

**Consejo de Derechos Humanos****53^{er} período de sesiones**

19 de junio a 14 de julio de 2023

Tema 3 de la agenda

**Promoción y protección de todos los derechos humanos,
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,
incluido el derecho al desarrollo****Fomento de la capacidad para la aplicación de los Principios
Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos****Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos
humanos y las empresas transnacionales y otras empresas****Resumen*

En este informe, presentado al Consejo de Derechos Humanos de conformidad con sus resoluciones 17/4 y 44/15, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas se basa en las conclusiones extraídas de su proyecto de hoja de ruta, donde propuso una línea de acción para acelerar la aplicación de 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 concreto, el Grupo de Trabajo aborda las persistentes deficiencias en materia de capacidad y conocimientos de las partes interesadas (en particular, de los Estados, las empresas y los titulares de derechos) para comprender cómo se puede cumplir en la práctica el deber del Estado de proteger y la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en el contexto de sus actividades. Tomando nota de que una de las esferas de acción prioritarias definidas en el proyecto de hoja de ruta exige más y mejor cooperación internacional y apoyo a la aplicación, en el presente informe el Grupo de Trabajo estudia y evalúa las medidas de fomento de la capacidad existentes y formula recomendaciones sobre la configuración del marco de planes e iniciativas de fomento de la capacidad para la promoción del programa relativo a las empresas y los derechos humanos.

* Se acordó publicar este informe tras la fecha prevista debido a circunstancias que escapan al control de quien lo presenta.



I. Introducción

1. Desde el respaldo unánime del Consejo de Derechos Humanos a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en 2011, el movimiento de las empresas y los derechos humanos ha presenciado la proliferación de medidas de fomento de la capacidad destinadas a promover, difundir y aplicar los Principios Rectores, que han implantado una diversa gama de partes interesadas de ámbito mundial, regional y local. Han cobrado impulso los avances en la normativa sobre empresas y derechos humanos, incluida la legislación sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos. Ese impulso ha llevado a un punto de inflexión en cuanto a cómo los Estados, las empresas y la comunidad empresarial y de derechos humanos en general pueden aprovechar esas oportunidades para apoyar la mejora y continuidad de los esfuerzos y plantear un ambicioso objetivo para el próximo decenio de aplicación de los Principios Rectores.

2. En la agenda para el segundo decenio de los Principios Rectores ocupa un lugar central la necesidad de mejorar la complementariedad de las iniciativas de fomento de la capacidad, asignando los recursos adecuados a la aplicación de los Principios Rectores, para garantizar un impacto transformador y duradero. De hecho, pese a los esfuerzos por lograr una mayor armonización, accesibilidad y sostenibilidad en las iniciativas de fomento de la capacidad relacionadas con los Principios Rectores, la coordinación entre las múltiples partes interesadas, los sectores y los niveles de aplicación todavía plantea un reto importante. Esto obedece, en parte, al hecho de que las medidas de fomento de la capacidad varían considerablemente en cuanto a su enfoque geográfico y sectorial, el abanico del público objetivo y el tipo de cuestiones de derechos humanos que abordan.

A. Objetivos, alcance y metodología del informe

3. El presente informe contiene una evaluación integral del marco de planes e iniciativas de fomento de la capacidad en relación con los Principios Rectores y el programa relativo a las empresas y los derechos humanos en su conjunto. En su informe, el Grupo de Trabajo aborda las persistentes deficiencias en materia de capacidad y conocimientos de las partes interesadas (en particular, de los Estados, las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas, y los titulares de derechos, incluidas las comunidades locales y los defensores de los derechos humanos) para comprender cómo se puede cumplir en la práctica el deber del Estado de proteger y la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en el contexto de sus actividades. El Grupo de Trabajo hace un balance de los planes y las iniciativas de fomento de la capacidad que existen para examinar cómo debería institucionalizarse esa capacitación con el fin de facilitar la aplicación de los Principios Rectores. A partir de ese análisis, el Grupo de Trabajo señala los elementos clave de un fomento de la capacidad eficaz y estudia cómo se puede llevar a cabo un esfuerzo coordinado a nivel mundial para crear y reforzar la capacidad en el ámbito de las empresas y los derechos humanos.

4. A efectos del presente informe, se define el fomento de la capacidad (o desarrollo de la capacidad) como “el proceso de desarrollar y reforzar las habilidades, instintos, aptitudes, procesos y recursos que las organizaciones y comunidades requieren para sobrevivir, adaptarse y sobresalir en un mundo que cambia rápidamente”¹. Con respecto al programa relativo a las empresas y los derechos humanos, cualquier medida adoptada para promover y apoyar la aplicación de los Principios Rectores debe abarcar el refuerzo y la ampliación de las capacidades de los Estados y las empresas, pero también de las instituciones nacionales de derechos humanos, las organizaciones de la sociedad civil y los defensores de los derechos humanos, entre otras partes interesadas. Uno de los principales objetivos del fomento de la capacidad debe ser apoyar a los grupos especialmente expuestos a las violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, especialmente a las personas mayores, los pueblos indígenas, los afrodescendientes, las mujeres, los migrantes, las personas con discapacidad, los miembros de grupos minoritarios y los niños. Así pues, el Grupo de Trabajo adopta una perspectiva integral para evaluar el marco actual de medidas

¹ Véase <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/construyendo-capacidades>.

de fomento de la capacidad y qué se necesita para garantizar que las medidas existentes y futuras se ajusten a las normas consagradas en los Principios Rectores.

5. Junto a estas y otras observaciones, el Grupo de Trabajo establece un enfoque dividido en tres partes para el fomento de la capacidad que se centra en el establecimiento de centros de intercambio de conocimientos institucionales, integrados por elementos internacionales, regionales y subregionales, con el fin de mejorar la accesibilidad de diversos grupos de partes interesadas. Propone que esos centros se complementen con un servicio de asistencia sobre empresas y derechos humanos perteneciente a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), que proporcionaría un asesoramiento interpretativo coherente sobre los Principios Rectores, en estrecha colaboración con el Grupo de Trabajo.

6. El Grupo de Trabajo también respalda la creación de un fondo mundial para apoyar las medidas de fomento de la capacidad con el propósito de acelerar la aplicación de los Principios Rectores². Ese fondo respondería a la necesidad vital de aumentar sustancialmente la inversión para el desarrollo y el fortalecimiento de la capacidad de las partes interesadas. En conjunto, los pilares del enfoque están en consonancia con los requisitos que sustentan un fomento de la capacidad eficaz, a saber, la investigación colaborativa y el seguimiento coherente de los avances y el impacto, así como con la necesidad de que cualquier organismo adopte un enfoque estratégico y coordinado y trabaje dentro y fuera de los límites institucionales.

7. Para la elaboración del informe, el Grupo de Trabajo se ha basado en las consultas con múltiples partes interesadas, los talleres de expertos y las entrevistas semiestructuradas que se han celebrado en diversas regiones con Estados, representantes de empresas, organizaciones internacionales, organizaciones de la sociedad civil y expertos. El informe también se sustenta en investigaciones documentales; a partir de la información de dominio público de diversas organizaciones, el Grupo de Trabajo pudo seleccionar, para su posterior análisis, 45 iniciativas importantes que apoyan el fomento de la capacidad en el ámbito de las empresas y los derechos humanos. Para que la muestra fuera más diversa, la selección era variada en términos de tamaño, composición y distribución geográfica.

II. Contexto

8. Al entrar en el segundo decenio de aplicación de los Principios Rectores, es importante celebrar los progresos realizados, sobre todo en relación con la coherencia entre las medidas de los Principios Rectores y los principales instrumentos mundiales relativos a la conducta empresarial responsable, como las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, publicadas por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)³, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

9. Aun así, queda mucho trabajo por hacer en la promoción y difusión de los Principios Rectores en diversas partes del mundo, especialmente entre los países del Sur Global, así como en su aplicación acelerada y coordinada. Las partes interesadas en los foros sobre las empresas y los derechos humanos anuales y regionales, las consultas con múltiples partes interesadas y las reuniones organizadas de manera individual o conjunta por el Grupo de Trabajo han planteado a menudo cuestiones relativas a la aplicación práctica de los Principios Rectores en el plano local y el fortalecimiento de la capacidad de los defensores de los derechos humanos para colaborar con los mecanismos pertinentes de derechos humanos en cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos.

10. En su resolución 17/4, el Consejo de Derechos Humanos pidió al Secretario General que preparara un informe sobre el modo en que el sistema de las Naciones Unidas podía

² Véase <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/reports/2010/study-feasibility-global-fund-capacity-building-business-and-human-rights>.

³ En el momento de redactar este documento, se ha comentado que el nombre de las Directrices de la OCDE podría cambiar ligeramente.

contribuir a la promoción del programa relativo a las empresas y los derechos humanos, y a la divulgación y aplicación de los Principios Rectores, considerando en particular la mejor manera de abordar el fomento de la capacidad de todas las instancias pertinentes del sistema de las Naciones Unidas.

