



Sin normas: Un enfoque fallido a la responsabilidad corporativa

por Chris Albin-Lackey

Algunos de los actores más poderosos y sofisticados del escenario mundial son las empresas, no los gobiernos. Sólo en 2011, el gigante petrolero ExxonMobil generó 467.000 millones de dólares en ingresos, el equivalente al tamaño de la economía entera de Noruega. Walmart, el tercer mayor empleador del mundo con más de 2 millones de trabajadores, cuenta con una plantilla solamente superada en tamaño por las fuerzas armadas de Estados Unidos y China.

Muchas empresas globales son administradas teniendo en consideración el bienestar de las personas cuyas vidas tocan. Pero otras, ya sea por incompetencia o por diseño, perjudican seriamente a las comunidades que las rodean, a sus trabajadores e incluso a los gobiernos bajo los que trabajan.

Gran parte del problema radica en las propias empresas, incluso aquellas que se consideran éticas. Muchas todavía abordan los problemas de derechos humanos sobre la marcha, sin premeditación y, a menudo, en un vacío normativo *de facto* cuya continuidad defienden vigorosamente. En muchas partes del mundo, las prácticas de derechos humanos de las empresas son configuradas a partir de políticas de creación propia, iniciativas voluntarias y "compromisos" inaplicables, en lugar de leyes y reglamentos vinculantes. El largo y creciente catálogo en la historia de desastres de derechos humanos corporativos demuestra hasta qué punto las empresas pueden apartarse del buen camino sin una reglamentación adecuada. Sin embargo, muchas corporaciones luchan por evitar todo tipo de supervisión, como si se tratara de una amenaza existencial.

Sin embargo, la mayor parte de la responsabilidad de prevenir y abordar los abusos contra los derechos humanos cometidos por el sector corporativo recae en los gobiernos. Conforme las empresas siguen expandiendo su alcance global, sus acciones afectan a los

derechos humanos de cada vez más personas en maneras profundamente significativas. Los gobiernos no han podido mantenerse al día.

Casi todos los países cuentan con leyes en los libros que requieren que las empresas se adhieran a las normas fundamentales de derechos humanos. Algunos gobiernos se toman estas responsabilidades más en serio que otros, mientras que otros son tan débiles que la tarea de regular las corporaciones multinacionales que ejecutan operaciones extensas y de gran complejidad en sus territorios las supera irremediablemente.

Los gobiernos de los países que albergan las multinacionales más grandes y poderosas del mundo (incluyendo EE.UU., los países europeos y potencias emergentes como Brasil y China) han fallado consistente e inexcusablemente a la hora de supervisar las acciones de sus empresas cuando van al extranjero. La mayoría de los gobiernos cae en algún lugar intermedio, pero pocos, si es que alguno, hacen todo lo que deberían.

Estas fallas combinadas causan un daño real y duradero a personas vulnerables en las comunidades de todo el mundo. En 2012, Human Rights Watch puso de manifiesto cómo los reguladores gubernamentales de India se quedaron de brazos cruzados mientras operaciones descontroladas de minería alimentaban la corrupción y perjudicaban a comunidades enteras (Fuera de control, 2012). Los agricultores de Goa, en un principio esperanzados con que la minería mejoraría la economía local, observaron impasibles cómo la contaminación envenenaba sus aguas subterráneas y marchitaba sus cultivos. También investigamos cómo los reguladores gubernamentales en Bangladesh hacen la vista gorda mientras la industria de curtiduría del país, que factura unos 650 millones de dólares al año, ignora sin miramientos las leyes medioambientales y de salud y seguridad, intoxicando y lisiando a sus trabajadores y vertiendo contaminantes en comunidades cercanas (Curtidurías tóxicas, 2012). En Qatar, documentamos preocupaciones de que, a menos que se lleven a cabo reformas inmediatamente, las preparaciones enormemente costosas para organizar la Copa Mundial de 2022 podrían verse empañadas por los abusos contra trabajadores inmigrantes que están llevando a cabo la mayor parte de la construcción de los estadios de última generación, elegantes nuevos hoteles y otros proyectos relacionados a la copa (Construir una mejor Copa Mundial, 2012).

Casi hemos llegado a los límites de lo que puede lograrse con el actual enfoque sin imposición de normas a los problemas de derechos humanos de las empresas globales.

