

PLANS D'ACCIÓ NACIONAL D'EMPRESSES I DRETS HUMANS

COMPARAR MESURES I IDENTIFICAR MODELS

STEVEN PATRICK LANDRY

INFORMES 14/2018



PLANS D'ACCIÓ NACIONAL D'EMPRESSES I DRETS HUMANS

COMPARAR MESURES I IDENTIFICAR MODELS

STEVEN PATRICK LANDRY

INFORMES 14/2018



© Steven Patrick Landry

© 2018 Institut Català Internacional per la Pau
Carrer de la Tapineria, 10, 3ª Planta 08002 Barcelona
T. +34 93 554 42 70 | F. +34 93 554 42 80
icip@gencat.cat | www.icip.cat

Traducció

La Letra, S.L.

Maquetació

ICIP

DL

B 28507-2018

ISSN

2013-9446 (edició en línia)

2013-9438 (edició en paper)

Aquest estudi és fruit d'un projecte de recerca finançat per l'ICIP (Institut Català Internacional per la Pau)



Aquesta obra és sota una llicència Creative Commons de Reconeixement - No Comercial - Compartir sota la mateixa llicència 2.5 Espanya. Per llegir una còpia d'aquesta llicència visitar el següent enllaç:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/es/>

Es pot copiar, distribuir, comunicar públicament, traduir i modificar aquest document sempre que no es realitzi un ús comercial del mateix i es respecti l'autoria original.

SUMARI

RESUM EXECUTIU	2
SIGLES I ACRÒNIMS	3
1. CONTEXT	4
1.1. OBJECTIUS I IMPORTÀNCIA	5
1.2. METODOLOGIA	5
1.3. LIMITACIONS	9
2. RESULTATS I DISCUSSIÓ	11
3. CONCLUSIONS	25
REFERÈNCIES	28
ANNEX	30

RESUM EXECUTIU

L'objectiu d'aquest estudi és assolir una comprensió més àmplia dels continguts dels Plans d'Acció Nacionals d'Empreses i Drets Humans, a través d'una anàlisi comparativa. El contingut i les mesures de cada pla es comparen i s'analitzen a través de quatre categories i basant-se en més de dos-cents indicadors. La primera part busca definir els indicadors esmentats segons la Guia d'Orientació per als Plans d'Acció Nacionals d'Empreses i Drets Humans, publicada al 2016 pel Grup de Treball de la ONU d'Empreses i Drets Humans. Aquestes directius formen la base per establir un model numèric que analitza cada Pla d'Acció Nacional d'Empreses i Drets Humans (PAN) i compara dades i tendències. Aquests conjunts de dades proporcionen nova informació pel que fa al contingut de cada PAN. Per tant, l'estudi pretén servir tant per a una finalitat acadèmica com de disseny de polítiques públiques.

Paraules Clau: Plans d'Acció Nacional, Nacions Unides, Empreses, Drets Humans

SIGLES I ACRÒNIMS

DIHR	Institut Danès pels Drets Humans (Danish Institute for Human Rights)
ECCJ	Coalició Europea per a la Justícia Corporativa (European Coalition for Corporate Justice)
HRIA	Avaluació d'Impacte sobre els Drets Humans (Human Rights Impact Assessments)
ICAR	Taula Rodona Internacional sobre la Responsabilitat Corporativa (International Corporate Accountability Roundtable)
OIT	Organització Internacional del Treball
PAN	Pla d'Acció Nacional d'Empreses i Drets Humans
NBA	Avaluació de Línia de Base Nacional (National Baseline Assessment)
NCP	Punt de Contacte Nacional (National Contact Point)
NHRI	Institucions Nacionals de Drets Humans (National Human Rights Institutions)
OCDE	Organització de Cooperació i Desenvolupament Econòmic
ACNUDH	Oficina de l'Alt Comissariat de les Nacions Unides per als Drets Humans
RESG	Representant Especial del Secretari General (de la ONU)
ONU	Organització de les Nacions Unides
PRNU	Principis Rectors de las Nacions Unides (sobre Empreses i Drets Humans) (United Nations Guiding Principles (on Business and Human Rights))
CDHNU	Consell de Drets Humans de les Nacions Unides
GTNU	Grup de Treball de les Nacions Unides d'Empreses i Drets Humans
EPU	Examen Periòdic Universal

El 16 de juny del 2011, el Consell de Drets Humans de les Nacions Unides (d'ara endavant, CDHNU) va aprovar els Principis Rectors sobre Empreses i Drets Humans en la seva resolució 17/4 (UN 2011: iv), “elaborats pel Representant Especial del Secretari General en l'assumpte de drets humans i corporacions transnacionals i altres empreses comercials. El Representant Especial va annexar els Principis Rectors al seu informe final al Consell de Drets Humans ([A/HRC/17/31](https://www.unhcr.org/refugees/article/2011/06/17-31.html)), que també inclou una introducció als Principis Rectors i un resum del procés que va portar al seu desenvolupament” (idem). Les intencions per a aquesta resolució són múltiples, però s'entenen sota el paraigües general de la deguda diligència en matèria de drets humans, incloent-hi temes com ara: accés a la justícia, poblacions vulnerables (com a minories i infants), expectatives estatals de responsabilitat corporativa, orientació corporativa, participació i diàleg multi-sectorial i de les parts interessades i seguiment i assessorament continu. Aquesta aprovació va suposar un pas molt rellevant per consolidar els Principis Rectors com el “primer estàndard global per prevenir i abordar el risc d'impactes adversos sobre els drets humans, vinculats amb activitats comercials, i segueixen proporcionant el marc internacionalment acceptat per ampliar estàndards i pràctiques pel que fa a empreses i drets humans.”¹

A partir de la resolució del CDHNU, diferents països d'arreu del món es van comprometre a implementar aquests Principis Rectors a través de Plans d'Acció Nacionals d'Empreses i Drets Humans (PANs). Més de 45 estats s'han compromès a implementar un PAN, o bé es troben en fase d'elaboració d'Avaluacions de Línia de Base Nacional (NBAs, per les seves sigles en anglès), o estan en el procés de redactar els seus PANs, o ja han publicat un PAN, o han adoptat altres iniciatives no-estatals.²

Tanmateix, com podem avaluar un PAN a fons? Amb quins estàndards es poden comparar aquest plans? Quines tendències transversals es poden observar entre PANs? Existeix una oportunitat de millorar la creació de futurs PANs, estudiant els plans actuals?

¹ Oficina de l'Alt Comissariat pels Drets Humans (Drets Humans NU). *Business*. Consultat el 22 de setembre del 2018: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>

² GlobalNAPs.org. *Països*. Consultat el 23 d'agost del 2018: <https://globalnaps.org/country/>

1.1 OBJECTIUS I IMPORTÀNCIA DE L'ESTUDI

L'objectiu d'aquesta anàlisi és obtenir una visió detallada de Plans d'Acció Nacionals d'Empreses i Drets Humans³ publicats, comparant i contrastant continguts, basat en un conjunt únic d'indicadors. L'objectiu principal és aprofundir en la comprensió de tendències, i identificar nous patrons que no s'havien vist abans en anàlisis comparatives. Per assolir això, es requeria una metodologia que no havia estat utilitzada anteriorment, basada en informació a la qual va tenir accés cada entitat estatal, que podia servir com a referència viva per a posteriors anàlisis. L'objectiu final és analitzar els continguts dels PANs, i fomentar la millora de futurs plans a través de dades.

Aquest estudi ofereix noves dades en un esforç de complementar les anàlisis de PAN ja existents, les eines del Grup de Treball de les Nacions Unides d'Empreses i Drets Humans, i els documents d'orientació. La intenció és que esdevingui una eina per a propòsits acadèmics, així com de disseny de polítiques.

La selecció de casos per a aquesta anàlisi inclou els següents PANs: Xile, Colòmbia, República Txeca, Dinamarca, Finlàndia, França, Alemanya, Irlanda, Itàlia, Lituània, els Països Baixos, Noruega, Polònia, Espanya, Suècia, Suïssa, el Regne Unit, i els Estats Units d'Amèrica. El Regne Unit va publicar el seu primer PAN al 2013, i va emetre una versió actualitzada al 2016. Ambdós PANs són referenciats en aquesta anàlisi, tot i que el text més recent està considerat com a font primària i l'estudi substitueix qualsevol duplicitat abordada o contradicció entre els dos. Quan el text és un extracte del PAN del 2013, està esmentat en el conjunt de dades.

1.2 METODOLOGIA

El marc conceptual d'aquesta anàlisi comparativa consisteix en dues parts. La primera d'elles és la definició d'un conjunt d'indicadors que permeten l'avaluació del contingut d'un Pla d'Acció Nacional d'Empreses i Drets Humans, i la segona, el trasllat d'aquests indicadors per comparar i contrastar cada pla. Aquests indicadors, combinats amb una valoració categòrica, desenvolupen dades numèriques que donen la capacitat d'analitzar tendències i patrons.

La premissa d'aquesta investigació era que els indicadors esmentats havien de ser dissenyats basant-se en una publicació ja existent sobre PANs. Per exemple, l'Institut Danés

³ PANs publicats abans del juliol de 2018, redactats en, o amb versions disponibles en anglès i/o castellà.

pels Drets Humans (DIHR), la Taula Rodona Internacional sobre la Responsabilitat Corporativa (ICAR) i la Coalició Europea per a la Justícia Corporativa (ECJJ) han publicat anàlisis integrals. Tanmateix, per a aquesta anàlisi, els indicadors es van extreure directament de la versió més recent de la *Guia d'Orientació per als Plans d'Acció Nacionals d'Empreses i Drets Humans*, publicada al novembre del 2016 pel Grup de Treball de les Nacions Unides d'Empreses i Drets Humans. Aquest document va ser escollit per la raó fonamental que estava aprovat i completat en col·laboració de les mateixes entitats involucrades en la publicació dels PRNU i la formació del GTNU, “El Marc de la ONU de *Protegir, Respectar i Remeiar* va ser elaborat pel RESG [Representant Especial del Secretari General] i presentat davant del Consell de Drets Humans al 2008. Basant-se en aquest marc, el RESG va desenvolupar els Principis Rectors de les Nacions Unides sobre Empreses i Drets Humans (PRNUs), aprovats per unanimitat pel Consell de Drets Humans al juny del 2011.⁴

El GTNU va néixer amb l'objectiu de completar la missió de l'Alt Comissariat de les Nacions Unides per als Drets Humans (ACNUDH), el qual “té un mandat per organitzar l'agenda d'empreses i drets humans dins el sistema de les Nacions Unides i, en col·laboració amb el Grup de Treball d'Empreses i Drets Humans, desenvolupar orientació i formació, vinculat amb la difusió i implementació dels Principis Rectors de la ONU sobre Empreses i Drets Humans”.⁵ Això implica proporcionar consell, eines i orientació; suport a la capacitat de creixement sobre Empreses i Drets Humans per a totes les parts interessades a nivell nacional, inclòs a través d'operacions de camp de l'ACNUDH i per a tot el sistema de la ONU; i proporcionar assistència tècnica a mecanismes de drets humans.”⁶

La Guia d'Orientació per als PANs del GTNU proporciona exemples detallats de com separar el procés en fases, segons l'estructura, el contingut i altres criteris que el GTNU considera fonamentals per a la creació d'un pla efectiu. Molt rellevant per a aquesta anàlisi és l'Annex III, on el GTNU indica mesures potencials per a complir amb els Principis Rectors. Estan esbossades més de 200 diferents mesures potencials de les quals es van extreure els indicadors, utilitzats per a aquesta anàlisi.