11. En respuesta a esa petición, el Secretario General presentó un informe en 2012 en el que señalaba que apoyar las medidas de fomento de la capacidad entre los agentes pertinentes es una de las tareas asignadas al Grupo de Trabajo pero, a la vista de la magnitud de esa tarea, el Grupo de Trabajo había reconocido que no podía por sí solo realizar esos esfuerzos en pro del fomento de la capacidad y necesitaría de la colaboración de otros⁴. En consecuencia, el Grupo de Trabajo ha pedido sistemáticamente una cooperación y coordinación internacionales más rápidas y amplias para apoyar la aplicación de los Principios Rectores, según la esfera de acción 8 de su proyecto de hoja de ruta⁵, en la que destaca la necesidad de:

- a) Mejorar la integración de los Principios Rectores en el sistema de las Naciones Unidas (objetivo 8.1);
- b) Mejorar el fomento de la capacidad y la coordinación para apoyar la adopción y aplicación más rápidas y amplias de los Principios Rectores (objetivo 8.2);
- c) Ampliar las plataformas geográficas de adopción y aplicación a fin de impulsar las carreras hacia la cima (objetivo 8.3).

12. La complejidad de estos retos se ve intensificada por las diferentes interpretaciones de qué entraña el fomento de la capacidad y cómo puede llevarse a cabo de forma eficaz y coordinada y respetando la integridad de los Principios Rectores. Los desafíos asociados al fomento de la capacidad no son nuevos, pero se requiere un nuevo impulso por parte de los Estados, las empresas y la comunidad empresarial y de derechos humanos en general para abordar de forma innovadora estas complejidades. El Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas recomendó en 2011 que el Consejo de Derechos Humanos se planteara la posibilidad de establecer un fondo de contribuciones voluntarias para las empresas y los derechos humanos cuyo objetivo principal sería mejorar la capacidad de las partes interesadas que trataban de promover la aplicación de los Principios Rectores⁶. Sin embargo, la cuestión no se ha abordado de manera sostenida en el último decenio, ni siquiera a pesar de las medidas futuras propuestas en un informe de seguimiento⁷ solicitado por el Consejo⁸.

13. Recordando las conclusiones del proyecto de hoja de ruta, que incluyen el reconocimiento de que el fomento de la capacidad sobre el terreno debe estar respaldado por un enfoque estratégico y coordinado a escala mundial, el Grupo de Trabajo ha definido las dos prioridades siguientes con respecto a la intensificación de los esfuerzos para reforzar la acción concertada:

- a) El desarrollo de un enfoque ambicioso, sustentado en los recursos adecuados, para reforzar la aplicación de los Principios Rectores a través de una amplia gama de iniciativas de capacitación para los Estados, las empresas, las instituciones nacionales de derechos humanos, la sociedad civil y otras partes interesadas;
- b) El fortalecimiento de la coordinación y colaboración de las múltiples partes interesadas, incluidas las entidades del sistema de las Naciones Unidas, para estimular la adopción de los Principios Rectores a mayor escala mediante la provisión de una interpretación y unas orientaciones coherentes.

14. En consonancia con las prioridades señaladas, se debe crear una base de financiación y recursos para las intervenciones de fomento de la capacidad a gran escala que permita la participación activa de las partes interesadas ajenas a las Naciones Unidas. El Secretario General ha señalado que un modelo de alianza entre los sectores público y privado, similar

⁴ A/HRC/21/21 y A/HRC/21/21/Corr.1.

⁵ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/ungps-10-roadmap/2022-11-18/ungps10plusroadmap-ES.pdf>.

⁶ A/HRC/26/20/Add.1, párr. 8.

⁷ A/HRC/26/20/Add.1.

⁸ Resolución 21/5 del Consejo de Derechos Humanos.

al utilizado para abordar otros desafíos de alcance mundial, podría ser útil para el diseño de una respuesta estratégica orientada a satisfacer las necesidades en materia de fomento de la capacidad en la esfera de las empresas y los derechos humanos⁹, y que, teniendo en cuenta la magnitud del desafío y las repercusiones en cuanto a los recursos que supone encararlo, debería considerarse la posibilidad de establecer un fondo mundial para las empresas y los derechos humanos vinculado con las Naciones Unidas con la participación de múltiples interesados¹⁰.

III. Fomento de la capacidad en el marco de los Principios Rectores

15. El fomento de la capacidad se utiliza mucho como concepto básico de las políticas y las prácticas, especialmente en el sector del desarrollo, pero también es objeto de un gran debate. El término, que surgió en la década de 1970 en el contexto de los debates sobre las políticas de descentralización fiscal, ha suscitado un gran interés desde la década de 1990¹¹. Durante este período, la frustración por la escasa mejora de las condiciones económicas adversas registradas en el Sur Global culminó en una toma de conciencia generalizada dentro de la comunidad encargada de las políticas acerca de la importancia del fomento de la capacidad para aumentar la implicación de las partes interesadas y generar cambios sistémicos, organizativos e individuales¹². De hecho, la “capacidad” en sí no es un estado pasivo, sino que forma parte de un proceso continuo que hace referencia al poder de un sistema, una organización o una persona para actuar o producir¹³. Por este motivo, el fomento de la capacidad debe ser un proceso continuo e iterativo.

16. Aunque los Principios Rectores subrayan la importancia del fomento de la capacidad, no proporcionan una definición clara del concepto. En cambio, el significado de “fomento de la capacidad” y sus implicaciones para las obligaciones del Estado y de las empresas se articulan a través de referencias explícitas e implícitas a la importancia del fomento de la capacidad para la aplicación de los Principios Rectores. Por ejemplo, de conformidad con el Principio Rector 10, los Estados, cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deberán alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización. El comentario al Principio Rector 10 subraya además que las iniciativas de fomento de la capacidad y sensibilización llevadas a cabo a través de instituciones de ese tipo pueden desempeñar un papel decisivo para ayudar a todos los Estados a cumplir su deber de protección de los derechos humanos.

17. Naturalmente, en el marco basado en tres principios fundamentales de los Principios Rectores, el fomento de la capacidad no se limita al deber del Estado de brindar protección, también se menciona en el pilar relativo a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. El comentario al Principio Rector 14 destaca, por ejemplo, que aunque las pequeñas y medianas empresas pueden disponer de menor capacidad, así como de procedimientos y estructuras de gestión más informales que las grandes empresas, de modo que sus respectivos procesos y políticas adoptarán formas diferentes, esas empresas pueden provocar graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos, que requerirán la adopción de las correspondientes medidas, con independencia de su tamaño.

18. El fomento de la capacidad también se menciona en el comentario al Principio Rector 19, que profundiza en el aspecto de la adopción de medidas en relación con las

⁹ A/HRC/21/21 y A/HRC/21/21/Corr.1, párr. 74.

¹⁰ *Ibid.*, párr. 101.

¹¹ Véase [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599411/EPRS_BRI\(2017\)599411_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599411/EPRS_BRI(2017)599411_EN.pdf), pág. 2.

¹² Véanse <https://www.cbd.int/doc/pa/tools/Capacity%20assessment%20and%20development.pdf>; y https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/CDG_PrimerReport_final_web.pdf.

¹³ Véase <https://www.cbd.int/doc/pa/tools/Capacity%20assessment%20and%20development.pdf>.

consecuencias sobre los derechos humanos. En el comentario se señala que, si una empresa tiene influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas, debe ejercerla, y si carece de influencia sobre la entidad en cuestión, puede encontrar la forma de potenciarla. Se menciona que se puede incrementar la influencia, por ejemplo, ofreciendo a la entidad pertinente fomento de la capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores.

19. Aunque otros principios rectores no mencionan explícitamente el término, el fomento de la capacidad es fundamental para su actualización, incluso en el pilar sobre el acceso a mecanismos de reparación. Como se observa en el comentario al Principio Rector 25, para garantizar el acceso a la reparación por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tratar de que el público conozca y comprenda estos mecanismos, cómo puede accederse a los mismos, y ofrecer el apoyo necesario (financiero o experto) para ello. Además, el Grupo de Trabajo ha publicado las orientaciones relativas a la garantía del respeto de los defensores de los derechos humanos, donde se determina que el fomento de la capacidad es indispensable para reforzar una diligencia debida eficaz en materia de derechos humanos que tenga en cuenta a los defensores de los derechos humanos¹⁴.

20. En resumen, los Principios Rectores destacan el papel del Estado a la hora de facilitar medidas de fomento de la capacidad para diversos grupos de partes interesadas como medio de acelerar la adopción de los Principios Rectores, y también proporcionan una mayor claridad sobre las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos. El fomento de la capacidad puede contribuir a la aplicación de los Principios Rectores, por ejemplo, aumentando los conocimientos especializados prácticos sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos y sensibilizando sobre los distintos mecanismos de reclamación que deben existir. Además, los Principios Rectores subrayan el fomento de la capacidad como una forma en que las empresas pueden crear y ejercer influencia en sus relaciones comerciales con el fin de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, en consonancia con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. En lo que respecta a garantizar el acceso sin obstáculos a mecanismos de reparación eficaces, hay que reforzar la capacidad de los titulares de derechos, incluidos los defensores de los derechos humanos y las comunidades que se ven negativamente afectadas por las operaciones empresariales, para participar en los mecanismos de reclamación y de derechos humanos pertinentes. Como han indicado muchas partes interesadas, esta es una gran prioridad en la mayoría de las regiones, especialmente en África, Asia y el Pacífico y América Latina.