Es hora de que los gobiernos saquen la cabeza de la arena, se enfrenten de cara al problema y acepten su responsabilidad de supervisar y regular las prácticas de derechos humanos de las empresas.

Los principios rectores

Se suponía que 2012, el primer año de los Principios Rectores en los Negocios y Derechos Humanos respaldados por la ONU, marcaría un gran paso adelante en los esfuerzos para hacer frente a estos problemas. Si bien los Principios Rectores impulsan el progreso en algunas áreas, también subrayan las fallas del enfoque actual a los temas de negocios y derechos humanos, un enfoque impulsado por la débil acción del gobierno y una deferencia indebida a las prerrogativas de las multinacionales.

Los Principios Rectores debían "poner en práctica" el marco de la ONU de "Proteger, respetar y remediar", que subraya la responsabilidad de los gobiernos para proteger a las personas frente a los abusos de derechos humanos vinculados a las operaciones empresariales, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y la necesidad de que las víctimas de abuso puedan acceder a recursos eficaces.

Estos principios realmente marcan un avance en algunos aspectos, especialmente por el fuerte nivel de aceptación que han despertado entre empresas que hace apenas una década habrían puesto en duda la mera idea de que tuvieran responsabilidades de derechos humanos. Una guía potencialmente útil y práctica para las empresas que quieren comportarse de forma responsable, los principios nos colocan lo más cerca que hemos llegado a estar de una visión compartida de cómo las empresas deben pensar en por lo menos algunas de sus responsabilidades fundamentales de derechos humanos.

Los principios también hacen hincapié en un punto crucial que podría prevenir muchos problemas de derechos humanos en el mundo real si las empresas los implementaran correctamente y con buena fe: es la idea de que las compañías deberían diseñar e implementar políticas y procedimientos eficaces para identificar cualquier riesgo de causar abusos contra los derechos humanos, actuar para evitar ese daño y posicionarse para responder adecuadamente a los abusos que se producen a pesar de esas garantías.

El año pasado, por ejemplo, Human Rights Watch encontró evidencias de que Nevsun Resources, una empresa minera canadiense, podría estar implicada en el uso de trabajo forzoso, algo absolutamente prohibido por el derecho internacional, a través de un contratista local en Eritrea (No ver el mal: Trabajo forzoso y responsabilidad corporativa en la industria minera de Eritrea, enero de 2013). Era un problema previsible: el gobierno de Eritrea moviliza y explota el trabajo forzoso a gran escala y asigna algunos de sus empleados a trabajar para compañías afiliadas al Estado, incluyendo la que contrató Nevsun. Los empleados son a menudo sometidos a condiciones deplorables y al encarcelamiento y torturas si tratan de huir de sus "puestos de trabajo". En este caso, Nevsun inicialmente no tomó las medidas adecuadas para evitar que el contratista hiciera uso de trabajo forzoso en el lugar del proyecto, y los esfuerzos tardíos de la compañía para investigar y resolver las denuncias fracasaron. Otras empresas que tratan de desarrollar minas en Eritrea ahora parecen estar en peligro de caer en la misma trampa. Esta es precisamente la clase de situación que las empresas podrían evitar gracias a la debida diligencia en temas de derechos humanos.

Sin embargo, los Principios Rectores no son una panacea. Human Rights Watch y otros han criticado los principios por fijar estándares mínimos inferiores a las normas internacionales de derechos humanos en algunas áreas, como garantizar el derecho de las víctimas a una indemnización y la rendición de cuentas. Esto es especialmente problemático porque muchas compañías ahora ven –incorrectamente– los principios como el único y definitivo estándar de buenas prácticas de derechos humanos. Existe el riesgo de que muchas empresas simplemente ignoren las normas de las que los Principios Rectores no se hacen eco.

Lo más importante es que, si bien los principios pueden servir de orientación útil para las empresas interesadas en ser responsables, también representan un enfoque totalmente inadecuado a las cuestiones de negocios y derechos humanos. Eso se debe a que sin un mecanismo que garantice el cumplimiento o mida su implementación, en realidad no pueden exigir a las empresas que hagan nada. Las empresas pueden rechazar por completo los principios sin consecuencias o promoverlos públicamente sin hacer absolutamente nada para ponerlos en práctica. Los principios no sólo no insisten explícitamente en que los gobiernos regulen las empresas con el alcance y rigor necesario, sino que tampoco presionan a los gobiernos lo suficiente para garantizar que las empresas respeten los derechos humanos.