Després, cada mesura potencial delineada està codificada de manera única per crear un indicador, segons les següents categories: Pilar, Secció, Principi Rector, Títol de Sub-Principi, i Mesura Potencial. Per tant, cada indicador està codificat: per exemple, **1A1.A1**. Aquest indicador particular està relacionat amb el Pilar 1, Secció A, Principi Rector 1, Títol de Sub-Principi A i Mesura Potencial 1. Els tres primers dígitos de cada indicador estan

⁴ Oficina de l'Alt Comissariat pels Drets Humans (Drets Humans NU). *Business*. Consultat el 21 de setembre del 2018: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>

⁵ Assemblea General ONU. (16 Oct. 2012). *21 Sessió*, Resolució CDH (A/HRC/21/L.14). Consultat el 21 de setembre del 2018:

<http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/RES/21/5&Lang=S>

⁶ Oficina de l'Alt Comissariat pels Drets Humans (Drets Humans NU). *Business*. Consultat el 21 de setembre del 2018: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>

correlacionats directament amb les etiquetes de la Guia d'Orientació del GTNU, utilitzades en l'Annex III. Tanmateix, en alguns llocs, la Guia d'Orientació afegeix lletres als Principis Rectors, per exemple “3a/3b”. Per raons de codificació i claredat, aquesta lletra ha estat eliminada (GTNU 2016: 19-20).

A la pàgina 18 de la Guia d'Orientació del GTNU es troba el Pilar 1, seguit per la Secció A (Principis Fundacionals) i del Principi Rector 1. Per sota del Principi Rector, el GTNU comença a esbossar mesures potencials, cadascuna amb un Títol de Sub-Principi destacat damunt en negreta. En aquesta mateixa pàgina, el primer Títol de Sub-Principi (sota Principi Rector 1) és **Signar i ratificar instruments legals internacionals i regionals pels drets humans** (o 1A1.A), i la primera mesura potencial llistada, “Signar i ratificar, si no ho havien fet, el Pacte Internacional de Drets Cívics i Polítics, i el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals i el protocols corresponents”⁷ seria **1A1.A1**. Els títols de Sub-Principis són un aspecte important del conjunt de dades, perquè orienten l'avaluació del text. Els resultats estan basats en si els PANs contenen mesures potencials/text relacionat amb la “Mesura Potencial”, proporcionat en el GTNU, però específicament sota el paràgraf del Títol del Sub-Principi indicat.

Cada PAN està examinat pel que fa a la presència de cada indicador, si l'indicador esmentat està present en el pla, aleshores serà avaluat per tal d'extreure més dades. Per tenir una millor comprensió de tendències i patrons, cada indicador està avaluat seguint quatre categories:

CATEGORIA	DESCRIPCIÓ / CRITERIS
Present en el Pla (P.i.P., per les seves sigles en anglès)	L'indicador (basat en les mesures potencials del document GTNU) està present en el pla?
Entitat Governamental Rellevant (R.G.E., per les seves sigles en anglès)	El govern/organització/entitat al càrrec d'executar la mesura potencial està clarament identificat en relació amb l'indicador?
Punt Accionable (A.I., per les seves sigles en anglès)	Existeix un nou punt accionable esmentat en relació amb l'indicador?
Seguiment (F.U., per les seves sigles en anglès)	Hi ha un clar seguiment present en relació amb l'indicador i la mesura potencial?

Cada categoria tindrà assignat un resultat *Sí* o *No*, basat en si l'indicador compleix els criteris o no (la primera categoria també té una opció *Parcial*). Un '*Sí*' serà valorat amb un 1, un '*Parcial*' amb 0,5 i un '*No*' amb un 0. Per ser considerat com a “present en el pla”, la mesura potencial ha de ser esmentada en el PAN, el que significa que, si la mesura potencial

⁷ GTNU Guia d'Orientació (2016), p. 18.

proposada pel GTNU és “Signar i ratificar els convenis rellevants de la OIT, particularment els vuit convenis fonamentals, identificats pel Consell d’Administració de la OIT”,⁸ llavors els convenis de la OIT han d’estar explícitament esmentats. Algunes mesures potencials no esmenten convenis específics, sinó assumptes específics. Totes la mesures potencials han de ser citades (en relació amb el Títol de Sub-Principi) en el pla sense cap dubte per ser considerades presents. Si s’esmenten múltiples cartes/convenis/organitzacions en la mesura potencial de la Guia d’Orientació del GTNU, el PAN ha de llistar almenys una de les entitats prèviament esmentades per ser considerada present. Es pot atorgar un resultat *Parcial* quan un assumpte o mesura potencial està referenciat, però sense abastar la totalitat de la mesura potencial en relació amb el Títol de Sub-Principi.

Per exemple:

1A1.B1 correspon amb “Adoptar la Declaració Tripartida de la OIT i expressar el compromís amb la Declaració relativa als Principis Fonamentals en el Treball”. Finlàndia rebria un ‘S’ en la categoria ‘Present en el Pla’ perquè el seu pla inclou el text següent: “Finlàndia recolza i, més estratègicament, utilitza els sistemes i el treball prèviament duts a terme per la OIT, i estarà involucrat en el seu futur desenvolupament”⁹ (Finlàndia 2014: 16). A més a més, Finlàndia esmenta clarament l’entitat governamental responsable, tot i que no hi ha un *nou punt accionable*, ni tampoc hi ha un clar seguiment present.

Per als propòsits d’aquesta anàlisi, *nou punt accionable* es defineix com a la implementació o formació d’alguna cosa que no existia prèviament (en el moment de redactar el PAN). D’aquesta manera, una expressió com “continuarem a...” o alguna expressió semblant no es pot considerar un *nou punt accionable*, esbossat en el PAN. També pot ser la formació d’una nova comissió, un nou informe/reunió/mesura anual, etc. Així mateix, un *clar seguiment* està definit per una previsió d’una acció futura en el text. Per exemple, informes/reunions/mesures anuals serien un cas d’un clar seguiment. En canvi, “Com tots els Estats, necessitem re-avaluar *contínuament* si la combinació actual és la correcte, quines llacunes hi ha i quines millores podem fer” (Regne Unit 2016: 6) no constitueix un clar seguiment. Només es poden considerar un *clar seguiment* mencions a dates específiques o limitacions en el temps.

En síntesi, cada PAN estarà analitzat pel que fa a la presència d’aquests indicadors i valorat de manera categòrica, basant-se en el text present en el pla. Les dades numèriques, extretes del contingut dels plans, s’utilitzaran per establir tendències i patrons, i ajudaran a crear una comprensió visual del contingut dels PANs estudiats. Els PANs estan avaluats, basant-se estrictament en el text, i, per tant, no s’analitzen vincles externs, coneixement general i/o altres factors. A través d’aquesta metodologia, 220 indicadors van ser identificats,¹⁰ tots d’ells inclosos a l’annex del present estudi.

⁸ Íd. en el 18.

⁹ Ministeri finlandès de Treball i Economia de Competitivitat (2014).

¹⁰ Veure l’Annex.

1.3 LIMITACIONS

El fet de basar aquesta anàlisi en la Guia d'Orientació del GTNU implica limitacions inherents, tot i ser reduïdes. Com declara el propi GTNU en referència a l'Annex III, “presenta una llista no-exhaustiva de mesures a considerar a la hora de formular un PAN” (GTNU 2016: 2). Per tant, aquesta anàlisi està limitada en el seu estudi de cada PAN, basant-se en la llista de mesures potencials, delimitada pel GTNU. A més a més, el GTNU no esbossa mesures potencials de manera específica pel que fa al Pilar II, i per tant, fins i tot si alguns indicadors estan interconnectats, només estan assignats per referir-se als Pilars I III (veure Annex III de la Guia d'Orientació del GTNU).

Tres mesures potencials, especificades pel GTNU, no estan incloses en la llista d'indicadors per raons de redundància.¹¹ Podem trobar la primera sota el Pilar I, Secció B, Principi Rector 3, Títol de Sub-Principi B, **Millorar l'aplicació de lleis existents**, amb la mesura potencial següent, *Millorar l'accés a reparacions judicials (veure Principis Rectors 25-26)* (GTNU 2016: 20). La segona mesura potencial, sota el Pilar I, Secció B, Principi Rector 3, Títol de Sub-Principi C, **Gestionar les manques del marc legal**, amb la mesura potencial següent, *Incorporar requeriments de deguda diligència en matèria de drets humans a les lleis de contractació (veure Principi Rector 6)* (GTNU 2016: 21). La tercera es pot trobar sota el Pilar III, Secció B, Principi Rector 27, Títol de Sub-Principi A, **Reforçar l'efectivitat dels mecanismes extrajudicials de greuges de l'Estat existents**, amb la mesura potencial següent, *Garantir que els mecanismes compleixen amb els criteris, establerts en el Principi Rector 31*. No s'ha eliminat cap altra mesura potencial.

Ja s'han publicat vint plans fins al moment, dels quals divuit s'han inclòs en aquest estudi.¹² Els plans analitzats estan redactats en anglès o espanyol, o disposen de versions amb una traducció oficial a una d'aquestes llengües.¹³

A través dels plans esmentats, cada Estat ha definit el disseny, l'organització i l'estructura del document de diferents maneres. Alguns PANs segueixen la mateixa estructura que el document del GTNU; amb mesures i informació, presentades d'una manera consecutiva, Pilar I, II i III. Aquesta organització ha facilitat una intenció i consistència més clara del contingut inclòs, més específicament pel que fa al Pilar o sub-secció que l'Estat està tractant. Els PANs que no segueixen aquesta estructura han necessitat un procés

¹¹ Aquestes redundàncies poden existir per una relació de dependència entre les mateixes, però estan eliminades per reduir la seva repetició.

¹² Veure nota 4.

¹³ Per exemple, el pla de Bèlgica, encara que estigués publicat, de moment està disponible només en francès, i per tant, no s'ha inclòs. També, tècnicament, Geòrgia ha publicat un PAN, però aquest forma part d'un Pla de Drets Humans més gran, i atès que no és un pla independent, no s'ha inclòs.

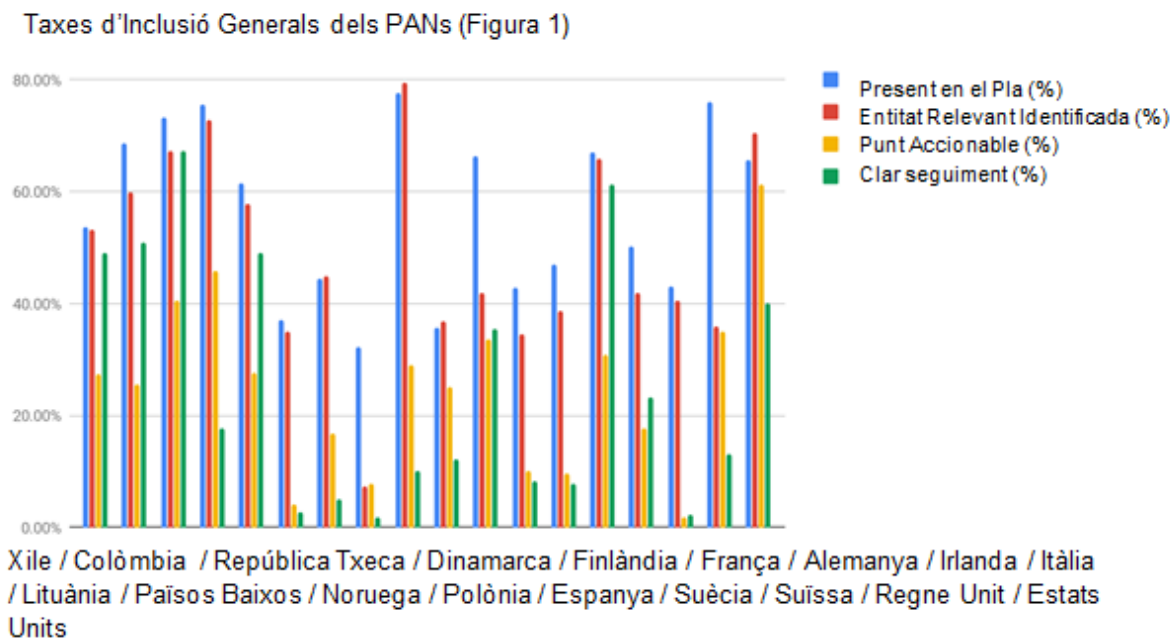
d'interpretació per mesurar i classificar el contingut, per poder completar aquesta anàlisi comparativa.