IV. Panorama actual de las medidas de fomento de la capacidad en el contexto de los Principios Rectores

A. Tipos de fomento de la capacidad

21. Las iniciativas en curso destinadas a reforzar la capacidad de los agentes pertinentes para aplicar y cumplir los Principios Rectores se describen mejor como un caleidoscopio de medidas, teniendo en cuenta la creatividad de las partes interesadas a la hora de responder a las necesidades de capacidad y subsanar las lagunas de conocimiento relacionadas con los Principios Rectores. Entre los formatos habituales que se observan en las distintas medidas de fomento de la capacidad se encuentran las iniciativas de aprendizaje entre pares y los seminarios web de formación para empresas, así como los conjuntos de herramientas, los instrumentos de evaluación del riesgo y las orientaciones para las partes interesadas. Se puede tratar de iniciativas específicas de un sector o de un tema, e incluir espacios de aprendizaje en las iniciativas de múltiples partes interesadas, los servicios de asistencia nacionales para las opiniones consultivas y los servicios de asistencia mundiales para asesoramiento interpretativo, como el Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo¹⁵. No obstante, es importante que esas iniciativas no se limiten a ser reproducciones unas de otras ni den lugar a la fragmentación de los conocimientos y la

¹⁴ A/HRC/47/39/Add.2, págs. 24 y 25.

¹⁵ Véase <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--es/index.htm>.

información, que aprovechen las oportunidades de colaboración entre organizaciones y entre instituciones y que sean coherentes con el espíritu de los Principios Rectores.

22. Además, cuando se suspendieron las reuniones presenciales debido a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), las partes interesadas se vieron obligadas a buscar soluciones tecnológicas para organizar los programas de capacitación y que no se produjera un retroceso en los avances logrados en este espacio. Desde entonces, la tecnología (por ejemplo, las plataformas de videoconferencia) ha resultado ser esencial para seguir progresando en las iniciativas de fomento de la capacidad. Con el tiempo, también ha mejorado la calidad de los conjuntos de herramientas digitales y los portales de conocimientos sobre los Principios Rectores y la diligencia debida en materia de derechos humanos, facilitando el intercambio de información entre las diversas partes interesadas repartidas por todo el mundo. No obstante, aunque los avances tecnológicos han permitido que las oportunidades de fomento de la capacidad lleguen a un público más amplio, la accesibilidad entre los titulares de derechos, especialmente los situados en el Sur Global, sigue siendo un reto que puede diluir la eficacia de las medidas de fomento de la capacidad de ámbito mundial y ampliar la brecha digital entre los países y dentro de ellos.

23. Las siguientes subsecciones ofrecen un resumen agregado de las actuales medidas de fomento de la capacidad, clasificadas por público objetivo (Estados, empresas, sociedad civil, instituciones nacionales de derechos humanos y otros agentes). Cabe señalar que el conjunto de iniciativas que se presentan aquí no es en modo alguno exhaustivo, sino que proporciona una muestra ilustrativa de las iniciativas de capacitación¹⁶.

1. Estados

24. El fomento de la capacidad en relación con los Principios Rectores y dirigido a los Estados se ha llevado a cabo en su mayor parte en entornos multilaterales, especialmente en actos mundiales y regionales de múltiples partes interesadas, por ejemplo en el Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos que se celebra anualmente, así como en el marco de diálogos acerca de planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos. Organismos y programas de las Naciones Unidas u organizaciones intergubernamentales como la Unión Africana, la Unión Europea, la OIT y la OCDE suelen organizar conjuntamente actividades de capacitación. En el caso de los Estados, el fomento de la capacidad suele desarrollarse en el contexto de la asistencia técnica y forma parte de iniciativas basadas en proyectos regionales o específicos de un país para proporcionar apoyo y transferir conocimientos de cara a la aplicación eficaz de los Principios Rectores.

25. Un tema recurrente en las actividades de fomento de la capacidad para los Estados sobre los Principios Rectores durante los últimos años ha sido la formulación de planes de acción nacionales. En años más recientes, otros temas de seminarios y formación que han resultado de gran interés para los Estados son los resultados de las iniciativas relacionadas con la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, como el desarrollo de la directiva de la Comisión Europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, y la motivación de la participación de las empresas, especialmente de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, en los procesos de los planes de acción nacionales y la aplicación de los Principios Rectores.

26. Las organizaciones internacionales a menudo deben adaptar sus sesiones o actividades de capacitación para adecuarlas en mayor medida a los contextos jurídicos y sociopolíticos imperantes en un determinado entorno regional o nacional. Esto significa, sin embargo, que las iniciativas de fomento de la capacidad tienden a ser eficaces solo cuando se dispone de conocimientos especializados a nivel local para sustentar su diseño, y cuando también se cuenta con el apoyo y la participación de representantes del Estado o de los Estados en cuestión de una región. Asimismo, se puede ejercer una presión tácita sobre los organizadores para que eludan posibles sensibilidades políticas, por ejemplo, evitando el uso explícito del lenguaje de los derechos humanos o cuestiones específicas de derechos humanos, como las violaciones de los derechos humanos que sufren grupos específicos o las que se producen en cadenas de valor extraterritoriales. Otra deficiencia en la oferta de capacitación para los

¹⁶ Véase también [A/HRC/50/45](#), párrs. 44 a 61.

Estados obedece a que las oportunidades de aprendizaje entre pares son escasas entre los Estados y dentro de ellos, especialmente a nivel subregional y subnacional.

2. Empresas

27. En el último decenio, las iniciativas de fomento de la capacidad adaptadas a las empresas han crecido continuamente en volumen y sofisticación. Lo que empezaron siendo meras sesiones de capacitación introductorias sobre los Principios Rectores y su aplicación ha evolucionado hacia sesiones más exhaustivas y específicas para cada contexto sobre una serie de cuestiones complejas que ofrecen diversas entidades y bufetes de abogados y consultores. A partir de sus consultas con las partes interesadas y el análisis de las publicaciones, el Grupo de Trabajo observa que el desarrollo de una “combinación inteligente” de medidas (nacionales e internacionales, obligatorias y voluntarias), incluida la legislación sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, ha contribuido significativamente a aumentar el interés y la participación de las empresas en las iniciativas de fomento de la capacidad.

28. En los planos mundial y nacional, los principales métodos para desarrollar la capacidad de las empresas entrañan el uso de servicios de asistencia o centros de intercambio de conocimientos, cuyas funciones pueden incluir tanto el asesoramiento de expertos sobre aspectos generales de los Principios Rectores como orientaciones específicas para cada contexto en relación con determinados derechos, sectores o situaciones en los que operan las empresas. Entre las entidades que ofrecen esas orientaciones y la correspondiente formación, a través de herramientas presenciales y en línea como los diálogos interactivos y los cursos de aprendizaje electrónico, pueden figurar organismos estatales, asociaciones empresariales, organizaciones internacionales y no gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil. Por ejemplo, la OIT y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas han desarrollado un plan de aprendizaje conjunto para empresas, compuesto por seis módulos que abarcan los estándares laborales del Pacto Mundial¹⁷.

29. Dado que las necesidades de capacidad y conocimientos de las empresas cambian a medida que evoluciona el programa relativo a las empresas y los derechos humanos, algunas entidades han interrumpido su formación básica introductoria sobre los Principios Rectores. En su lugar, han optado por ampliar el alcance para ofrecer una formación más avanzada a las empresas mediante, por ejemplo, programas de capacitación personalizados, conjuntos de herramientas y guías de facilitación sobre diligencia debida en materia de derechos humanos¹⁸, mesas redondas temáticas y seminarios web, y formación sobre el terreno en la que los empleados se sitúan en escenarios de trabajo reales (como en fábricas locales). Por ejemplo, el equipo de empresas y derechos humanos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo ha creado, de manera individual y en colaboración con otras entidades, diversos recursos para la formación de las partes interesadas del sector empresarial¹⁹. También ha ganado popularidad el modelo de fomento de la capacidad entre empresas, en el que el compromiso entre pares y los intercambios de conocimientos contribuyen a fomentar “espacios seguros” para que las empresas compartan tanto las buenas prácticas como los desafíos que afrontan en sus ámbitos de actuación²⁰.

30. La naturaleza de las empresas definidas como destinatarias del fomento de la capacidad sustentará (y, de hecho, debería hacerlo) el diseño de las correspondientes orientaciones y demás actividades. Por ejemplo, un organismo público que proporcione orientaciones a una empresa multinacional puede recurrir a las asociaciones y redes mundiales con una sólida presencia en los países en los que opera la empresa para contextualizar mejor las orientaciones y crear oportunidades de aprendizaje entre pares. En cambio, las orientaciones de un organismo público a las microempresas y pequeñas y medianas empresas normalmente no tienen que surgir de asociaciones tan amplias.