Pese a todos los avances que representan en algunas áreas, en realidad los Principios Rectores pueden ayudar a consolidar un paradigma dominante entre las empresas y muchos gobiernos que ridiculiza las reglas y regulaciones que las empresas necesitan, en favor de compromisos voluntarios y en gran parte inaplicables que simplemente no hacen lo suficiente para proteger los derechos humanos.

Iniciativas voluntarias y sus limitaciones

La última década ha visto una proliferación de iniciativas voluntarias que reúnen a multinacionales, actores de la sociedad civil y gobiernos, para hacer frente a las cuestiones de derechos humanos de industrias globales específicas. Su objetivo es proporcionar una guía fundamental para las empresas que quieren operar de manera responsable, a la vez que permiten que las compañías que las aplican se presenten como responsables y éticas.

Por ejemplo, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos reúnen a compañías petroleras, mineras y de gas en torno a normas que las obligan a prevenir y abordar abusos cometidos por las fuerzas de seguridad que protegen sus operaciones. La Iniciativa de Red Global incluye empresas del sector de información y tecnología de las comunicaciones que se han comprometido a evitar la complicidad en la censura o vigilancia por parte de gobiernos represivos. Hay muchos otros de distinta intensidad y eficacia.

Estas iniciativas voluntarias tienen un papel útil que desempeñar. Human Rights Watch ayudó a fundar los dos descritos anteriormente y trabajamos regularmente a través de éstas y otras iniciativas voluntarias para tratar de asegurar una mejor práctica de los derechos humanos por las empresas.

Pero eso no es suficiente.

Todas las iniciativas voluntarias afrontan las mismas limitaciones fundamentales: sólo son tan fuertes como sus miembros corporativos quieren que sean y no son vinculantes para las empresas que no quieran unirse. A menudo hacen un buen trabajo a la hora de definir una buena práctica de derechos humanos para las empresas, pero reglas de cumplimiento obligatorio son la única manera de asegurar un cambio real y sistemático.

La escasez mundial de normas vinculantes de derechos humanos para las empresas tiene consecuencias. Cuando las compañías sustituyen a gobiernos ausentes, cualquiera que sea su papel, las cosas tienden a terminar mal. Décadas de esfuerzos de desarrollo fallidos liderados por empresas petroleras en el Delta del Níger en Nigeria han demostrado ese punto con una elocuencia brutal y se sostiene con la misma certeza en otros contextos.

En 2010, entrevistamos a mujeres que describieron cómo fueron violadas por guardias de seguridad privados contratados por la aurífera canadiense Barrick Gold, en una mina en Papua Nueva Guinea (El costoso dividendo del oro, 2011). Fallas cruciales en la supervisión se tradujeron en que Barrick, la mayor compañía mundial de oro, no se tomó en serio las denuncias ni hizo nada para abordarlas hasta que intervinimos para obtener la evidencia nosotros mismos.

Eso debería haber sido la responsabilidad del gobierno, no la nuestra. Pero el gobierno de Papua Nueva Guinea está restringido por graves problemas de corrupción, pobreza y una capacidad institucional excepcionalmente baja. En lugar de supervisar las actividades de Barrick, dejó que la propia empresa hiciera ese trabajo. Desde entonces, Barrick ha implementado reformas destinadas a prevenir futuros abusos y ha prometido indemnizar a las víctimas. Pero eso no cambia el hecho de que incluso una empresa sofisticada y con muchos recursos fuera incapaz de llenar el vacío dejado por la falta de supervisión gubernamental.

No fue sólo el gobierno de Papua Nueva Guinea el que dejó a Barrick para que se las arreglara por su cuenta, sino también el gobierno de Canadá, donde la minera (y de hecho la mayor parte de las compañías de exploración y minería) tiene su sede. El gobierno de Canadá probablemente tiene tanta experiencia supervisando operaciones mineras complejas como cualquier otro en el mundo. Las denuncias de violaciones de derechos humanos por las empresas canadienses surgen regularmente en países de todo el mundo, pero las autoridades de Ottawa no saben cuántas son creíbles. De hecho, se han negado a concederse una orden para averiguarlo.