L'objectiu d'aquest estudi no és utilitzar mètodes qualitius per analitzar la qualitat del contingut dins dels plans, per tant, cada indicador té un valor idèntic. Per aquesta raó, aquest estudi està limitat a identificar tendències en la inclusió global de mesures potencials, a més de distingir si hi ha punts accionables o seguiments presents.

2. RESULTATS I DISCUSSIÓ

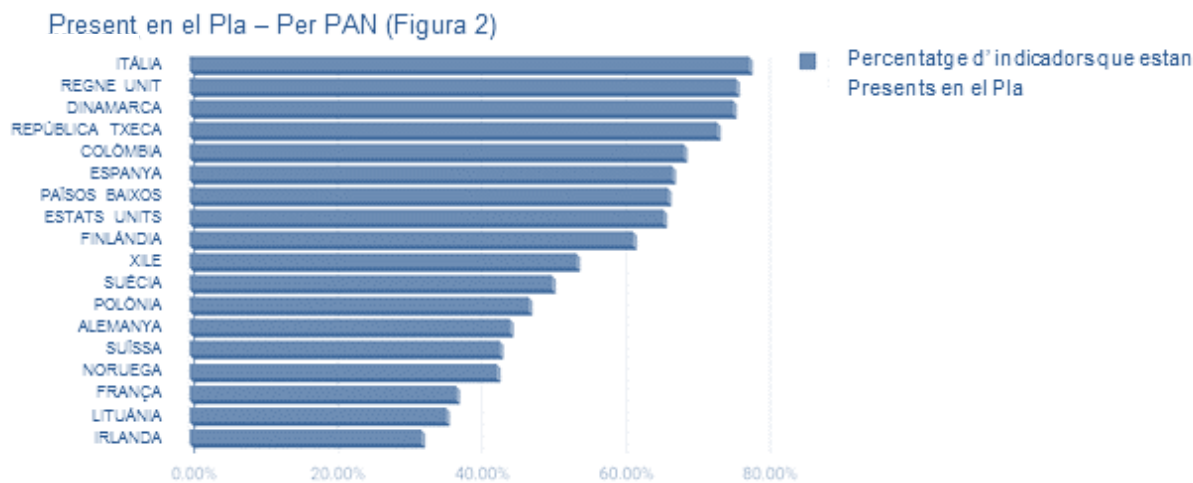
Divuit PANs han permès recollir més de quinze mil set-centes dades, per tal d'establir tendències generals, i treure conclusions, basades en la informació presentada. Les dades s'han tractat de diverses maneres per visualitzar-les i assolir una millor comprensió; per exemple, separant les dades per PAN, per indicador, per Principi Rector, o per categoria (Present en el Pla/Entitat Governamental Rellevant/Punt Accionable/Seguiment).

La figura 1 ofereix una “instantània” general de les dades, mostrant una visualització de taxes d'inclusió globals de cada PAN per categoria.¹⁴ Les taxes d'inclusió *Present en el Pla* varien d'un 20% fins a un 60%, mentre que els *Punts Accionables* i el *Clar Seguiment* mostren taxes d'inclusió més baixes.

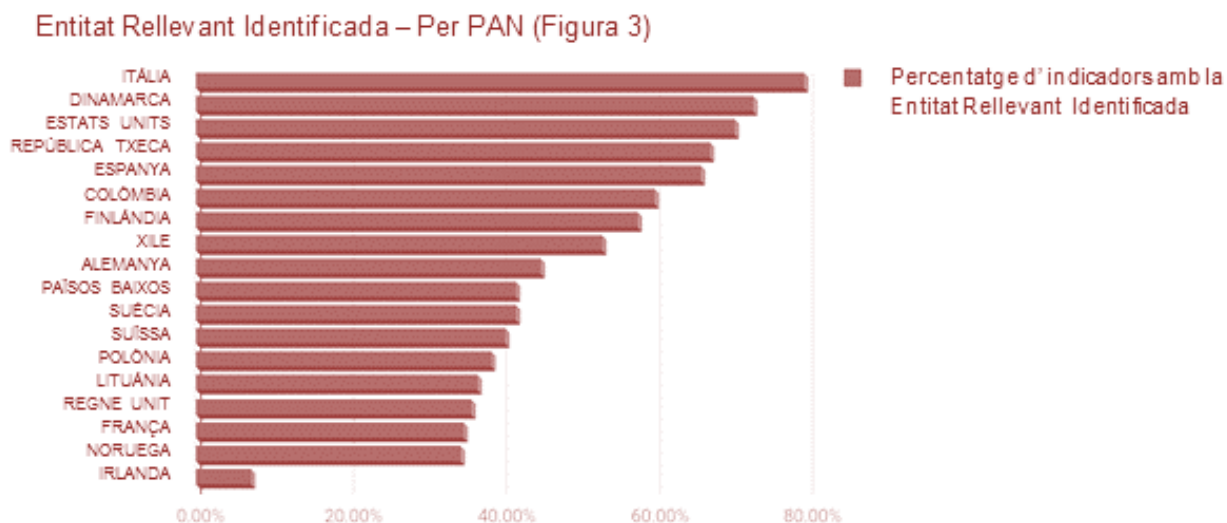


¹⁴ L'eix x està organitzat de manera alfabètica en la versió anglesa. (N. del T.)

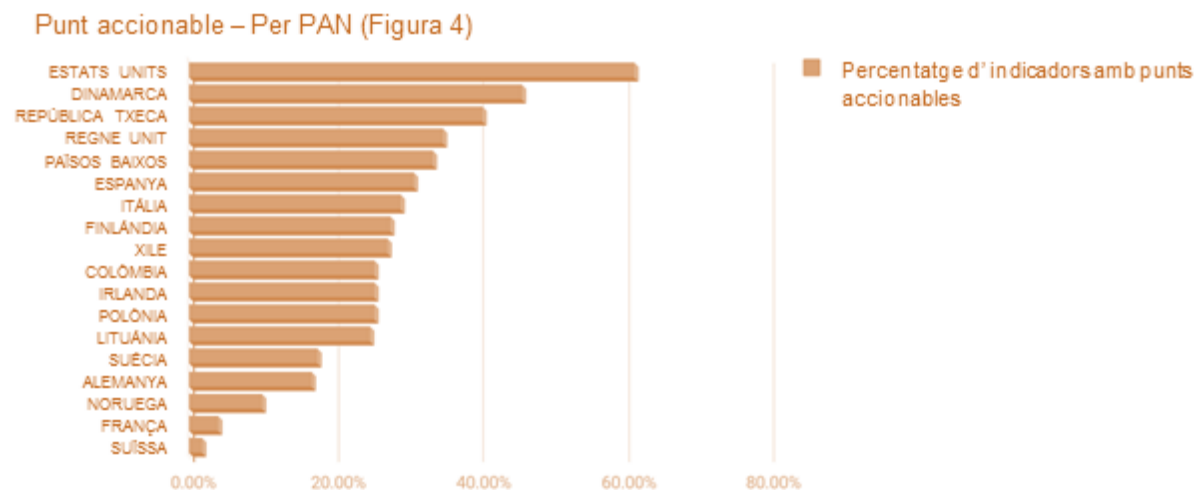
Pel que fa la inclusió d'indicadors *Present en el pla*, el PAN italià és el primer classificat, incloent gairebé el 78% dels indicadors (Figura 2).



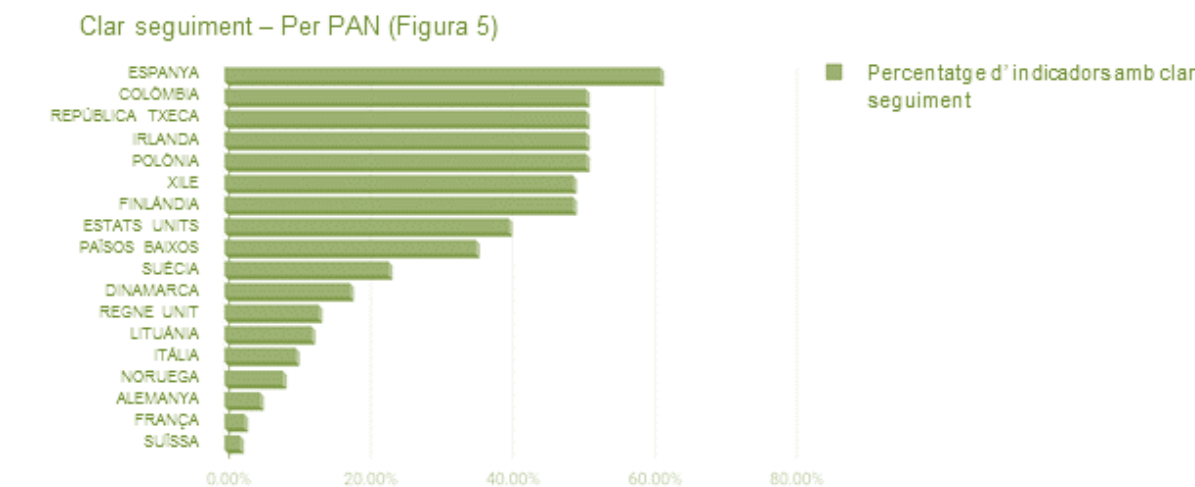
Itàlia també encapçala la classificació de la menció de l'entitat rellevant, amb el 79,5%, seguida per Dinamarca amb el 72,7% (Figura 3).



Com es va esmentar, els indicadors van incloure que els *punts accionables* esbossats no tenen tanta notorietat, amb el PAN dels Estats Units al davant amb el 61%, seguit per Dinamarca amb el 46%, i la República Txeca amb el 40,5% (Figura 4).

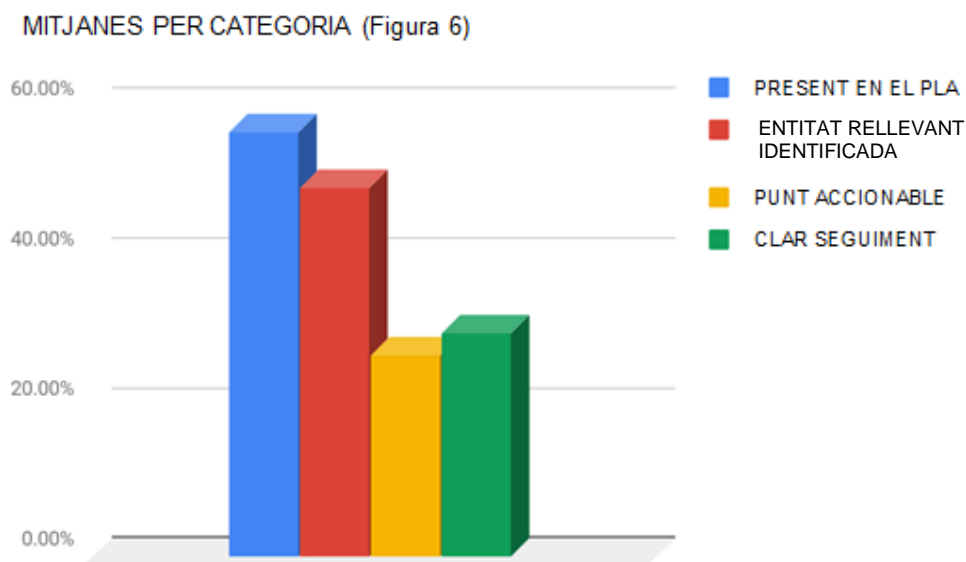


Finalment, *clar seguiment* s'encapçala per la República Txeca amb el 67,3%, Espanya amb el 61,4%, seguit per tres PANs que tenien al voltant del 50%: Colòmbia amb el 51%, Xile i Finlàndia, ambdós amb el 49% (Figura 5).