¹⁷ Véase https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_863814/lang--es/index.htm.

¹⁸ Véase, por ejemplo, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-11/UNDP-PE-Guia-facilitacion-debida-diligencia-DDHH-2022.pdf>.

¹⁹ Véase <https://www.undp.org/rolhr/business-and-human-rights/bhr-academy>.

²⁰ Véase, por ejemplo, <https://www.ohchr.org/es/business/peer-learning-project-translating-standards-corporate-practice>; véase también <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/acerca-de/?lang=es>.

31. Las esferas temáticas de interés correspondientes a los productos del conocimiento y las actividades de fomento de la capacidad para las empresas abarcan cuestiones como el trabajo forzoso e infantil²¹, el cambio climático y la contaminación ambiental, la igualdad de género, la diversidad y la inclusión social, y la salida responsable, especialmente en contextos afectados por conflictos. Una esfera de interés especialmente de larga data es la práctica de la diligencia debida en materia de derechos humanos y sus formas auxiliares, incluidos los procesos más rigurosos de diligencia debida en materia de derechos humanos, la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente y la diligencia debida en la cadena de suministro. En particular, la demanda de formación acerca de las leyes de diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y sus implicaciones por parte de las empresas también ha aumentado en los últimos años. Esto se refleja en las iniciativas de servicios de asistencia sobre empresas y derechos humanos lideradas por algunos Estados para proporcionar información y orientaciones a las empresas y otras partes interesadas acerca de la nueva legislación sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos²². Además, como reflejo de la necesidad de derribar las conocidas barreras que obstaculizan la comunicación eficaz entre el nivel ejecutivo y los niveles inferiores de gestión en muchas empresas, los programas de formación especializada para directivos superiores son cada vez más populares.

32. Estas tendencias quedan patentes en las iniciativas en curso de fomento de la capacidad dirigidas a las empresas de Asia, América Latina, Europa Occidental y América del Norte, con un crecimiento incremental de la actividad también emergente en África, Europa Central y Oriental, Oriente Medio y la región del Pacífico. Aun así, los países del Sur Global siguen dependiendo del apoyo y los recursos de las organizaciones internacionales y filantrópicas, así como de los Estados del Norte Global, para financiar las iniciativas de fomento de la capacidad que reúnen a las partes interesadas en cuestión. También persisten los desafíos vinculados, entre otras cosas, a movilizar a las empresas para que participen en actividades de fomento de la capacidad de múltiples partes interesadas, mantener el interés de las empresas a lo largo del tiempo y garantizar que el personal de diferentes departamentos de una empresa (no solo el equipo de derechos humanos) participe en la capacitación. Además, no todas las organizaciones que ofrecen iniciativas de este tipo a las empresas estarán necesariamente capacitadas para ofrecer interpretaciones jurídicas o políticas sobre cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, por lo que su ámbito de actuación se verá limitado.

3. Sociedad civil

33. Las iniciativas de fomento de la capacidad sobre los Principios Rectores dirigidas a organizaciones de la sociedad civil surgen predominantemente en Asia y América Latina, y en menor medida en África, con capacitación específica para subregiones concretas. Estos programas suelen estar dirigidos o planificados por organizaciones de la sociedad civil, destinados a sus homólogos y financiados por diversas fuentes. En estos contextos geográficos, la capacitación sobre el terreno ha demostrado ser uno de los métodos preferidos, junto con los talleres regionales o subregionales dirigidos por expertos. Un ejemplo es el proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, que ha abarcado una serie de actividades de fomento de la capacidad para funcionarios gubernamentales, miembros del poder judicial y empresas. En el marco del proyecto, también se ha hecho hincapié en apoyar a los titulares de derechos y a las organizaciones de la sociedad civil en esferas temáticas clave, como el acceso a mecanismos de reparación eficaces²³. A principios de 2023, el Centre for Research on Multinational Corporations anunció su intención de poner en marcha The Counter, un servicio de asistencia gratuito que ofrecerá, por ejemplo, conocimientos especializados sobre estructuras y finanzas corporativas a organizaciones de justicia social de todo el mundo²⁴.

²¹ Véase, por ejemplo, <https://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=28417>.

²² Véase, por ejemplo, <https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/questions-and-answers-on-the-due-diligence-act>.

²³ Véase <https://empresasyderechoshumanos.org>.

²⁴ <https://www.somo.nl/somo-launches-the-counter-a-global-help-desk-for-activists-challenging-corporate-power/>.

34. No obstante, sigue existiendo una gran brecha entre la cobertura de las iniciativas de fomento de la capacidad actualmente disponibles para la sociedad civil y los titulares de derechos y el alcance de la necesidad de reforzar los conocimientos especializados sobre los Principios Rectores dentro de este grupo de partes interesadas en las diferentes regiones y subregiones. De hecho, la brecha es evidente en la distribución regional desigual de las denuncias de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales recibidas por el Grupo de Trabajo a través del mecanismo de comunicaciones del procedimiento especial: a lo largo del primer decenio de aplicación de los Principios Rectores, se han recibido denuncias sistemáticamente de partes interesadas de Asia, América Latina, Europa Occidental y América del Norte, con un número considerablemente menor de denuncias recibidas de África, Europa Central y Oriental, Oriente Medio y la región del Pacífico²⁵.

35. Según las consultas del Grupo de Trabajo con las partes interesadas de estas últimas regiones, esta distribución no se debe a que en África o en Europa Central y Oriental se produzca un menor número de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, sino más bien a un menor grado de concienciación acerca de los Principios Rectores y de familiaridad con las funciones de los mecanismos de derechos humanos en los contextos empresariales. En consecuencia, el Grupo de Trabajo y las oficinas regionales del ACNUDH han recibido reiteradas solicitudes de capacitación sobre los Principios Rectores y otras normas pertinentes (por ejemplo, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales) para los titulares de derechos, especialmente los defensores de los derechos humanos y las comunidades afectadas por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales a nivel local.

36. Reforzar la capacidad de los agentes de la sociedad civil en relación con los Principios Rectores requiere un compromiso continuo y un mejor acceso a los recursos, incluidos los productos del conocimiento en el idioma local, especialmente por parte de los miembros de grupos marginados y grupos que sufren un mayor riesgo de violaciones, como los pueblos indígenas, los grupos minoritarios, los defensores de los derechos humanos y los periodistas de primera línea. También es necesaria la “formación de formadores”, que permitiría a las organizaciones comunitarias asumir las actividades de fomento de la capacidad y dirigir las sesiones de capacitación con conocimientos locales. Para muchas partes interesadas de la sociedad civil, un elemento central de estas actividades es el concepto de “cocreación de conocimientos”, que sitúa a los titulares de derechos y sus necesidades en el centro de las iniciativas de fomento de la capacidad, al permitirles identificar los objetivos deseados de una actividad y decidir qué formato funciona mejor en su contexto local.

37. Además, el fomento de la capacidad de la sociedad civil requiere una inversión inicial para obtener resultados a más largo plazo. Por ejemplo, los esfuerzos dirigidos a consolidar las redes de organizaciones de la sociedad civil o a proporcionar financiación y recursos plurianuales para una colaboración sostenida entre esas redes contribuyen a desarrollar la capacidad de una forma más duradera y transferible. El desarrollo de una mayor capacidad a través de la creación de redes puede, además, facilitar la coordinación, las sinergias y la armonización en torno a necesidades específicas, como el apoyo jurídico, la promoción, el asesoramiento técnico y el apoyo financiero. El impulso y crecimiento de estas redes también puede favorecer el desarrollo de estrategias conjuntas, lo que puede tener un impacto sustancial.

4. Instituciones nacionales de derechos humanos

38. Las instituciones nacionales de derechos humanos desempeñan un papel importante en la promoción y protección de los derechos humanos al colaborar con los Estados y las empresas para garantizar que cumplen sus respectivos deberes y responsabilidades. También pueden contribuir a colmar la brecha que existe en la aplicación entre las expectativas mundiales y la interpretación nacional de los Principios Rectores. Más de 80 instituciones nacionales de derechos humanos han adoptado la Declaración de Edimburgo, un documento que establece las actividades que esas instituciones pueden emprender para abordar mejor las

²⁵ Véase https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/dla_piper.pdf.

violaciones y los riesgos en relación con los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales. Entre las medidas adoptadas en virtud de la Declaración de Edimburgo figuran la defensa de una legislación nacional que cumpla las mejores prácticas internacionales para la prevención de violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas, y el asesoramiento a los Estados sobre la introducción de esa legislación; las orientaciones a las empresas sobre la integración de los derechos humanos en su conducta empresarial; la documentación de las infracciones; y el examen de las condiciones de acceso a la justicia²⁶.

