertinentes sobre la aplicación del pilar 3 no solo es importante en sí mismo; también es importante para entender si los progresos pueden asociarse con las medidas adoptadas en relación con los pilares 1 y 2. Parte del valor de los Principios Rectores se encuentra en su amplia cobertura de los efectos de las empresas. Por tanto, la medición y el seguimiento deben tener lugar en los tres pilares para comprender plenamente el nivel de su aplicación;

c) Es necesaria una mayor coordinación entre las organizaciones que elaboren instrumentos de medición y seguimiento para trabajar en pro de una mayor convergencia y estandarización en torno a lo que se ha de medir. Esto se aplica a todas las iniciativas pertinentes, como los planes de acción nacionales, la presentación de informes, los sistemas de seguimiento de la responsabilidad de respetar los derechos humanos y las metodologías de evaluación de los efectos.

94. Recomendaciones a las instituciones nacionales de derechos humanos:

a) Las instituciones nacionales de derechos humanos deberían supervisar, evaluar y compilar datos sobre la manera en que los Estados en sus respectivos contextos nacionales cumplen su deber de proteger los derechos humanos de los daños relacionados con las empresas, y la forma en que las empresas cumplen con su responsabilidad de respetar los derechos humanos;

b) Las instituciones nacionales de derechos humanos también deberían recopilar y proporcionar datos públicos sobre las denuncias que reciban y aborden relacionadas con abusos de los derechos humanos cometidos por las empresas.

95. Recomendaciones al sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas:

a) Los órganos creados en virtud de tratados y los titulares de mandatos de procedimientos especiales deberían hacer preguntas referidas concretamente a la aplicación de los Principios Rectores de manera más sistemática, en particular en lo que respecta al acceso a las vías de reparación por los daños causados por las empresas, a la hora de supervisar la aplicación de los tratados, la tramitación de las denuncias y las comunicaciones, y mantener un contacto con los Estados en el ciclo de presentación de informes o durante sus misiones a países;

b) Los órganos creados en virtud de tratados deberían también considerar la posibilidad de incluir elementos básicos de los Principios Rectores en sus directrices para la presentación de informes;

c) La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos debería apoyar a los Estados, los órganos creados en virtud de tratados y los titulares de mandatos de procedimientos especiales para elaborar indicadores de derechos humanos relacionados específicamente con las empresas y los Principios Rectores, aplicados a diversos derechos y sectores y en los tres pilares de los Principios Rectores.