Classificant les dades per categoria, i prenent el percentatge mitjà de cada categoria, podem veure que la mateixa informació està suportada. *Punts accionables* és la categoria amb la mitjana general més baixa entre les quatre categories.

Tal com es pot observar a la Figura 6, les tendències globals que s'hi presenten encaixen amb el consens general exposat per l'acadèmia que actua i monitoritza les accions en aquesta àrea, i exposen que hi ha molt marge de millora: només el 25% dels indicadors dels PANs estudiats, inclouen *punts accionables*, i tan sols el 25% té un *clar seguiment* esbossat. Aquestes xifres son relativament baixes, considerant que gairebé el 57% dels indicadors estaven *presentes en els plans*, i d'aquest percentatge, el 49% indicava clarament l'*entitat rellevant*.¹⁵



Classificant les dades per indicador, per *més inclòs* i *menys inclòs*, a través de cada categoria, l'anàlisi presenta una perspectiva interessant pel que fa a la identificació de patrons. Les següents taules (Taula 1 i Taula 2) presenten els cinc indicadors més/menys presents –de vegades més en cas d'empat– juntament amb una descripció i la taxa d'inclusió.

¹⁵ Els percentatges indiquen el número total d'indicadors inclosos en cada PAN (per categoria), dividit pel número total d'indicadors possibles en cada categoria.

TAULA 1: Present en el Pla – Indicadors més presents

INDICADOR	DESCRIPCIÓ (TÍTOL DE SUB-PRINCIPI / MESURA POTENCIAL)	TAXA D'INCLUSIÓ
1A1.B3	Adherir-se a o promocionar instruments de dret indicatiu no-vinculants/ Adherir a les Directrius de l'OCDE per Empreses Multinacionals (també Estats no-pertanyents a l'OCDE).	100%
1B3.G1	Proporcionar informació i serveis de suport per a empreses / Desenvolupar formació de deguda diligència en matèria de drets humans per a empreses que col·laborin amb fòrums empresarials establerts com a associacions d'ocupadors, associacions empresarials sectorials, o les xarxes del Pacte Mundial de l'ONU.	97.22%
1A2.A1	Posar en marxa mesures amb implicacions extraterritorials / Assegurar que mesures, esbossades en el PAN, treguin el major partit possible de l'avantatge que tenen els Estats nacionals per prevenir, abordar i corregir efectivament els impactes extraterritorials de les empreses, domiciliades en el seu territori i/o la seva jurisdicció.	97.22%
1B3.F1	Desenvolupar material i eines d'orientació sobre l'aplicació del Pilar II / Desenvolupar, quan es detecta una necessitat, documents d'orientació pràctica, dedicats a sectors específics, (p.e. dedicats a les institucions financeres o al comerç i extracció de recursos).	94.44%
1B8.C2	Garantir la coherència en les mesures governamentals / Deixar clar el que espera el govern de les empreses (veure Principi Rector 2) i utilitzar aquest coneixement com a base de totes les mesures que s'hagin de prendre.	94.44%
1A1.A4	Signar i ratificar instruments jurídics internacionals i regionals de drets humans / Signar i ratificar les eines regionals rellevants de drets humans, com a la Carta Africana de Drets Humans i dels Pobles, la Convenció Americana sobre Drets Humans, o el Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, i els seus protocols corresponents.	94.44%

TAULA 2: Present en el Pla – Indicadors menys presents

INDICADOR	DESCRIPCIÓ (TÍTOL DE SUB-PRINCIPI / MESURA POTENCIAL)	TAXA D'INCLUSIÓ
3A25.B7	Protegir als defensors de drets humans / Promulgar legislació anti-SLAPP (per les seves sigles en anglès, Litigació Estratègica Contra la Participació Pública) per garantir que els defensors de drets humans no estiguin sotmesos a responsabilitat civil per les seves activitats.	5.56%
1B6.B2	Fomentar la incorporació de requeriments relatius als drets humans en agències sub-estats de contractació / Unir contractacions amb alt nivell de risc a escala nacional.	5.56%
3B26.C3	Reforçar sistemes judicials independents / Incorporar els processos previstos per a la selecció de funcionaris judicials d'alt nivell per limitar interferència política.	11.11%
3A25.B8	Protegir als defensors de drets humans / Oferir, quan sigui necessari, asil polític als individus amenaçats.	11.11%
3B30.A2	Recolzar el desenvolupament de mecanismes de greuges per part d'iniciatives de múltiples parts interessades / Imposar conseqüències adequades a les empreses que hagin estat declarades culpables d'incomplir els compromisos acordats (p.e. imposant multes o limitant el seu accés a serveis, proporcionats per l'Estat).	11.11%

Per a les tres categories restants, *entitat governamental rellevant*, *punt accionable* i *clar seguiment*, els tres indicadors més i menys inclosos es poden trobar a les taules següents (més indicadors inclosos en cas d'empat).

TAULA 3: Entitat Governamental Rellevant – Indicadors més presents

INDICADOR	DESCRIPCIÓ (TÍTOL DE SUB-PRINCIPI / MESURA POTENCIAL)	TAXA D'INCLUSIÓ
1B3.E1	Conscienciar les empreses de les expectatives de l'Estat / Comunicar les expectatives del govern pel que fa al respecte de les empreses pels drets humans en intercanvis comercials de forma transparenta i constant.	88.89%
1B8.A1	Dur a terme programes de formació interna i de foment de les capacitats pel que fa els Principis Rectors i el PAN / Desenvolupar materials d'orientació i formació sobre els Principis Rectors i el PAN per a tot el personal governamental.	88.89%
1B10.A1	Promoure l'agenda en matèria d'empreses i de drets humans dins les institucions multilaterals / Fomentar l'aplicació efectiva dels Principis Rectors a través del mandat i de les activitats del Consell de Drets Humans de l'ONU.	88.89%

TAULA 4: Entitat Governamental Rellevant – Indicadors menys presents

INDICADOR	DESCRIPCIÓ (TÍTOL DE SUB-PRINCIPI / MESURA POTENCIAL)	TAXA D'INCLUSIÓ
3A25.B8	Protegir als defensors de drets humans / Oferir, quan sigui necessari, asil polític als individus amenaçats.	0%
3B27.A5	Reforçar l'efectivitat de mecanismes de greuges extrajudicials estatals existents/ Garantir que les empreses que hagin estat declarats responsables d'abusos contra els drets humans per mecanismes de greuges extrajudicials, apliquin accions de reparació i facin front a conseqüències adequades, fins i tot a través de penalitzacions administratives com a multes o la limitació d'accés a serveis d'Estat (veure també el Principis Rectors 4 i 5).	0%

TAULA 5: Punt Accionable – Indicadors més presents

INDICADOR	DESCRIPCIÓ (TÍTOL DE SUB-PRINCIPI / MESURA POTENCIAL)	TAXA D'INCLUSIÓ
1B8.A1	Dur a terme programes de formació interna i de fomenta de les capacitats pel que fa els Principis Rectors i el PAN / Desenvolupar materials d'orientació i formació sobre els Principis Rectors i el PAN per a tot el personal governamental.	77.78%
1B3.F1	Desenvolupar material i eines d'orientació sobre l'aplicació del Pilar II / Desenvolupar, quan es detecta una necessitat, documents d'orientació pràctica, dedicats a sectors específics, (p.e. dedicats a les institucions financeres o al comerç i extracció de recursos).	61.11%
1B3.F2	Desenvolupar material i eines d'orientació per a la implementació del Pilar II / Desenvolupar, quan es detecta una necessitat, documents d'orientació pràctica, dedicats a qüestions específiques (p.e. dedicats al re-assentament, al compromís i el consentiment comunitari, al treball en àrees afectades per conflictes armats, a les cadenes de subministrament o el paper de les empreses pel que fa el respecte als drets a la salut).	61.11%
1B3.F5	Desenvolupar material i eines d'orientació per a la implementació del Pilar II / Desenvolupar una orientació pràctica que respongui a les necessitats i requeriments de petites i mitjanes empreses (PIMES).	61.11%
1B3.G2	Proporcionar informació i serveis de suport a les empreses / Proporcionar programes de formació específica per a petites i mitjanes empreses (PIMES).	61.11%
1B3.G7	Proporcionar informació i serveis de suport a les empreses / Crear un focus que proporcioni informació i assessorament sobre qüestions relacionades amb les empreses i els drets humans.	61.11%
1B3.H1	Fomentar la participació en l'intercanvi de coneixement entre i dins els grups de parts interessades / Recolzar i, possiblement, liderar plataformes multilaterals de parts interessades per a intercanvis relacionats amb empreses i drets humans (p.e. relacionats amb sectors específics o qüestions d'alt risc).	61.11%

TAULA 6: Punt Accionable – Indicadors menys presents

INDICADOR	DESCRIPCIÓ (TÍTOL DE SUB-PRINCIPI / MESURA POTENCIAL)	TAXA D'INCLUSIÓ
1A1.A1	Signar i ratificar instruments internacionals i regionals de drets humans / Signar i ratificar, si no estava fet, el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (ICCPR, per les seves sigles en anglès) i el Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals, i els seus protocols corresponents.	0%
1B3.L4	Garantir la transparència de pagos dels/als governs / Garantir la comprovació de la informació, contractant una auditoria independent dels informes, i aplicar sancions quan es proporcioni informació inexacta i/o incompleta.	0%
1B5.B4	Garantir el respecte pels drets humans quan es contractin proveïdors de seguretat privats / Promulgar legislació que impedeix contractacions amb Codis de Gestió del Servei Públic (PSMCs per les seves sigles en anglès) que no formen part de l'ICoC i/o la ICoCA.	0%

TAULA 7: Clar Seguiment – Indicadors més presents

INDICADOR	DESCRIPCIÓ (TÍTOL DE SUB-PRINCIPI / MESURA POTENCIAL)	TAXA D'INCLUSIÓ
1B3.G1	Proporcionar informació i serveis de suport per a empreses / Desenvolupar formació de deguda diligència en matèria de drets humans per a empreses que col·laborin amb fòrums empresarials establerts com a associacions d'ocupadors, associacions empresarials sectorials, o les xarxes del Pacte Mundial de la ONU.	72.22%
1B8.A1	Dur a terme programes de formació interna i de fomenta de les capacitats pel que fa els Principis Rectors i el PAN / Desenvolupar materials d'orientació i formació sobre els Principis Rectors i el PAN per a tot el personal governamental.	61.11%
1B3.F1	Desenvolupar material i eines d'orientació sobre l'aplicació del Pilar II / Desenvolupar, quan es detecta una necessitat, documents d'orientació pràctica, dedicats a sectors específics, (p.e. dedicats a les institucions financeres o al comerç i extracció de recursos).	55.56%
1B3.F2	Desenvolupar material i eines d'orientació per a la implementació del Pilar II / Desenvolupar, quan es detecta una necessitat, documents d'orientació pràctica, dedicats a qüestions específiques (p.e. dedicats al re-assentament, al compromís i el consentiment comunitari, al treball en àrees afectades per conflictes armats, a les cadenes de subministrament o el paper de les empreses pel que fa el respecte als drets a la salut).	55.56%