Este fracaso de los gobiernos altamente capacitados a la hora de examinar las prácticas de derechos humanos de sus propias empresas cuando operan en el extranjero es un problema que necesita solucionarse urgentemente.

Necesidad de supervisión y regulación extraterritorial

Los gobiernos del mundo han fallado en la supervisión y regulación de las prácticas de derechos humanos extraterritoriales de sus empresas. La única forma de progresar es cambiando esto.

Las empresas multinacionales operan en todo el mundo en países que no pueden o no quieren proporcionar suficiente supervisión o regulación de sus prácticas de derechos humanos. La tendencia sólo se está propagando. Países en desarrollo con gobiernos débiles como Papua Nueva Guinea, Bangladesh, Mozambique y Guinea siguen dando la bienvenida a la inversión extranjera masiva en industrias con un inmenso potencial de destruir el medio ambiente y abusar de los derechos humanos.

Si las empresas no van a ser significativamente supervisadas en cuestiones de derechos humanos por los gobiernos de los países en los que operan, esa supervisión debería venir de otra parte. Como mínimo, los gobiernos deberían asumir la responsabilidad de monitorear ellos mismos de forma proactiva la conducta de sus empresas cuando operan en otros países y de investigar las acusaciones creíbles de abusos a los derechos humanos vinculados a estas operaciones.

Pero incluso si lo hicieran, todavía quedarían pendientes preguntas difíciles, como por ejemplo, cómo deberían los gobiernos formular y hacer cumplir las obligaciones de derechos humanos extraterritoriales por parte de las empresas. Pero al menos acabaría con un *status quo* insostenible en el que los gobiernos se niegan a averiguar si sus compañías están creíblemente implicadas en serios abusos de derechos humanos en el extranjero.

Más allá de esto, Human Rights Watch y otros han argumentado que los gobiernos deberían regular las prácticas de derechos humanos de sus empresas, incluso obligándolas a llevar a cabo actividades de debida diligencia de derechos humanos y cumplir con sus responsabilidades en ese campo en virtud del derecho internacional. Esto no sólo es una política responsable, sino que se apoya en las nuevas normas del derecho internacional.

En 2011, una reunión de expertos en derecho internacional y derechos humanos adoptó los Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Entre otras cosas, los Principios

de Maastricht describen la obligación de los Estados de regular a los actores no estatales, como las multinacionales y otras empresas comerciales que tengan su domicilio en el país o estén estrechamente vinculadas de otras maneras a sus territorios.

El camino para llegar allí es bastante claro. La verdadera pregunta es si los gobiernos tendrán el suficiente coraje para avanzar en la dirección correcta y si las empresas se interpondrán en su camino o actuarán como socias. Hasta ahora, ambos han decepcionado, y como resultado las personas vulnerables han sufrido.

Pistas falsas

Las empresas tienen sus razones para oponerse a la supervisión extraterritorial de derechos humanos y la regulación por parte de los gobiernos de origen, pero no resisten bien el escrutinio.

Uno de los argumentos más comunes es que dicho control las pondría en desventaja competitiva frente a empresas sin escrúpulos de países con gobiernos menos progresistas. Pero, francamente, las compañías no deberían invertir en mercados en los que no pueden competir sin ser cómplices de graves abusos contra los derechos humanos, sintiéndose obligadas a esconderlos de sus propios gobiernos y accionistas.

Además, hay muchas razones para pensar que estos temores son exagerados. En los últimos años, los gobiernos de todo el mundo han aprobado leyes cada vez más estrictas que penalizan la corrupción en el extranjero por parte de sus ciudadanos y empresas.

A las empresas les resulta más difícil evitar la corrupción que la complicidad en serios casos de abuso de derechos humanos. Sin embargo, aunque es posible que las leyes contra la corrupción más duras hayan hecho que las empresas sean más honestas, no hay evidencias reales de que eso las haya vuelto menos competitivas.

La única preocupación legítima que tienen las empresas sobre los pasos responsables y medidos en la dirección de la supervisión y la regulación extraterritorial es que "responsable" y "medido" puede en algunos casos ser el código para "extremo" y "antiempresa". Algunos temen que abrir la puerta incluso un poco podría dar lugar a un exceso de regulación asfixiante y la criminalización de errores honestos y comprensibles.