39. Sin embargo, muchas instituciones nacionales de derechos humanos, especialmente las situadas en el Sur Global, necesitan más capacidad, recursos y apoyo para cumplir eficazmente sus mandatos. Aunque varias iniciativas de fomento de la capacidad ofrecen formación general sobre derechos humanos a las correspondientes instituciones nacionales²⁷, persisten las lagunas en cuanto a las orientaciones sobre los Principios Rectores, en particular, y sobre las empresas y los derechos humanos, en general. No obstante, las instituciones nacionales de derechos humanos se esfuerzan cada vez más por establecer mecanismos de transferencia de conocimientos y fomento de la capacidad entre instituciones nacionales de derechos humanos a escala interregional, que merecen apoyo. Entre esos esfuerzos se incluyen los realizados bajo los auspicios de la Alianza Global de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y su Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos²⁸, e iniciativas regionales, como la plataforma en línea de la Red Europea de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos que facilita el intercambio de información y buenas prácticas entre las instituciones nacionales de derechos humanos de la región²⁹. Las entidades de las Naciones Unidas, junto con el Grupo de Trabajo, también han colaborado en programas conjuntos de capacitación. Por ejemplo, la OIT colaboró con el ACNUDH y el Grupo de Trabajo para presentar sesiones conjuntas de formación en fomento de la capacidad para instituciones nacionales de derechos humanos sobre las interrelaciones entre los Principios Rectores y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.

5. Otros agentes

40. Una tendencia emergente en el ámbito del fomento de la capacidad en materia de empresas y derechos humanos es que las universidades han creado programas de licenciatura y cursos sobre los Principios Rectores y las empresas y los derechos humanos. Estos programas y cursos, cuyo objetivo suele ser preparar a los futuros profesionales de la política, la empresa y el derecho para que desarrollen e integren las normas de derechos humanos en sus respectivos sectores e industrias, son esenciales para acabar con los compartimentos disciplinarios y profesionales y generar un diálogo muy necesario entre las facultades de derecho, las escuelas de negocios y las facultades de ciencias sociales y políticas acerca del programa relativo a las empresas y los derechos humanos. Las iniciativas destinadas a la publicación de libros de texto académicos y profesionales sobre las empresas y los derechos humanos para diferentes contextos nacionales y en diferentes idiomas, en los que se hace especial hincapié en las situaciones del Sur Global, demuestran un enfoque prometedor para concienciar y difundir el conocimiento de los Principios Rectores³⁰.

41. Asimismo, resulta interesante observar cómo se ha desarrollado el fomento de la capacidad sobre los Principios Rectores en el seno de las organizaciones internacionales, incluidas las entidades de las Naciones Unidas. Por ejemplo, la Dependencia de Empresas y Derechos Humanos del ACNUDH, junto con las oficinas regionales y sobre el terreno de la Oficina, ha contribuido sustancialmente a la coordinación de las actividades relacionadas con la aplicación de los Principios Rectores en todo el ACNUDH y en el sistema de las Naciones Unidas. Algunos ejemplos son una mesa redonda interna y una serie de cursos de capacitación sobre cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos para el

²⁶ Véase https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf.

²⁷ Véase, por ejemplo, A/HRC/50/45, párr. 51.

²⁸ Véase <https://ganhri.org/working-group-business-and-human-rights/>.

²⁹ Véase <https://ennhri.org/hub/>.

³⁰ Véase, por ejemplo, <https://rwi.lu.se/2021/06/15/business-and-human-rights-a-tool-for-lecturers/>.

personal de las Naciones Unidas que trabaja sobre la región de Asia y el Pacífico y la región de Oriente Medio y Norte de África o en dichas regiones³¹.

V. Elementos de un fomento de la capacidad eficaz

42. Aunque en la esfera de las empresas y los derechos humanos siguen predominando las actividades de fomento de la capacidad dirigidas a las empresas, hay un crecimiento lento pero constante en el ámbito de las medidas de sensibilización y capacitación destinadas a los Estados, los miembros de la sociedad civil, las instituciones nacionales de derechos humanos y otros agentes. Es fundamental impulsar esta tendencia para cultivar una mayor armonización y cooperación entre los agentes relevantes y ampliar las iniciativas destinadas a la aplicación de los Principios Rectores. Aun así, para que el fomento de la capacidad tenga éxito, se debe garantizar la presencia de determinados elementos clave y la existencia de procesos de evaluación.

43. A partir de las aportaciones y la información recopilada en las consultas y entrevistas con las partes interesadas, así como de los marcos conceptuales conocidos para el fomento de la capacidad que se encuentran en las publicaciones sobre políticas³², el Grupo de Trabajo ha determinado que hay 3 dimensiones clave (proceso, forma y relaciones) que abarcan un total de 14 elementos fundamentales para la institucionalización de un fomento de la capacidad eficaz en el contexto de los Principios Rectores y del programa más amplio relativo a las empresas y los derechos humanos.

A. Proceso

44. Como ya se ha mencionado, el fomento de la capacidad se basa en un proceso continuo e iterativo. Para garantizar la integridad de este proceso, se requieren los elementos que se enumeran a continuación.

1. Accesibilidad

45. Para velar por la accesibilidad, es esencial que los agentes pertinentes conozcan el abanico de iniciativas de fomento de la capacidad disponibles, y se debe garantizar que el formato de esas actividades no presente barreras a la participación de las partes interesadas, especialmente en el plano local. Por ejemplo, a nivel administrativo, se ha debatido si la imposición de una tasa a los programas de capacitación se traduciría en un mayor compromiso por parte de los participantes. Sin embargo, esa tasa podría limitar el público objetivo, dado que los titulares de derechos, la sociedad civil, las pequeñas y medianas empresas, determinados agentes estatales y otras organizaciones con presupuestos limitados tal vez carezcan de recursos para pagar la tasa.

46. En cuanto al fomento de la capacidad de las empresas, es importante velar por que los agentes empresariales locales, como los proveedores de la cadena de valor y sus empleados, disfruten de una mayor accesibilidad a las medidas. Asimismo, en lo que corresponde a los Estados, es imprescindible que no solo se ofrezcan oportunidades de capacitación a determinados departamentos u organismos, sino también a todas las partes interesadas, a fin de evitar un efecto de compartimentación.

47. Además del fomento de la capacidad de los Estados y las empresas, también es importante que los titulares de derechos y los miembros de la sociedad civil puedan acceder a las oportunidades de capacitación. Las partes interesadas consultadas subrayaron que el acceso a la capacitación por parte de este grupo de partes interesadas es vital para que las experiencias vividas en el plano local se reflejen en la comprensión del riesgo que existe para los derechos humanos en sectores específicos de alto impacto, como la agroindustria, las industrias extractivas y la infraestructura, donde las organizaciones de la sociedad civil no suelen participar en el debate. Así es como el proceso de fomento de la capacidad puede dar

³¹ A/HRC/50/45, párrs. 45 y 46.

³² Véase, por ejemplo, <https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG-UNDAF-Companion-Pieces-8-Capacity-Development.pdf>.

lugar a una dinámica de refuerzo mutuo, en la que la inclusión de los titulares de derechos y los miembros de la sociedad civil conduce a su empoderamiento, pone de relieve los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos y aumenta la eficacia de la iniciativa de fomento de la capacidad.

2. Sostenibilidad

48. La clave para lograr un impacto duradero es garantizar que las partes interesadas que participen en las iniciativas de fomento de la capacidad contribuyan a generar o adquirir conocimientos prácticos y aptitudes transferibles que se evalúen, actualicen y pongan en práctica continuamente. Para ello, es imprescindible que los proveedores de programas de capacitación los diseñen con una perspectiva a largo plazo, fundamentada en conocimientos estables y una base de recursos suficiente, lo que permitirá que los conocimientos y las aptitudes se transmitan más fácilmente a las nuevas generaciones. Este elemento forma parte integrante de los servicios de asistencia encargados de aportar coherencia y uniformidad a la interpretación de los Principios Rectores.

3. Aprendizaje continuo

49. Para poder interiorizar los contenidos recién impartidos y aplicarlos en entornos reales, una buena práctica es diseñar y estructurar las iniciativas de fomento de la capacidad de manera que permitan una experiencia de aprendizaje continuo. Por ejemplo, una organización explicó cómo había puesto a prueba programas de capacitación que requieran controles periódicos a lo largo de un período de tres meses, durante el cual los participantes tenían que informar sobre la aplicación práctica dentro de la organización de lo aprendido en el programa.

4. Rigurosidad

50. Aunque deben ser lo suficientemente flexibles como para adaptarse a las necesidades de las distintas partes interesadas, todas las medidas de fomento de la capacidad se tienen que basar en orientaciones fidedignas e interpretativas. Esas orientaciones deben ser de gran calidad, es decir, no deben diluir ni socavar las expectativas o la coherencia de los Principios Rectores.