1B3.H1	Fomentar la participació en l'intercanvi de coneixement entre i dintre dels grups de parts interessades / Recolzar i, possiblement, liderar plataformes multilaterals de parts interessades per a intercanvis relacionats amb empreses i drets humans (p.e. relacionats amb sectors específics o qüestions d'alt risc).	55.56%
---------------	---	--------

TAULA 8: *Clar Seguiment* – Indicadors menys presents

INDICADOR	DESCRIPCIÓ (TÍTOL DE SUB-PRINCIPI / MESURA POTENCIAL)	TAXA D'INCLUSIÓ
1B3.L2	Garantir la transparència de pagos dels/als governs / Sol·licitar a les societats anònimes que divulguin les quantitats abonades a –i rebudes per part de– les empreses a nivell de projectes.	0%
1B3.L4	Garantir la transparència de pagos dels/als governs / Garantir la comprovació de la informació, contractant una auditoria independent dels informes, i aplicar sancions quan es proporcioni informació inexacta i/o incompleta.	0%
3B26.C2	Reforçar sistemes judicials independents / Garantir que el poder judicial tingui la capacitat de decidir, sense restricció de cap tipus i sense influències o pressions indegudes quan se li sotmet un cas perquè prengui una decisió, dintre de les seves competències, com està definit per la llei.	0%
3B26.C3	Reforçar sistemes judicials independents / Incorporar els processos previstos per a la selecció de funcionaris judicials d'alt nivell per limitar interferència política.	0%
3B27.A5	Reforçar l'efectivitat de mecanismes de greuges extrajudicials estatals existents / Garantir que les empreses que hagin estat declarats responsables d'abusos contra els drets humans per mecanismes de greuges extrajudicials, apliquin accions de reparació i facin front a conseqüències adequades, fins i tot a través de penalitzacions administratives com a multes o la limitació d'accés a serveis d'Estat (veure també el Principis Rectors 4 i 5).	0%
3B27.B5	Crear nous mecanismes extrajudicials de greuges estatals / Crear mecanismes de reparació per a denúncies relacionades amb projectes, recolzats per institucions financeres internacionals, i considerar si han de ser remeses al mecanisme del Síndic d'Assessorament de Compliment (CAO per les seves sigles en anglès) de la Corporació Financera Internacional.	0%
3B30.A2	Recolzar el desenvolupament de mecanismes de greuges per part d'iniciatives de múltiples parts interessades / Imposar conseqüències adequades a les empreses que hagin estat declarades culpables de incomplir els compromisos acordats (p.e. imposant multes o limitant el seu accés a serveis, proporcionats per l'Estat).	0%

No només és important observar les dades per indicador, però també subratllar els punts de dades per *Principi Rector*. Els següents són els Principis Rectors amb els percentatge més alt i el més baix en cada categoria respectiva.

TAULA 9: Principi Rector - Més presents (basat en la categoria present en el pla)

PR	DESCRIPCIÓ	TAXA D'INCLUSIÓ
2	Els Estats han d'enunciar clarament que s'espera de totes les empreses, domiciliades en el seu territori i/o jurisdicció, que respectin els drets humans en totes les seves activitats.	91.67%
1	Els Estats han de protegir contra les violacions dels drets humans, comeses en el seu territori i/o jurisdicció per tercers, incloent-hi les empreses comercials. Per tant, han d'adoptar les mesures apropiades per prevenir, investigar, castigar i reparar aquests abusos, a través de polítiques adequades, activitats de reglamentació i submissió a la justícia.	86.94%
31	Les corporacions industrials, les col·lectivitats de múltiples parts interessades i altres iniciatives de col·laboració, basades en el respecte de les normes, relatives als drets humans, han de garantir la disponibilitat de mecanismes de greuges efectius. Per tal de garantir la seva efectivitat, els mecanismes extrajudicials de greuges, Estatals i no-Estatals, han de ser: Legítims, Accessibles, Previsibles, Equitatives, Transparents... etc.	75%

TAULA 10: Principi Rector - Menys presents (basat en la categoria present en el pla)

PR	DESCRIPCIÓ	TAXA D'INCLUSIÓ
25	Com a part del seu deure de protecció contra les violacions de drets humans, relacionades amb activitats empresarials, els Estats han de prendre les mesures apropiades per garantir, a través de les vies judicials, administratives, legislatives o d'un altre tipus de mesura que correspongui, que quan es produeixin abusos d'aquest tipus en el seu territori i/o jurisdicció, els afectats poden accedir a mecanismes de reparació efectius.	24.44%
30	Les corporacions industrials, les col·lectivitats de múltiples parts interessades i altres iniciatives de col·laboració, basades en el respecte de les normes, relatives als drets humans, han de garantir la disponibilitat de mecanismes de greuges efectius.	31.94%
7	Donat que el risc de violacions greus de drets humans és major en zones, afectades per conflictes, els Estats han de tractar de garantir que les empreses que operen en contextos similars no estiguin implicades en abusos d'aquest tipus, adoptant entre altres les mesures següents: Col·laborar, Prestar, Negar, Assegurar... etc.	44.84%

TAULA 11: Principi Rector - Més presents (basat en la categoria punt accionable)

PR	DESCRIPCIÓ	TAXA D'INCLUSIÓ
31	Les corporacions industrials, les col·lectivitats de múltiples parts interessades i altres iniciatives de col·laboració, basades en el respecte de les normes, relatives als drets humans, han de garantir la disponibilitat de mecanismes de greuges efectius. Per tal de garantir la seva efectivitat, els mecanismes extrajudicials de greuges, Estatals i no-Estatals, han de ser: Legítims, Accessibles, Previsibles, Equitatives, Transparents... etc.	52.78%
8	Els Estats han d'assegurar que els departaments i organismes governamentals i altres institucions estatals que configuren les pràctiques empresarials estiguin conscients de les obligacions de drets humans de l'Estat i les respectin en el compliment dels seus respectius mandats, particularment proveint-los de la informació, formació i suport pertinents.	40.28%
2	Els Estats han d'enunciar clarament que s'espera de totes les empreses, domiciliades en el seu territori i/o jurisdicció, que respectin els drets humans en totes les seves activitats.	38.89%

TAULA 12: Principi Rector - Menys presents (basat en la categoria punt accionable)

PR	DESCRIPCIÓ	TAXA D'INCLUSIÓ
25	Com a part del seu deure de protecció contra les violacions de drets humans, relacionades amb activitats empresarials, els Estats han de prendre les mesures apropiades per garantir, a través de les vies judicials, administratives, legislatives o d'un altre tipus de mesura que correspongui, que quan es produeixin abusos d'aquest tipus en el seu territori i/o jurisdicció, els afectats poden accedir a mecanismes de reparació efectius	10.56%
30	Les corporacions industrials, les col·lectivitats de múltiples parts interessades i altres iniciatives de col·laboració, basades en el respecte de les normes, relatives als drets humans, han de garantir la disponibilitat de mecanismes de greuges efectius.	11.11%
1	Els Estats han de protegir contra les violacions dels drets humans, comeses en el seu territori i/o jurisdicció per tercers, incloent-hi les empreses comercials. Per tant, han d'adoptar les mesures apropiades per prevenir, investigar, castigar i reparar aquests abusos, a través de polítiques adequades, activitats de reglamentació i submissió a la justícia.	13.33%

Segons l'esmentat prèviament, els indicadors no estan avaluats per la seva eficàcia, ni tampoc com a més o menys importants en el PAN global. Els següents són una varietat d'indicadors, escollits per indicar tendències positives, subratllar mancances i fomentar la conscienciació de qüestions especials:

INDICADOR 1B3.C11, *Gestionar manques en el marc legal* – Garantir que el marc legal li exigeixi a les empreses que respectin els drets dels nens, tal com està esbossat en la Observació General nr. 16 del Comitè dels Drets del Nen.

Aquest indicador s'ha inclòs en només el 61% dels PANs: 50% identifiquen l'entitat rellevant, el 16,7% esbossa punts accionables, i el 27,8% exposa clars seguiments. Aquestes dades revelen algunes qüestions: la manca d'inclusió és la més destacable, però també una manca òbvia de punts accionables. La manca d'inclusió d'aquest indicador en alguns dels PANs va ser una sorpresa, tenint en compte que sí que tenen proteccions en el seu marc legal nacional, però que no han inclòs aquesta menció o referència. Per exemple, les proteccions rellevants per a nens van ser absents en el PAN del Regne Unit, encara que això no significa que el marc nacional no existeixi. No consta, però, la raó per no incloure'l.

INDICADOR 1B3.G9, *Proporcionar informació i serveis de suport a les empreses* – Fomentar l'educació en matèria d'empreses i drets humans entre actuals i futurs membres de la comunitat empresarial a través de l'ensenyament de grau, postgrau i executiu.

Aquest indicador està inclòs en només el 33,3% dels PANs, el 33,3% identifica l'entitat rellevant, el 22,2% esbossa punts accionables, i el 27,8% té clars seguiments. Aquest indicador és menys prominent que el que s'havia previst. Independentment dels nivells canviants de relació i autonomia entre l'estat i els món acadèmic, l'estat hauria de reconèixer la capacitat que comporta la formació de futurs líders per fer un impacte positiu.

INDICADOR 1B7.A4, *Proporcionar a les empreses orientació i assessorament específic*, centrats en els conflictes – Orientar sobre com s'ha de gestionar el risc de violència sexual i de gènere, i assessorar a les empreses al respecte.

Aquest indicador està inclòs en només el 33,3% dels PANs, el 33,3% identifica l'entitat rellevant, el 5,6% esbossa punts accionables, i el 27,8% indica clars seguiments. Sens dubte un tema sensible, però una àrea on tots els estats haurien de mostrar un interès. Aquest números són descoratjadors, i aquesta és clarament una àrea on els futurs PANs podrien millorar.

INDICADOR 3A25.A2, *Fomentar la generació i difusió d'informació relativa a les conseqüències negatives sobre drets humans, relacionades amb activitats empresarials* – Recolzar la recopilació de dades desglossades per gènere per identificar maneres en que les empreses poden generar impactes diferencials, desproporcionats o imprevists, relacionats amb el gènere.

Aquest indicador està inclòs en només el 25% dels PANs, el 22,2% identifica l'entitat rellevant, el 16,7% esbossa punts accionables, i el 5,6% té clars seguiments. Un altre indicador transversal per a tots els PANs amb representació sub-ideal.

PROTEGIR ALS DEFENSORS DE DRETS HUMANS (INDICADOR 3A25.B1-8)

Com queda demostrat per les dades de la Taula 13, manca el rendiment global dels PANs en relació als Defensors dels Drets Humans. Cap punt de dades supera el 31%, i només alguns estan per sobre del 20%. Aquests números demostren una manca de compromís irrefutable per part dels estats per incloure aquest tema en els seus PANs. Aquesta tendència transversal en tots el PANs indica una àrea prioritària de millora.