Para empeorar las cosas, existe la sospecha entre algunos líderes empresariales de que los defensores no gubernamentales de las medidas de supervisión y regulación son inherentemente hostiles a sus industrias. En cierta medida, esos temores son comprensibles: mientras que muchas organizaciones no gubernamentales presionan por la adopción de reglas razonables, también hay activistas a los que probablemente les encantaría ver a la industria minera, por ejemplo, aplastada por una regulación excesiva. Pero esas voces no deberían dictar los términos de esta discusión ni ser utilizadas como excusa para no tenerla.

Es posible que a las empresas nunca acabe por gustarles la clase de supervisión y regulación que necesitan, y puede que estén en lo correcto cuando calculan que no está en su limitado interés propio de ver esto en práctica. Sin embargo, la supervisión y la regulación extraterritorial de las prácticas de derechos humanos de las empresas se puede hacer de una manera que sea compatible con la operación y generación de ganancias por parte de las empresas. La acción del gobierno no tiene que ser excesivamente gravosa para ser eficaz, y simplemente hay demasiado sufrimiento humano evitable en el otro lado de la balanza que justifique la falta de acción.

Primeros pasos y modelos útiles

Ya contamos con al menos algunos modelos útiles que nos muestran cómo deber ser una acción gubernamental responsable y medida en estos temas.

En virtud del artículo 1504 de la ley de reforma financiera Dodd-Frank, todas las empresas petroleras, mineras y de gas que cotizan en bolsa estarán obligadas a publicar los pagos que realizan a los gobiernos extranjeros. Esto esencialmente hace obligatorio el requisito principal de una iniciativa multisectorial denominada la Iniciativa de Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés).

EITI surgió de la realización de que los grandes ingresos que las industrias extractivas producen con frecuencia han fomentado la corrupción y el abuso en lugar de desarrollo y progreso. EITI trata de combatir esto promoviendo una mayor transparencia. El artículo 1504 es un paso modesto pero potencialmente transformador en la dirección correcta.

Sorprendentemente, una poderosa coalición de grupos de la industria liderada por el Instituto Americano del Petróleo presentó una demanda para bloquear las reglas que pondrían en vigor la ley. Realmente están exigiendo el derecho a mantener al público y a sus propios accionistas en la oscuridad acerca de sus pagos a gobiernos extranjeros. Grupos de la industria también han presentado demandas para obstruir la aplicación de otro componente clave de la ley Dodd-Frank: una disposición que obligaría a las empresas a asegurarse de que sus cadenas de suministro de minerales no fomenten el conflicto y el abuso en la República Democrática del Congo.

A pesar de toda la acritud (o quizás de manera subyacente), el requisito de transparencia de la ley Dodd-Frank hace referencia a una controvertida pero importante verdad: la mayor parte de lo que se ha logrado a través de la mezcla de iniciativas voluntarias que dominan el comercio mundial y el panorama de los derechos humanos se podría hacer con mayor eficacia y de manera imparcial mediante leyes y reglamentos vinculantes.

Los requisitos básicos de muchas de las iniciativas voluntarias se podrían traducir en mandatos regulatorios relativamente sencillos. Como modelos de regulación, esas normas tienen la ventaja de que ya fueron aceptadas como puntos de referencia legítimos para el comportamiento corporativo de las principales compañías globales. Su aplicación también ha sido probada factible y útil para las muchas empresas que las han adoptado voluntariamente. Por supuesto, la mayoría de las empresas se opone ferozmente a la idea de que sus compromisos voluntarios de derechos humanos deban convertirse en la base para la regulación vinculante de derechos humanos.

Pero eso no quiere decir que no funcionaría.

Del mismo modo, tal como ha señalado Human Rights Watch, la debida diligencia de derechos humanos sería una herramienta más sólida si los gobiernos la hacen obligatoria. El gobierno de EE.UU. recientemente dio un pequeño pero positivo paso en este sentido, al exigir que las empresas que invierten en Birmania informen públicamente sobre cualquier actividad de debida diligencia que lleven a cabo en una variedad de temas, incluyendo los derechos humanos, y que informen sobre cualquier riesgo, impacto y esfuerzo de mitigación de derechos humanos que identifiquen.