5. Enfoque ascendente e impulsado por la demanda

51. Las medidas de fomento de la capacidad deben corresponder a las necesidades y las demandas de las partes interesadas. Como se ha indicado, su contenido ha de sustentarse en experiencias y realidades que parten desde la base, lo que puede contribuir a aumentar la pertinencia y el atractivo de estas medidas para las partes interesadas. Difícilmente las partes interesadas locales considerarán accesible o útil una base mundial de conocimientos sin conexiones regionales o locales. De hecho, el Grupo de Trabajo recibe a menudo solicitudes de las partes interesadas, tanto de las empresas como los titulares de derechos, para que interprete los Principios Rectores en su contexto o adapte la hoja de ruta del próximo decenio de los Principios Rectores a los distintos contextos regionales y nacionales. En este sentido, es crucial garantizar que, por ejemplo, la capacitación sectorial o temática específica siga transmitiendo una comprensión integral de los Principios Rectores.

B. Forma

1. Adecuación

52. El formato y el contenido de un programa de fomento de la capacidad deben ajustarse a una “lógica de adecuación”. Esto significa que el programa debe adecuarse a las normas imperantes en la situación en la que se basa y también guardar relación con las funciones de los agentes participantes. El enfoque de fomento de la capacidad que se adopte para la participación de una pequeña o mediana empresa, por ejemplo, será necesariamente diferente del que se utilice con una empresa multinacional, ya que los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos que se aplican a una pequeña o mediana empresa y a sus

cadena de valor probablemente difieran de los de una multinacional debido a la escala de sus operaciones comerciales.

2. Adaptación

53. Además del criterio de adecuación, también es importante que las iniciativas de fomento de la capacidad sean flexibles y se adapten, entre otras cosas, a los distintos niveles de conocimientos especializados de las partes interesadas, a las diversas perspectivas y a la gravedad de la exposición a los riesgos y daños relacionados con los derechos humanos. Concretamente, en el caso de las empresas, las diferencias en el tamaño y la escala de sus operaciones merecen el correspondiente estudio.

3. Sensibilidad al contexto y capacidad de respuesta

54. Las medidas de fomento de la capacidad deben tener debidamente en cuenta el contexto local en el que se aplican. Esas iniciativas deben diseñarse de forma que sean sensibles a los contextos locales, políticos y socioculturales y que respondan a esas realidades, a fin de crear las condiciones para un cambio positivo. En consecuencia, hay que asegurarse de que no se limitan a reproducir, por ejemplo, dinámicas de poder estructurales o normas de género.

55. En la práctica, existe la gran necesidad de que los conocimientos y la información sobre los Principios Rectores, generalmente en forma de orientaciones y conjuntos de herramientas, se traduzcan a varios idiomas. Esto también entraña poner a disposición recursos en formatos sencillos (por ejemplo, videos o cómics) para llegar a un amplio abanico de interesados de distintos contextos. Además, los programas de fomento de la capacidad deberían incorporar perspectivas y experiencias vividas en el Sur Global, favorecer los intercambios Sur-Sur e impulsar la cooperación con organizaciones, grupos y comunidades sobre el terreno.

4. Enfoque sectorial

56. A medida que las partes interesadas adquieren una mayor comprensión de los Principios Rectores con el tiempo, quienes diseñan las medidas de fomento de la capacidad deben considerar la integración de un enfoque sectorial, ya que las implicaciones de los Principios Rectores para un sector serán inevitablemente diferentes de las de otro. En consecuencia, esas medidas de capacitación pueden contribuir a la formulación de normas a nivel sectorial y a la identificación de escenarios más específicos en los que las partes interesadas que operan dentro de ese sector puedan comprometerse a salvaguardar los derechos humanos.

5. Enfoque integrado en el acceso a mecanismos de reparación

57. Las medidas de fomento de la capacidad deben empoderar a las personas y orientarlas hacia los lugares en los que pueden encontrar información sobre mecanismos de reparación si sus derechos se ven afectados negativamente. En concreto, las iniciativas de este tipo deben abarcar formación sobre el acceso a los mecanismos estatales (judiciales y no judiciales) y no estatales. En consecuencia, estas iniciativas deben contar con la participación de múltiples partes interesadas y, en particular, de los Gobiernos, el poder judicial y las instituciones nacionales de derechos humanos para facilitar una mejor comprensión de las leyes y normativas locales relativas al acceso a los recursos. También es fundamental velar por que las orientaciones proporcionadas sobre estas cuestiones estén actualizadas y sean adecuadas al contexto local.

C. Relaciones

1. Legitimidad

58. El fomento de la capacidad debe correr a cargo de agentes que gocen de credibilidad. La participación de las organizaciones internacionales puede ser útil en este sentido, y las partes interesadas destacan el importante papel que desempeñan el Grupo de Trabajo y el

ACNUDH para impulsar el programa relativo a las empresas y los derechos humanos. Con respecto a la creación de un centro mundial de intercambio de conocimientos en este ámbito, muchas partes interesadas han indicado que un organismo de las Naciones Unidas sería la organización anfitriona preferible, y que ese centro sería bien recibido por las empresas debido a la legitimidad percibida de la Organización.

2. Armonización y coordinación

59. Es imprescindible que los servicios de fomento de la capacidad no se limiten a ser reproducciones unos de otros ni den lugar a la fragmentación de los conocimientos y la información. En consecuencia, hay que aprovechar las oportunidades de colaboración entre las organizaciones o las instituciones siempre que sea posible, y velar por la armonización con los Principios Rectores. En lo que respecta a la facilitación de orientaciones, cabe aclarar a las partes interesadas qué organización es responsable de qué tipo de asesoramiento y de qué tema, de modo que puedan dirigirse a la entidad adecuada para obtener la información pertinente (por ejemplo, a la OIT para el asesoramiento interpretativo sobre normas de derechos laborales).

3. Diversidad

60. Las iniciativas de fomento de la capacidad deben contar con la participación de diversos agentes en su diseño, ejecución y evaluación.

61. Además, las partes interesadas han manifestado que la estructura de gobierno de un posible centro de intercambio de conocimientos no debería ser excesivamente burocrática; la introducción de demasiados niveles de gobernanza lo ralentizaría y aumentaría su complejidad. Hay que hacer hincapié en el establecimiento de un órgano decisorio que sea representativo de una comunidad de práctica diversa y no esté controlado por un grupo. Debe haber transparencia a la hora de constituir ese órgano rector, en el que se deben reflejar diversas procedencias, perfiles y experiencias.

62. Además, un centro de intercambio de conocimientos debe facilitar el acceso entre los grupos interesados, por ejemplo, permitiendo que las organizaciones de la sociedad civil, que de otro modo tendrían dificultades para hacer oír su voz, establezcan contacto con los Gobiernos y las empresas.

VI. Perspectivas de futuro

63. Un estudio del “estado de la cuestión” en materia de fomento de la capacidad, junto con las aportaciones de las partes interesadas, revela que, a pesar de la plétora de esfuerzos para desarrollar las capacidades relacionadas con las empresas y los derechos humanos, esta esfera sigue presentando una fragmentación. Esta fragmentación obedece principalmente a la escasa coordinación entre las iniciativas y la financiación, y a veces a las diferencias en los enfoques de las distintas organizaciones que intervienen sobre el terreno. Además, y especialmente a la luz de las recientes iniciativas legislativas en Europa, el fomento de la capacidad hasta la fecha han tendido a orientarse en gran medida hacia las empresas, en particular las situadas en el Norte Global, y sigue habiendo un vacío cuando se trata de apoyar a las organizaciones de la sociedad civil, los titulares de derechos y otras partes interesadas, especialmente las que se encuentran en el Sur Global. Las ideas prácticas que se exponen a continuación aportan algunas opciones sobre cómo superar gradualmente estos retos.

A. Coordinación de políticas y enfoques

1. Establecimiento de centros de intercambio de conocimientos

64. Se debe mejorar la coherencia en el ámbito de las políticas relacionadas con las empresas y los derechos humanos, por lo que es fundamental que tanto el futuro centro de intercambio de conocimientos como el futuro fondo mundial tengan un alcance claramente definido y se les encomienden explícitamente sus actividades. De esta manera, los agentes nuevos y existentes podrán abordar mejor las lagunas de conocimientos y capacidades y

evitar las duplicaciones. Además, un alcance claramente definido evitará que la iniciativa de fomento de la capacidad se malinterprete o utilice indebidamente como un sello de aprobación o certificación.

65. Las recomendaciones de la hoja de ruta de la esfera de acción 8 apoyan tres propuestas complementarias pero distintas:

a) Establecer un servicio de asistencia sobre empresas y derechos humanos en el ACNUDH para aprovechar el papel institucional singular de la Oficina dentro del sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a la promoción de las empresas y los derechos humanos;

b) Establecer un fondo mundial para apoyar las medidas de fomento de la capacidad en materia de empresas y derechos humanos;

c) Reforzar la coordinación entre los agentes internacionales y traspasar los actuales límites institucionales con el fin de ofrecer la coherencia y la escala necesarias para satisfacer las necesidades de capacitación, investigación colaborativa y seguimiento de los avances realizados en todo el mundo.

66. Así pues, el Grupo de Trabajo prevé un enfoque dividido en tres partes para el fomento de la capacidad en el plano internacional en el ámbito de las empresas y los derechos humanos: una institución o un centro de intercambio de conocimientos mundial y de múltiples partes interesadas, complementado por un servicio de asistencia en el ACNUDH, en particular para ayudar a garantizar un asesoramiento interpretativo coherente sobre los Principios Rectores, y sustentado en un fondo mundial. Un planteamiento tan ambicioso requiere recursos acordes con la tarea.