TAULA 13

INDICADOR	P.i.P. ¹⁶	R.G.E. ¹⁷	A.I. ¹⁸	F.U. ¹⁹
3A25.B1	22.22%	16.67%	11.11%	11.11%
3A25.B2	30.56%	27.78%	5.56%	11.11%
3A25.B3	22.22%	16.67%	0.00%	11.11%
3A25.B4	13.89%	11.11%	5.56%	5.56%
3A25.B5	25.00%	16.67%	5.56%	5.56%
3A25.B6	27.78%	16.67%	5.56%	11.11%
3A25.B7	8.33%	11.11%	5.56%	5.56%
3A25.B8	8.33%	5.56%	0.00%	5.56%

INDICADOR 3B26.B2, Fomentar l'accessibilitat als mecanismes nacionals i internacionals de reparació - Garantir que els mecanismes de greuges judicials i extrajudicials responguin a les necessitats específiques de les víctimes d'abusos i assetjament sexuals, incloent assegurar-se que aquests processos estiguin gestionats per personal qualificat i garantint l'anonimat de les víctimes.

Aquest indicador està inclòs en només el 22,2% dels PANs, el 27,8% identifica l'entitat rellevant, el 5,6% esbossa punts accionables, i el 5,6% té clars seguiments. Amb diferència és un dels temes més comentats últimament: la tendència visible transversalment en els PANs mostra que aquest tema ha estat descuidat, deixant molt marge de millora.

¹⁶ Present in Plan

¹⁷ Relevant Government Entity Identified

¹⁸ Actionable Item

¹⁹ Clear Follow-Up

INDICADOR 1B8.A1, *Dur a terme programes de formació interna i de foment de les capacitats pel que fa els Principis Rectors i el PAN* - Desenvolupar materials d'orientació i formació sobre els Principis Rectors i el PAN per a tot el personal governamental.

Aquest indicador està inclòs en el 86% dels PANs, el 88,9% identificà l'entitat rellevant, el 77,8% esbossa punts accionables, i el 61% té clars seguiments. Aquest indicador té el nivell més alt de punts accionables de tots els PANs. Presenta una tendència positiva en la presa de passos addicionals per ampliar l'abast global del PAN, així com crear orientació o formació addicional.

INDICADOR 3B26.D4, *Reduir barreres d'accés a la reparació* - Realitzar una revisió (o un conjunt de revisions) per identificar maneres de diversificar fonts de finançament de litigis per a litigants de reclamacions de dret privat, i reduir els costos dels demandants que sol·liciten fer ús dels mecanismes judicials estatals.

Aquest indicador està inclòs en el 27,8% dels PANs, el 22,2% identifica l'entitat rellevant, el 5,6% esbossa punts accionables, i el 11,1% té clars seguiments. Els PANs indiquen una tendència transversal negativa, una millora d'aquest aspecte donaria un clar impacte positiu a l'accés a la reparació.

INDICADOR 3B27.A5, *Reforçar l'efectivitat de mecanismes de greuges extrajudicials estatals existents* - Garantir que les empreses que hagin estat declarades responsables d'abusos contra els drets humans per mecanismes de greuges extrajudicials, apliquin accions de reparació i facin front a conseqüències adequades, fins i tot a través de penalitzacions administratives com a multes o la limitació d'accés a serveis d'Estat (veure també els Principis Rectors 4 i 5).

Aquest indicador està inclòs en el 19,4% dels PANs, el 5,6% identifica l'entitat rellevant, el 0% esbossa punts accionables, i cap en té un clar seguiment. Un altre tema delicat, però aquesta tendència transversal negativa dels PANs mostra un potencial massiu de millora.

3. CONCLUSIONS

Cadascun dels indicadors podria desglossar-se, tal com s'ha fet en la secció més amunt. Els indicadors es poden agrupar, des-agrupar, categoritzar i des-categoritzar. Però, què és el que demostren aquestes tendències globals, recollides des de les dades? Què és el que podem aprendre, i com podem introduir millores? Quines conclusions revela la informació extreta?

- » El reconeixement dels drets humans ha estat reconegut amb abast ampli, inclòs i, majoritàriament, acceptat com a ideal compartit. Però les tendències indiquen que encara queden passos de camí per recórrer per passar del reconeixement a l'acció, i de l'acció a la supervisió, avaluació i ajustament.
- » Les dades recollides de cadascun dels 220 indicadors, expliquen una part parcial d'una història més completa i, de la mateixa manera, també hi ha influències d'aquests indicadors que no s'han pogut avaluar o incloure en aquesta anàlisi.
- » La importància de la inclusió és fonamental. La pròpia absència és una tendència que no pot continuar, perquè els temes no es clarifiquen des de la base.
- » La importància dels punts accionables és cabdal, i va de la mà amb l'aspecte final: la importància del seguiment. Els compromisos, delineats en els PANs, corren el risc de caure en el no-res, a menys que hi hagi paràmetres clars per supervisar la implementació.
- » La responsabilitat de l'èxit d'un PAN finalment recau en l'estat, però tota comunitat internacional d'empreses i drets humans té un interès en aquest projecte.
- » El GTNU va jugar un paper important en la provisió de materials d'orientació, però també existeix encara un marge de millora. Algunes mesures potencials llistades són imprecises, i algunes son reiterades. Idealment, amb més col·laboració i anàlisi transversals entre les organitzacions, s'assoliria una orientació més completa per assolir PANs més efectius.

Les tendències són clares, i sens dubte s'ha produït un progrés, però el número d'àrees on les millores són possibles és innumerable. Tanmateix, les tendències no expliquen la història completa, ni tampoc s'hauria d'utilitzar com a única font de dades, sinó que s'haurien de fer servir com a eina complementària per comprendre tendències generals i ajudar a millorar les del futur. Per exemple, els estats que no utilitzen contractistes de seguretat privats poden no haver esmentat aquests indicadors en el seu PAN. Per tant, les tendències generals podrien estar distorsionades, perquè l'absència d'un PAN té un efecte negatiu en les dades. Alguns PANs poden no haver referenciat l'Estatut de Roma, encara que l'hagin ratificat. Això també té un efecte negatiu en l'anàlisi final.

Aquestes mateixes limitacions influeixen en les tendències globals. Alguns estats poden estar més avançats en terrenys específics d'empreses i drets humans, en els tipus de lleis i programes que ja han establerts. Tanmateix, l'absència d'alguns temes no es poden passar per alt. Finalment, cada PAN ha de servir a l'estat primer i abans que res, i per tant, pot ser que una manca en la identificació de l'entitat governamental rellevant no sigui tan important perquè el seu sistema ja té sistemes de rendició de comptes d'alt nivell, o potser les entitats responsables estan clarament definides en un altre lloc. El PAN dels Països Baixos, per exemple, de vegades no esmenta clarament l'entitat rellevant, responsable per a cada indicador. Potser això no es una qüestió de comprensió nacional del PAN, però representa un tema en termes de comprensió i rendició de comptes internacionals. Això ens porta a la importància de cada categoria per les quals els PANs van ser avaluats.

La importància de la inclusió és fonamental. L'absència d'indicadors impliquen llacunes en les dades, o una manca general d'informació relativa a aquest indicador. La importància d'identificar entitats rellevants també és un aspecte cabdal, com és necessària una clara apropiació de cada tema, i per tant, les parts responsables estan obligades a retre comptes.

Així mateix, els punts accionables hauria de ser l'objectiu primari d'aquests plans. L'acció va de la mà amb l'aspecte final, la importància del seguiment. Els compromisos, esbossats en els PANs, corren el risc de diluir-se, a menys que hi hagi paràmetres clars per supervisar la implementació. Per tant, les mesures, dissenyades en els PANs, han d'estar exposades amb una articulació explícita de qui se suposa que ha de proporcionar les mesures esmentades i quan. Planificar per millorar en un sector particular és indispensable, així com proporcionar un clar marc temporal per a la seva execució.

La llargada d'un PAN també té una correlació directa amb les dades recollides, encara que no ha estat estudiat de manera quantitativa. Per exemple, el PAN d'Itàlia és un dels més llargs, i clarament proporciona més informació i qüestions per assignar als indicadors. En contrast, el PAN irlandès és un dels més curts, i les taxes d'inclusió generals del PAN ho reflecteixen.

La responsabilitat de l'èxit d'un PAN finalment recau en l'estat, però la comunitat internacional sencera d'empreses i drets humans té interès manifest en aquest projecte. Des d'aquestes tendències, aquestes dades, aquests PANs, es veu esperança, es veu acció, i es veien millores clares. Però, en termes de propòsit aplicats clars, amb processos clars de seguiment, queda una gran necessitat i repte de millora. Els PANs haurien de presentar les seves proteccions actuals, identificar febleses, esbossar accions específiques, i presentar un marc de temps en el que l'acció proposada s'executarà, o com a mínim s'abordarà.

El GTNU va jugar un paper important en la provisió de materials d'orientació, però també existeix encara una marge de millora. Algunes mesures potencials llistades són imprecises, i algunes repetides. Idealment, amb més col·laboració i anàlisi transversals entre les organitzacions, una millor orientació pot portar a PANs més efectius. No és un objectiu comú millorar l'enfocament general global cap a empreses i drets humans? No haurien de treballar

juntes les parts interessades, a través de diferents espectres, per crear documents que aborden aquests assumptes de la manera més directa, clara i efectiva?

Les tendències esmentades amb relació al gènere i l'agressió sexual haurien de provocar també accions. Hi havia prou dones, involucrades en la redacció d'aquests PANs? Què més es pot fer per millorar la presència de perspectives de gènere? També és preocupant la manca d'inclusió de defensors de drets humans en els PANs, perquè els estats tenen el deure de protegir des de dalt a baix –pels que estan lluitant aquesta batalla des del terreny–. Els PANs han de millorar el “com”, incloure punts accionables amb una clara cronologia, supervisió estructural i una visió consistent amb els seus principis. Els PANs haurien de desenvolupar-se en consulta continua i estreta amb defensors de drets humans i incloure mesures i compromisos concrets per protegir i recolzar la seva feina.

De cap manera les respostes són fàcils, ni es pot donar el progrés per descomptat. Queda molt per fer, i no són poques les àrees on és possible continuar aportant millores i progrés.

REFERÈNCIES

Xile

<https://www.business-humanrights.org/es/chile-canciller%3%ADa-presenta-el-plan-de-acci%C3%B3n-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas>

Colòmbia

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf

Dinamarca

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf

Finlàndia

<https://tem.fi/en/enterprises-and-human-rights>

França

<https://www.diplomatie.gouv.fr/en/french-foreign-policy/human-rights/business-and-human-rights/article/the-national-plan-for-the-implementation-of-the-united-nations-guiding>

Alemanya

<http://www.auswaertiges-amt.de/cae/servlet/contentblob/754770/publicationFile/230425/161221-NAP-DL.pdf>

Itàlia

<http://business-humanrights.org/media/documents/foundations-ungps-nap-italy.pdf>

Lituània

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania_NationalPlanBHR.pdf

Països Baixos

<http://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/netherlands-nhri-re-national-action-plan.pdf>

Noruega

https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/mr/business_hr_b.pdf

Espanya

<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/ElMinisterioInforma/Documentos/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf>

Suècia

<http://www.government.se/4a84f5/contentassets/822dc47952124734b60daf1865e39343/action-plan-for-business-and-human-rights.pdf>

Suïssa

<https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Report%20on%20Swiss%20strategy%20for%20implementation%20of%20UNGPs.pdf>

Regne Unit (2013)

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf

Regne Unit (2016)

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/522805/Good_Business_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_updated_May_2016.pdf