Otro modelo útil para la acción del gobierno en esta área radica en los esfuerzos internacionales para combatir la corrupción. Cada vez más gobiernos han tomado medidas para declarar como delito el soborno de funcionarios públicos extranjeros, sin importar en qué lugar del mundo se produce. De hecho, tanto la Convención de la ONU contra la Corrupción como la Convención Anticorrupción de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) requieren esto. Las empresas han respondido a las duras leyes contra el soborno mediante la implementación de rigurosos programas de debida diligencia que no son del todo diferentes de la actividad de debida diligencia de derechos humanos que promueven los Principios Rectores.

Los gobiernos también deben estudiar cómo pueden conducir a las empresas hacia mejores prácticas de derechos humanos a través de instituciones multilaterales existentes, que a su vez, deben examinar cómo pueden ayudar mejor a los gobiernos a los que sirven para hacer frente a estos problemas. Por ejemplo, los gobiernos podrían trabajar con la Corporación Financiera Internacional (CFI) para ligar mejor el financiamiento internacional que reciben las empresas privadas a robustas protecciones de los derechos humanos y requerir un control independiente de su cumplimiento por parte de la empresa.

Esto no sólo ayudaría a impulsar los proyectos financiados por la CFI hacia un mejor desempeño en materia de derechos humanos, sino que también influiría probablemente a otros prestamistas. En 2012, la CFI comenzó a implementar nuevos estándares de desempeño que de alguna manera tratan de incluir la consideración de los derechos humanos en la financiación internacional; un paso modesto pero importante.

Otras instituciones existentes también podrían hacerse más fuertes y más útiles. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales establecieron normas básicas para el desempeño corporativo en materia de derechos humanos, protección del medio ambiente y una serie de otras cuestiones. También instan a los países miembros a establecer "puntos de contacto", que operan como foros que pueden escuchar quejas sobre las actividades de las empresas en el extranjero. Sin embargo, estos puntos de contacto son generalmente bastante débiles y no son en absoluto vinculantes. En 2012, Dinamarca renovó su punto de contacto para permitir que emprendiera investigaciones proactivas e independientes de empresas, un verdadero paso adelante.

Por último, los gobiernos deberían examinar los antecedentes positivos que establecen las normas internacionales del trabajo con respecto a agencias de empleo privadas y transnacionales. Tal como han documentado nuestras investigaciones en países como Bahrein y los Emiratos Árabes Unidos, muchos trabajadores inmigrantes sufren abusos graves tras ser empleados en el extranjero por estas agencias y muchos son engañados deliberadamente sobre las condiciones que les esperan en sus nuevos puestos de trabajo.

Los gobiernos que han ratificado el Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) deben adoptar medidas para proteger y prevenir el abuso de los trabajadores inmigrantes reclutados por agencias de empleo privadas, con sede en su país de origen, para trabajar en el extranjero. Este Convenio también exige sanciones para las agencias que cometen abusos o prácticas fraudulentas. El Convenio 189 de la OIT sobre los Trabajadores Domésticos establece obligaciones similares para agencias de empleo privadas que contratan a trabajadores domésticos, incluidos aquellos que emigran para trabajar en el extranjero.

En definitiva, lo que se necesita es un equilibrio viable que reduzca los graves abusos contra los derechos humanos al tiempo que reconoce la realidad de un mundo complejo en el que las empresas no siempre tienen el control total sobre los entornos en los que operan.

Conseguirlo requerirá que todos estén dispuestos a ceder y contribuir.

Los gobiernos tienen que encontrar el coraje para hacer que el respeto por los derechos humanos sea algo obligatorio para las grandes corporaciones, dondequiera que operen, en lugar de tratarlo sólo como una idea recomendable. Los activistas de derechos humanos deben ayudar a diseñar marcos regulatorios viables que sean justos para las empresas. Y las compañías deben acoger, en lugar de rechazar, los esfuerzos para proporcionarles el tipo de normas y supervisión que necesitan para ser actores responsables que respetan los derechos humanos fundamentales de las personas sobre las que tienen impacto.

Chris Albin-Lackey es investigador principal de la División de Negocios y Derechos Humanos de Human Rights Watch.