67. Si bien el órgano central de coordinación sería internacional, para garantizar la coherencia y la coordinación habría que establecer centros de intercambio de conocimientos en las regiones o subregiones con el fin de que las partes interesadas disfruten de un acceso más fácil y localizado. Asimismo, habría que incluir tanto portales en línea como acceso presencial. Aunque los centros de intercambio de conocimientos no ejercerían un papel directo en la aplicación, actuarían como una herramienta novedosa para reforzar la coordinación y la colaboración entre las distintas iniciativas vinculadas a la aplicación de los Principios Rectores. Los centros de intercambio de conocimientos también se encargarían de complementar y reforzar las funciones de las principales organizaciones normativas y técnicas, como el ACNUDH, la OCDE y la OIT.

68. El Grupo de Trabajo ha definido algunas de las principales funciones que permitirían a los centros de intercambio de conocimientos contribuir a mejorar y ampliar aquellas iniciativas de fomento de la capacidad que promovieran prácticas empresariales respetuosas con los derechos. Algunas de esas funciones son las siguientes:

a) Crear un foro de debate y cooperación: los centros de intercambio de conocimientos servirían de plataforma para entablar contactos periódicos con las principales instituciones estatales e internacionales de la región y del resto del mundo;

b) Apoyar los avances institucionales, legislativos y de políticas pertinentes y promover las buenas prácticas, entre otras cosas mediante la aportación de información y conocimientos especializados independientes en consonancia con los Principios Rectores. También aportarían experiencias comparativas y contribuirían al desarrollo de orientaciones que conecten las investigaciones, las políticas y las prácticas. Estas orientaciones podrían ser de libre acceso y estar disponibles en varios idiomas, además de contribuir a facilitar las iniciativas de coordinación y coherencia entre los agentes internacionales y regionales;

c) Facilitar la comunicación y los intercambios entre las partes interesadas ofreciendo oportunidades para participar y generar confianza, incluso entre las empresas, los Estados y las comunidades afectadas.

2. Funcionamiento de los centros de intercambio de conocimientos

69. Como se ha señalado, los centros de intercambio de conocimientos actuarían como servicios de apoyo donde se reunirían expertos y profesionales que podrían asesorar a las empresas sobre la aplicación de los Principios Rectores y su integración en las operaciones y

relaciones comerciales. Este apoyo puede abarcar la asistencia destinada a evaluar los riesgos para los derechos humanos y llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos en todas las cadenas de valor de una empresa, así como las orientaciones sobre medidas correctoras en caso de que se haya producido algún daño. Las empresas y, en función de la misión y el alcance del centro, otras partes interesadas, podrían recibir asesoramiento interpretativo o práctico gratuito sobre la aplicación de los Principios Rectores en una situación empresarial.

70. Además de actuar como centro de coordinación para las cuestiones relativas a los derechos humanos y las actividades empresariales cotidianas, un centro también puede ofrecer diversos productos adaptados a las necesidades de las empresas y los agentes pertinentes, entre los que se incluyen:

a) Un curso introductorio sobre los Principios Rectores para principiantes: un curso de formación interactivo en línea que ofrece una explicación introductoria de los tres pilares y sus implicaciones;

b) Talleres de aprendizaje entre homólogos en contextos específicos: sesiones presenciales o en línea en las que empresas familiarizadas con los Principios Rectores se reúnen para compartir sus experiencias y buenas y malas prácticas;

c) Cursos de capacitación individual: cursos de “formación de formadores” dirigidos por expertos que orientan a los directores de empresas o partes interesadas sobre la preparación de sesiones de capacitación individualizadas para su propia empresa o ámbito de operaciones;

d) Un verificador de riesgos para los derechos humanos: un algoritmo que proporciona a las empresas una lista de posibles riesgos relacionados con los productos o servicios que ofrecen y con las regiones en las que los ofrecen o se abastecen de ellos;

e) Sesiones de asesoramiento individualizado: las empresas pueden enviar correos electrónicos o llamar a expertos a un servicio de asistencia y formular preguntas concretas, por ejemplo sobre la mitigación de los riesgos en materia de derechos humanos, de forma confidencial, y recibir asesoramiento personalizado;

f) Un portal en línea con preguntas frecuentes anonimizadas: un portal de acceso público donde las partes interesadas pueden recibir respuestas generales inmediatas a las preguntas más frecuentes sobre los Principios Rectores.

3. Creación de un servicio de asistencia

71. Los centros de intercambio de conocimientos institucionales deben ser inclusivos, con representación de las principales partes interesadas pertinentes, y complementarse con el servicio de asistencia del ACNUDH. El Secretario General ha puesto de relieve la preocupación por la fragmentación en la interpretación de los Principios Rectores y la divergencia en cuanto al entendimiento entre los distintos grupos interesados³³, en los que son varios los agentes que están elaborando su propia interpretación de los Principios Rectores. Para solucionarlo, determinó que el ACNUDH fuera el centro de coordinación institucional dentro del sistema de las Naciones Unidas encargado de facilitar aclaraciones y directrices uniformes sobre las cuestiones relativas a la interpretación de los Principios Rectores, en estrecha colaboración con el Grupo de Trabajo y los demás organismos y mecanismos u organizaciones de derechos humanos que se considere conveniente³⁴. Así pues, un servicio de asistencia en el ACNUDH es crucial para crear una orientación y una interpretación coherentes y autorizadas de los Principios Rectores. En consulta con el Grupo de Trabajo y teniendo en cuenta las recomendaciones pertinentes de su hoja de ruta, el ACNUDH ya ha empezado a estudiar la viabilidad de establecer ese servicio de asistencia y ha manifestado su esperanza de que pueda entrar en funcionamiento lo antes posible.

³³ A/HRC/21/21 y A/HRC/21/21/Corr.1, párr. 32.

³⁴ *Ibid.*, párr. 33.

4. Movilización de un fondo mundial de fomento de la capacidad

72. La creación de un fondo mundial, con el objetivo principal de apoyar medidas de fomento de la capacidad como las enumeradas anteriormente, sería clave para avanzar en la aplicación de los Principios Rectores. El fondo debe proporcionar un apoyo financiero adecuado y sostenido que permita a los agentes pertinentes responder con rapidez a la necesidad vital de un aumento significativo de las inversiones para desarrollar y reforzar la capacidad de las partes interesadas a escala mundial, regional y local.

B. Énfasis en la inclusión y el apoyo a la sociedad civil y a los titulares de derechos

73. Aunque los titulares de derechos suelen ocupar un lugar destacado en los estudios de casos o informes sobre las empresas y los derechos humanos, hasta ahora los esfuerzos para garantizar que la información presentada sea relevante o beneficiosa para ellos solo han sido limitados. Además, el idioma sigue siendo una barrera notable, debido a las desigualdades estructurales y a los múltiples idiomas y dialectos que se hablan en las comunidades locales e indígenas. En consecuencia, es fundamental escuchar a los titulares de derechos y otros grupos interesados más allá de las empresas, además de atender sus preocupaciones. Entre las posibles formas de incluir y apoyar mejor a los titulares de derechos, y a las partes interesadas en general, se puede tener en cuenta la garantía de que el gobierno de cualquier órgano de toma de decisiones acerca de una iniciativa importante de fomento de la capacidad sea representativo, como se ha indicado anteriormente, y de que se disponga fácilmente de recursos financieros y de asesoramiento para apoyar a los titulares de derechos y otras partes interesadas, especialmente en lo que respecta a garantizar la aplicación del pilar sobre el acceso a los mecanismos de reparación.

74. Además, es importante que este asesoramiento sea accesible a través de canales abiertos y seguros en varios idiomas, así como que la información sobre oportunidades de financiación esté disponible en varios idiomas. Estas medidas son cruciales para desarrollar la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil de participar en iniciativas de múltiples interesados. De hecho, cabe señalar que algunas organizaciones subrayaron que su capacidad para participar en iniciativas de múltiples interesados se ha visto mermada. Aunque a menudo se invita a los titulares de derechos a participar en el desarrollo de normas y en iniciativas a mayor escala, normalmente carecen de recursos suficientes para ello, por lo que las normas no incorporan de forma significativa sus opiniones.

C. Implicación garantizada de las empresas

75. Las empresas deben adoptar y aplicar las medidas de fomento de la capacidad para que repercutan en la esfera de las empresas y los derechos humanos; todos los entrevistados mencionaron la necesidad de definir todas las iniciativas nuevas en consulta con el sector privado. Esto es especialmente importante en ámbitos como las contrataciones y adquisiciones responsables y los proveedores responsables, las empresas sostenibles y los pequeños proveedores que buscan apoyo para aumentar su sostenibilidad.