Estats Units

<https://www.state.gov/documents/organization/265918.pdf>

Nacions Unides. (2011). Principis Rectors sobre Empreses i Drets Humans: Implementació del Marc de les Nacions Unides “Protegir, Respectar i Reparar”. ACNUDH, 1–35. Disponible a

www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

ANNEX

P	SEC	GP	SPH	PM	SUB-PRINCIPLE HEADINGS	POTENTIAL MEASURES
1	A	1	A	1	Signing and ratifying international and regional legal human rights instruments	Signing and ratifying, where they have not done so, the International Covenant on Civil and Political Rights, and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and the corresponding protocols.
1	A	1	A	2	Signing and ratifying international and regional legal human rights instruments	Signing and ratifying other legal human rights instruments such as the International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination (ICERD), the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), the Convention Against Torture (CAT), the Convention on the Rights of the Child (CRC), International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (ICMW), the International Convention for the Protection of all Persons from Enforced Disappearance (CPED), the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CPRD).
1	A	1	A	3	Signing and ratifying international and regional legal human rights instruments	Signing and ratifying the relevant ILO conventions, in particular the eight core conventions identified by the ILO's governing body.
1	A	1	A	4	Signing and ratifying international and regional legal human rights instruments	Signing and ratifying the relevant regional human rights instruments such as the African Charter on Human and Peoples' Rights, the American Convention on Human Rights, or the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, and any corresponding protocols.
1	A	1	B	1	Signing and/or adhering to soft law instruments	Adopting the ILO Tripartite Declaration and expressing commitment to the Declaration on Fundamental Principles at Work.
1	A	1	B	2	Signing and/or adhering to soft law instruments	Adopting relevant regional soft law instruments such as the American Declaration of the Rights and Duties of Man and the ASEAN Human Rights Declaration.
1	A	1	B	3	Signing and/or adhering to soft law instruments	Adhering to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises (also non-OECD member States).
1	A	1	C	1	Ensuring equal and non-discriminate protection of all individuals	Signing and ratifying all relevant international and regional human rights instruments geared towards the protection of vulnerable and/or marginalized groups, including relevant international labour conventions.
1	A	1	C	2	Ensuring equal and non-discriminate protection of all individuals	Taking additional and tailored measures to ensure the protection of particularly vulnerable groups (see detailed measures under the respective Guiding Principles).
1	A	1	C	3	Ensuring equal and non-discriminate protection of all individuals	Reporting to the various committees of the UN and regional organizations on the measures taken to ensure equality and non-discrimination.
1	A	2	A	1	Implementing measures with extraterritorial implications	Ensuring that measures outlined in the NAP take full advantage of the leverage home states have in order to effectively prevent, address, and redress extraterritorial impacts of corporations domiciled in their territory and/or jurisdiction (specific measures can be found under each of the Guiding Principles discussed in the UNWG NAP Guidance document, in the Annex).

1	B	3	A	1	Identifying protection gaps	Conducting, where this has not yet been done in the development of the first version of the NAP, an in-depth examination of existing business and human rights policies and legislation with regards to their effectiveness in meeting business and human rights challenges.
1	B	3	A	2	Identifying protection gaps	Refreshing the gap analysis as part of the NAP update process.
1	B	3	B	1	Improving enforcement of existing laws	Allocating adequate resources to, and building capacity of, administrative branches in charge of enforcing relevant legal frameworks.
1	B	3	B	2	Improving enforcement of existing laws	Taking measures to combat corruption linked to Government entities in charge of ensuring the implementation of relevant laws.
1	B	3	B	3	Improving enforcement of existing laws	Ensuring the effectiveness of labour administration and labour inspection mechanisms to assist with the implementation of labour laws by all companies operating within the national territory, including in export processing zones.
1	B	3	B	4	Improving enforcement of existing laws	Supporting other governments in the enforcement of existing laws through development cooperation.
1	B	3	B	5	Improving enforcement of existing laws	Ensuring that multilateral or bilateral investment treaties do not limit the capacity of governments to fulfil their human rights obligations (see Guiding Principle 9).
1	B	3	B	6	Improving enforcement of existing laws	Introducing a mechanism that periodically assesses gaps in law enforcement.
1	B	3	C	1	Addressing gaps in the legal framework	Enacting labour laws and regulations to protect worker's rights and ensure social protection after tripartite consultation and in line with ILO Conventions and the case law of the ILO supervisory bodies.
1	B	3	C	2	Addressing gaps in the legal framework	Ensuring that workers' rights to health are fully protected in national legislations including by taking into account differential impacts on men and women issues such as sexual and reproductive health, family planning, gender-based violence.
1	B	3	C	3	Addressing gaps in the legal framework	Including business and human rights issues into legislation relating to the incorporation of new companies. This could include a requirement to declare a corporate commitment to respect human rights in the articles of incorporation.
1	B	3	C	4	Addressing gaps in the legal framework	Introducing human rights considerations into a company director's legal duty of care in corporate law.
1	B	3	C	5	Addressing gaps in the legal framework	Introducing listing requirements for companies to commit to their responsibility to respect human rights and/or to act with a 'lawful purpose' or 'respect for the public order'.
1	B	3	C	6	Addressing gaps in the legal framework	Enacting effective anti-bribery and anti-corruption legislation.
1	B	3	C	7	Addressing gaps in the legal framework	Introducing legal requirements regarding effective community engagement, including reference to the principle of Free Prior and Informed Consent (FPIC).
1	B	3	C	8	Addressing gaps in the legal framework	Introducing legislation preventing and addressing adverse environmental impacts, such as those which render air, soil, or water poisonous, noxious or debilitating.
1	B	3	C	9	Addressing gaps in the legal framework	Recognizing customary land rights in property and land management laws.
1	B	3	C	10	Addressing gaps in the legal framework	Introducing human rights requirements to legal provisions regulating and controlling the export of high risk goods such as munitions and surveillance technology.

1	B	3	C	11	Addressing gaps in the legal framework	Ensuring that the national legal framework requires business enterprises to respect children's rights such as outlined in General Comment No.16 of the Committee on the Rights of the Child.
1	B	3	C	12	Addressing gaps in the legal framework	Ensuring that parent companies are legally responsible for acts conducted by other members of the enterprise they control.
1	B	3	C	13	Addressing gaps in the legal framework	Ensuring that all laws in relation to business and human rights and the legal system as a whole require or encourage respect for equality and non-discrimination.
1	B	3	C	14	Addressing gaps in the legal framework	Ensuring that efforts to address development issues are rights-based.
1	B	3	D	1	Ensuring new laws do not constrain business respect for human rights	Tasking an independent institution, such as the NHRI, to assess new laws for their effect on business and human rights issues and define formal processes through which such concerns can be raised.
1	B	3	E	1	Making business enterprises aware of State's expectations	Communicating the State's expectations regarding business respect for human rights in exchanges with businesses in a clear and consistent manner.
1	B	3	E	2	Making business enterprises aware of State's expectations	Developing awareness raising and capacity building campaigns on the UNGPs, the NAP and the State's expectations in relation to business and human rights. These campaigns could be organized with employer associations, sector-specific business associations, or the UN Global Compact networks.
1	B	3	E	3	Making business enterprises aware of State's expectations	Engaging directly with business leaders to convey the Government's expectations.
1	B	3	E	4	Making business enterprises aware of State's expectations	Using the launch of the NAP as an opportunity to build capacities in the business community to promote corporate respect for human rights and publicise the Government's expectations.
1	B	3	F	1	Developing guidance material and tools on the implementation of pillar II	Developing practical sector-specific guidance documents where a need is identified (e.g. on financial institutions or resource extraction and trade).
1	B	3	F	2	Developing guidance material and tools on the implementation of pillar II	Developing practical issue-specific guidance documents where a need is identified (e.g. on resettlement, community engagement and consent, working in conflict-affected areas, supply chains, or the corporate role in respecting the right to health).
1	B	3	F	3	Developing guidance material and tools on the implementation of pillar II	Developing practical guidance on specific steps of human rights due diligence processes (e.g. on human rights impact assessments (HRIA), the definition and implementation of mitigation measures, or reporting).
1	B	3	F	4	Developing guidance material and tools on the implementation of pillar II	Developing practical guidance on the protection of population groups that may be particularly vulnerable to business-related human rights abuse, such as children (<i>a - see relevant aspects</i>), women, indigenous peoples (<i>b - see relevant aspects</i>), ethnic minorities and persons with disabilities.
1	B	3	F	5	Developing guidance material and tools on the implementation of pillar II	Developing practical guidance which responds to the needs and requirements of small and medium-sized enterprises (SMEs).
1	B	3	F	6	Developing guidance material and tools on the implementation of pillar II	Developing online-tools on implementing human rights due diligence.
1	B	3	F	7	Developing guidance material and tools on the implementation of pillar II	Translating existing instruments into languages relevant to the national context.
1	B	3	F	8	Developing guidance material and tools on the implementation of pillar II	Collaborating with other governments on the development of new or use of existing guidance materials and tools.

1	B	3	G	1	Providing information and support services to companies	Developing training on human rights due diligence for corporations in collaboration with established business fora such as employer associations, sector-specific business associations, or the UN Global Compact networks.
1	B	3	G	2	Providing information and support services to companies	Providing targeted training to small and medium sized enterprises (SMEs).
1	B	3	G	3	Providing information and support services to companies	Sensitizing and supporting enterprises in the informal sector, including by helping them to formalize.
1	B	3	G	4	Providing information and support services to companies	Providing resources to NHRIs to enable them to advise and train companies on human rights issues.
1	B	3	G	5	Providing information and support services to companies	Training and tasking embassy staff to advise corporations on business and human rights questions in the host State (see also Guiding Principle 7).
1	B	3	G	6	Providing information and support services to companies	Ensuring that advice on human rights issues is included in all export promotion activities including on trade missions.
1	B	3	G	7	Providing information and support services to companies	Creating a focal point which can provide information and advice on business and human rights issues.
1	B	3	G	8	Providing information and support services to companies	Supporting standards and initiatives that promote the corporate responsibility to respect human rights with regards to groups at risk of becoming vulnerable or marginalized, such as the Children's Rights and Business Principles.
1	B	3	G	9	Providing information and support services to companies	Encouraging education on business and human rights issues amongst current and future business community members through undergraduate, postgraduate, and executive education courses.
1	B	3	H	1	Fostering exchange and lessons sharing among and within stakeholder groups	Supporting and potentially leading multi-stakeholder platforms for exchange on business and human rights, for instance on particular sectors or issues of high risks.
1	B	3	H	2	Fostering exchange and lessons sharing among and within stakeholder groups	Strengthening social dialogue among employers and trade unions.
1	B	3	H	3	Fostering exchange and lessons sharing among and within stakeholder groups	Providing support to civil society organizations networks to pool their expertise and leverage.
1	B	3	H	4	Fostering exchange and lessons sharing among and within stakeholder groups	Providing support to business-led platforms such as the UN Global Compact Networks and the Global Compact-ILO Child Labour Platform to foster exchange and capacity building among companies.
1	B	3	I	1	Supporting multi-stakeholder initiatives	Ensuring that multi-stakeholder initiatives refer to the UNGPs and require corporations to carry out human rights due diligence processes along the lines of pillar II.
1	B	3	I	2	Supporting multi-stakeholder initiatives	Developing effective multi-stakeholder initiatives on problematic sectors or issues where no such initiative exists.
1	B	3	I	3	Supporting multi-stakeholder initiatives	Ensuring that multi-stakeholder initiatives provide for effective and independent verification of company compliance with relevant standards.
1	B	3	I	4	Supporting multi-stakeholder initiatives	Supporting the development of grievance mechanisms in multi-stakeholder initiatives (see Guiding Principle 30)