76. Debido a la escasa normalización y coherencia de las políticas a escala nacional y local, en muchos casos las empresas y otras partes interesadas deben atravesar un terreno sumamente complejo si desean desarrollar su capacidad en materia de empresas y derechos humanos. Las empresas a menudo tienen dificultades para diferenciar entre las expectativas y los requisitos asociados a diversas iniciativas empresariales y de derechos humanos, la legislación nacional y regional y las normas laborales ratificadas. Por consiguiente, es fundamental que todos los agentes aspiren a una mayor coherencia de las políticas en todos los ámbitos de políticas y regulaciones con el fin de facilitar la adopción y reducir las duplicaciones. Al reconocer el potencial de las empresas para desempeñar también una función coordinadora en la adopción de los Principios Rectores, el establecimiento de centros de intercambio de conocimientos y de un fondo mundial resulta de especial importancia. Estos centros, junto con el fondo, pueden facilitar a las empresas orientaciones sólidas y herramientas prácticas armonizando las políticas, integrando las diferentes iniciativas de

fomento de la capacidad, por ejemplo las de ámbito nacional, regional e intergubernamental, y brindando más oportunidades para que las empresas y otras partes interesadas interactúen entre sí.

D. Creación de mecanismos equilibrados de gobernanza y financiación

77. El Grupo de Trabajo reconoce la necesidad de prestar una atención específica a los mecanismos de gobernanza y financiación de un centro de intercambio de conocimientos y de un nuevo fondo mundial con el fin de establecer su legitimidad, apoyar la difusión de conocimientos especializados y garantizar la autonomía política necesaria para proporcionar un asesoramiento eficaz y una capacitación más amplia. Diversas partes interesadas han subrayado que vincular los mecanismos a una organización intergubernamental o a un Estado particular es a la vez favorable y desfavorable: algunas consideran que el vínculo con una institución oficial proporciona más legitimidad, mientras que otras señalan que esto podría limitar el tipo de asesoramiento prestado, por razones políticas. Por las mismas razones, todas las partes interesadas se mostraron favorables a una financiación combinada, que abarcaría financiación privada, para garantizar la independencia de cualquier mecanismo.

78. De esta manera, el Grupo de Trabajo confirma la necesidad de traspasar los límites institucionales actuales para encontrar mejores formas de coordinar las medidas de fomento de la capacidad en relación con los Principios Rectores. Existe un amplio consenso entre las partes interesadas en que una nueva entidad sería un mecanismo útil para acelerar la aplicación de los Principios Rectores. También se convino en la importancia que seguían teniendo las salvaguardias adecuadas de legitimidad e independencia, incluida la garantía de plena transparencia de los posibles donantes y la asignación de recursos a proyectos individuales, así como la importancia de una estructura de gobernanza con múltiples partes interesadas, que contara con todos los agentes pertinentes y diera voz a sus opiniones.

79. Debido a la interrelación entre los tres pilares del marco para “proteger, respetar y remediar”, es evidente que el mandato de esa entidad debe ser integral, estar bien definido y ofrecer la opción de una ampliación gradual después de cada revisión. La nueva entidad también debería concebirse de tal manera que fomentara una mayor cooperación entre las múltiples partes interesadas. El proceso de consulta para el presente informe ha aglutinado diversos puntos de vista sobre una serie de cuestiones fundamentales, como el alcance de esta entidad potencial, si una entidad de este tipo debería llamarse realmente “fondo” y la posible aplicación de los criterios definidos para la elegibilidad y la gobernanza con el fin de crear una entidad adaptada a su propósito.

80. Como ya se ha indicado, se necesitan debates más específicos en los que participen todos los agentes para definir el mandato preciso de la entidad y su estructura de toma de decisiones. Con ese fin, un proceso de consulta específico con múltiples partes interesadas contribuiría a formular recomendaciones concretas para el funcionamiento de esa entidad, con la participación de todos los grupos de partes interesadas pertinentes, incluidos los representantes de los Estados, el sector privado, los titulares de derechos, los miembros de la sociedad civil y las organizaciones comunitarias, el Grupo de Trabajo, la OIT y la OCDE. Las experiencias de los fondos fiduciarios existentes de las Naciones Unidas, las alianzas entre los sectores público y privado y otros modelos de financiación gestionados a través de estructuras de gobernanza de múltiples interesados ofrecen valiosos ejemplos que pueden servir de base para las correspondientes deliberaciones.

VII. Conclusiones

81. **El fomento de la capacidad sustenta la aplicación de los Principios Rectores. Sin las partes interesadas no comprenden las expectativas de los Principios Rectores y no tienen la capacidad necesaria para promoverlos, difundirlos y aplicarlos, el movimiento mundial de las empresas y los derechos humanos no existiría como existe hoy en día.**

82. **La aprobación de los Principios Rectores ha dado lugar a una serie de planes e iniciativas de fomento de la capacidad en la esfera de las empresas y los derechos**

humanos. Con el tiempo, esos esfuerzos han crecido tanto en volumen como en sofisticación, con una oferta variada para las empresas, los Estados, los titulares de derechos y otras partes interesadas. Sin embargo, este crecimiento no se ha traducido necesariamente en una mayor coordinación o coherencia de las iniciativas. Además, la mayoría de los programas de fomento de la capacidad siguen centrándose en asistir a las empresas, y se necesitan más opciones para los Estados, las organizaciones de la sociedad civil y los titulares de derechos. Por consiguiente, se precisan más medidas de fomento de la capacidad para atender las necesidades de capacidad de las partes interesadas, especialmente de las marginadas y las que corren más riesgos, como las mujeres, las personas mayores, los defensores de los derechos humanos, los pueblos indígenas, los afrodescendientes, los migrantes y los trabajadores de sectores informales.

83. Apoyar los esfuerzos destinados a promover la capacitación entre los agentes relevantes es una tarea importante encomendada al Grupo de Trabajo. Dada la magnitud del desafío, y teniendo en cuenta que la sostenibilidad y la sensibilidad al contexto son algunos de los elementos clave necesarios para la eficacia del fomento de la capacidad, esta se convierte en una tarea que es mejor que asuman todas las partes interesadas.

84. Por tanto, los Estados deben estudiar, y las empresas deben apoyar, las opciones para la movilización de recursos y financiación con el fin de acelerar la aplicación de los Principios Rectores mediante una selección de iniciativas de fomento de la capacidad para los Estados, las empresas, las instituciones nacionales de derechos humanos, las organizaciones de la sociedad civil, los titulares de derechos y otras partes interesadas, como se establece en la esfera de acción 8 del proyecto de hoja de ruta. Esa acción también requeriría el fortalecimiento de la coordinación y la colaboración entre las múltiples partes interesadas, incluidos los organismos del sistema de las Naciones Unidas, para asegurar una interpretación coherente de los Principios Rectores y una orientación al respecto que facilite su adopción a una escala aún mayor.

VIII. Recomendaciones

85. El Grupo de Trabajo recomienda que los Estados:

a) Aprueben un enfoque dividido en tres partes para el fomento de la capacidad a nivel internacional en la esfera de las empresas y los derechos humanos basado en la hoja de ruta del Grupo de Trabajo, compuesto por:

- i) Un centro de intercambio de conocimientos o una institución mundial con múltiples partes interesadas;
- ii) Un servicio de asistencia en el ACNUDH;
- iii) Un fondo mundial de fomento de la capacidad;

b) Proporcionen apoyo, y también fondos, para la creación y el funcionamiento de los centros de intercambio de conocimientos;

c) Apoyen la creación y dotación de recursos de un servicio de asistencia en el ACNUDH;

d) Creen un fondo mundial destinado a apoyar las medidas de fomento de la capacidad para acelerar la aplicación de los Principios Rectores.

86. El Grupo de Trabajo recomienda que las Naciones Unidas y otros agentes internacionales:

a) Garanticen un amplio apoyo a la aplicación de los Principios Rectores, especialmente mediante asistencia bilateral y en el marco de la cooperación con organizaciones multilaterales;

b) Refuercen la coordinación entre los agentes internacionales para prestar servicios de capacitación coherentes y adecuados, y velen por la investigación colaborativa y un mejor seguimiento de los progresos realizados en todo el mundo;

c) Apliquen el enfoque de fomento de la capacidad dividido en tres partes para apoyar a los Estados y a todas las partes interesadas pertinentes, entre otras cosas promoviendo las buenas prácticas, apoyando la elaboración de políticas y orientaciones y facilitando los esfuerzos de coordinación y la coherencia entre los agentes internacionales.

87. El Grupo de Trabajo recomienda que las empresas:

a) Inviertan en un enfoque de desarrollo de su capacidad, y lo mantengan, para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas sus actividades, operaciones y relaciones comerciales;

b) Soliciten asistencia para el diseño y la aplicación de políticas y prácticas corporativas internas responsables que se ajusten a los Principios Rectores;

c) Contribuyan de forma constructiva a un centro de intercambio de conocimientos con múltiples partes interesadas reconociendo las asimetrías de poder que pueden afectar a sus interacciones con otras partes interesadas que participen en esos espacios, especialmente con los titulares de derechos, y se comprometan a mantener un diálogo constructivo.