1	B	3	J	1	Encouraging corporations to report on human rights due diligence	Clarifying their expectations regarding reporting on human rights as part of the definition of general expectations of companies (see Guiding Principle 2).
1	B	3	J	2	Encouraging corporations to report on human rights due diligence	Specifying that companies are expected to include information on the human rights impacts identified, the measures taken to address them, as well as the effectiveness of those measures.
1	B	3	J	3	Encouraging corporations to report on human rights due diligence	Referring to established reporting standards such as the Global Reporting Initiative.
1	B	3	K	1	Introducing legally binding reporting requirements on non-financial issues	Establishing non-financial reporting requirements on human rights due diligence processes and the results thereof for companies domiciled in the country's territory and/or jurisdiction.
1	B	3	K	2	Introducing legally binding reporting requirements on non-financial issues	Introducing transparency requirements in host State legislation and contracts with multinational enterprises.
1	B	3	K	3	Introducing legally binding reporting requirements on non-financial issues	Including reporting requirements on human rights issues in stock exchange listing requirements.
1	B	3	K	4	Introducing legally binding reporting requirements on non-financial issues	Ensuring the verification of information by arranging an independent audit of the reports, and issuing sanctions where inaccurate and/or incomplete information is provided.
1	B	3	L	1	Ensuring transparency of payments to and from governments	Disclosing the amounts paid to and received from, companies on the level of projects.
1	B	3	L	2	Ensuring transparency of payments to and from governments	Requiring corporations to disclose the amounts paid to, and received from, companies on the level of projects.
1	B	3	L	3	Ensuring transparency of payments to and from governments	Joining and/or supporting the Extractive Industry Transparency Initiative (EITI).
1	B	3	L	4	Ensuring transparency of payments to and from governments	Ensuring the verification of information by arranging an independent audit of the reports, and issuing sanctions where inaccurate and/or incomplete information is provided.
1	B	4	A	1	Ensuring implementation of UNGPs by State-owned or controlled companies	Clarifying the commitment that business enterprises owned or controlled by the State live up to the same requirements that private companies are expected to fulfil (see Guiding Principle 2).
1	B	4	A	2	Ensuring implementation of UNGPs by State-owned or controlled companies	Ensuring that effective human rights due diligence is implemented by State-owned or controlled companies.
1	B	4	A	3	Ensuring implementation of UNGPs by State-owned or controlled companies	Fostering the participation of state-owned companies in relevant multi-stakeholder and multilateral initiatives such as the UN Global Compact or the Principles for Responsible Investment.
1	B	4	A	4	Ensuring implementation of UNGPs by State-owned or controlled companies	Introducing effective reporting and oversight procedures to ensure respect for human rights by State-owned and controlled companies.
1	B	4	A	5	Ensuring implementation of UNGPs by State-owned or controlled companies	Allocating adequate resources to, and building capacity of, administrative branches in charge of scrutinizing state-owned or controlled enterprises.

1	B	4	B	1	Introducing human rights conditionality to the work of export credit agencies	Developing a policy with a clear commitment to human rights and actions detailing how the export credit agency implements the UNGPs throughout its processes.
1	B	4	B	2	Introducing human rights conditionality to the work of export credit agencies	Requiring human rights due diligence on projects as part of the application process where a heightened risk of adverse human rights impacts is identified.
1	B	4	B	3	Introducing human rights conditionality to the work of export credit agencies	Providing clear guidance regarding the expectations on human rights due diligence for business enterprises applying for export credits.
1	B	4	B	4	Introducing human rights conditionality to the work of export credit agencies	Conditioning export credits for projects with risks of adversely impacting human rights on the implementation of specific mitigation measures.
1	B	4	B	5	Introducing human rights conditionality to the work of export credit agencies	Refraining from supporting projects with high risks of adversely impacting on human rights.
1	B	4	B	6	Introducing human rights conditionality to the work of export credit agencies	Allocating adequate resources for the monitoring of human rights impacts of supported companies or projects.
1	B	4	B	7	Introducing human rights conditionality to the work of export credit agencies	Supporting and/or adopting the recommendations of the OECD Council on common approaches for officially supported export credits and environmental and social due diligence.
1	B	4	C	1	Introducing human rights conditionality in other public finance instruments	Including human rights conditionality in the investment strategies of all public finance institutions (national and multilateral) including by adhering to the UN Principles for Responsible Investment and by referring to the IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability and the Equator Principles.
1	B	4	C	2	Introducing human rights conditionality in other public finance instruments	Requiring human rights due diligence on projects as part of the application process where a heightened risk of adverse human rights impacts is identified.
1	B	4	C	3	Introducing human rights conditionality in other public finance instruments	Allocating adequate resources for the monitoring of human rights impacts of State-supported companies or projects.
1	B	4	C	4	Introducing human rights conditionality in other public finance instruments	Supporting the inclusion of human rights considerations in international and regional development finance institutions (see also Guiding Principle 10).
1	B	4	D	1	Introducing human rights conditionality in non-financial support instruments	Making the delivery of export promotion support measures by embassies or specialized export promotion agencies (see also Guiding Principle 3c) conditional on the parallel engagement of the company in an effective human rights due diligence process.
1	B	4	D	2	Introducing human rights conditionality in non-financial support instruments	Making public private partnerships in development assistance conditional on a company's human rights record and an adequate human rights due diligence review of such partnerships.
1	B	4	D	3	Introducing human rights conditionality in non-financial support instruments	Refraining from providing support to, and partnering with, business enterprises which adversely impact on human rights and refuse to cooperate in addressing the situation.

1	B	5	A	1	Introducing human rights requirements when contracting with, or legislating for, business enterprises on the delivery of public services	Conducting a human rights impact assessment prior to any privatization, or private sector delivery of, public services, and taking action on the basis of those findings.
1	B	5	A	2	Introducing human rights requirements when contracting with, or legislating for, business enterprises on the delivery of public services	Requiring Government contractors to join relevant multi-stakeholder initiatives, such as the International Code of Conduct for Private Security Providers (ICoC), or the Voluntary Principles on Security and Human Rights for companies in the extractive industries (VPs).
1	B	5	A	3	Introducing human rights requirements when contracting with, or legislating for, business enterprises on the delivery of public services	Introducing human rights provisions into all contracts with organizations that provide public services, especially where a risk of adverse human rights impacts is identified.
1	B	5	A	4	Introducing human rights requirements when contracting with, or legislating for, business enterprises on the delivery of public services	Adopting legal provisions which require all corporations that provide services on behalf of the State to respect human rights and implement human rights due diligence processes.
1	B	5	A	5	Introducing human rights requirements when contracting with, or legislating for, business enterprises on the delivery of public services	Including a company's ability to demonstrate its respect for human rights as a key issue in the selection process.
1	B	5	A	6	Introducing human rights requirements when contracting with, or legislating for, business enterprises on the delivery of public services	Providing training and capacity building to all business enterprises that deliver public services.
1	B	5	A	7	Introducing human rights requirements when contracting with, or legislating for, business enterprises on the delivery of public services	Ensuring adequate oversight and monitoring of the human rights impacts of corporations that deliver public services.
1	B	5	B	1	Ensuring respect for human rights when contracting with private security providers	Requiring private security providers to respect human rights throughout their operations and implement adequate human rights due diligence processes including through the introduction of language in contractual agreements.
1	B	5	B	2	Ensuring respect for human rights when contracting with private security providers	Becoming party of the Montreux Document on Pertinent International Legal Obligations and Good Practices for States related to Operations of Private Military and Security Companies During Armed Conflict
1	B	5	B	3	Ensuring respect for human rights when contracting with private security providers	Becoming party of the International Code of Conduct for Private Security Providers (ICoC) including its Association (ICoCA).
1	B	5	B	4	Ensuring respect for human rights when contracting with private security providers	Enacting legislation excluding contracting with PSMCs which are not party to the ICoC and/or ICoCA.
1	B	6	A	1	Introducing human rights conditionality in public procurement	Requiring human rights due diligence from bidders in cases where risks of adverse human rights impacts, including in the supply chain of a given product, are identified.

1	B	6	A	2	Introducing human rights conditionality in public procurement	Providing clear guidance to bidders on what is expected from them in terms of human rights due diligence.
1	B	6	A	3	Introducing human rights conditionality in public procurement	Taking human rights considerations into account when selecting successful contractors and excluding bids with high risks of adverse impacts on human rights.
1	B	6	A	4	Introducing human rights conditionality in public procurement	Including human rights requirements and due diligence measures into all contracts.
1	B	6	A	5	Introducing human rights conditionality in public procurement	Ensuring adequate monitoring of human rights impacts by all contractors.
1	B	6	B	1	Fostering the introduction of human rights conditionality in public procurement agencies at sub-state levels	Requiring, where possible, procurement agencies at sub-state levels to implement the same human rights standards as are implemented at the national level.
1	B	6	B	2	Fostering the introduction of human rights conditionality in public procurement agencies at sub-state levels	Pooling procurements with high human rights risks at the national level.
1	B	6	B	3	Fostering the introduction of human rights conditionality in public procurement agencies at sub-state levels	Conducting capacity building on the integration of human rights into public procurement with relevant agencies at sub-state levels.
1	B	7	A	1	Providing conflict-specific guidance and advice to companies	Providing guidance and advice, for instance through embassies and/or NHRIs, on conducting effective human rights due diligence processes in conflict-affected areas (see also Guiding Principle 3c).
1	B	7	A	2	Providing conflict-specific guidance and advice to companies	Developing early warning programs in collaboration with relevant stakeholders including business enterprises, present in each conflict area.
1	B	7	A	3	Providing conflict-specific guidance and advice to companies	Supporting, and where necessary requiring, companies to conduct conflict sensitivity assessments as part of their human rights due diligence.
1	B	7	A	4	Providing conflict-specific guidance and advice to companies	Developing guidance on how to deal with the risk of sexual and gender-based violence and advising business enterprises about this.
1	B	7	A	5	Providing conflict-specific guidance and advice to companies	Promoting the implementation of the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in Conflict-Affected and High-Risk Areas.
1	B	7	B	1	Supporting multi-stakeholder initiatives dealing with issues related to conflict-affected areas	Adhering to and implementing the requirements of the Voluntary Principles on Security and Human Rights and the International Code of Conduct on Private Security providers.
1	B	7	B	2	Supporting multi-stakeholder initiatives dealing with issues related to conflict-affected areas	Supporting private-sector led initiatives such as the Conflict-Free Gold Initiative, the Conflict-Free Smelter Program, or activities of the International Council on Mining and Metals.

1	B	7	B	3	Supporting multi-stakeholder initiatives dealing with issues related to conflict-affected areas	Engaging in the creation and support of certification schemes on the responsible sourcing and trading of goods from conflict-affected areas.
1	B	7	C	1	Enacting legislation specific to conflict-affected areas	Assessing the legal framework with regard to the extent to which it addresses heightened risks of adverse human rights impacts in conflict affected areas, and identifying, and acting to deal with any protection gaps.
1	B	7	C	2	Enacting legislation specific to conflict-affected areas	Introducing reporting requirements on commodities from conflict affected areas.
1	B	7	C	3	Enacting legislation specific to conflict-affected areas	Introducing an obligation to notify or report on activities in specific high-risk countries.
1	B	7	C	4	Enacting legislation specific to conflict-affected areas	Developing mechanisms for civil or criminal liability for companies domiciled or operating in their territory and/or jurisdiction and involved in gross human rights abuses.
1	B	7	C	5	Enacting legislation specific to conflict-affected areas	Signing and ratifying the Rome Statute and accepting the jurisdiction of the International Criminal Court.
1	B	7	C	6	Enacting legislation specific to conflict-affected areas	Engaging in multilateral efforts to improve prevention, mitigation and remediation of business involvement in gross human rights violations.
1	B	8	A	1	Conducting internal training and capacity building on the UNGPs and the NAP	Developing guidance and training material on the UNGPs and the NAP for all government staff.
1	B	8	A	2	Conducting internal training and capacity building on the UNGPs and the NAP	Conducting obligatory training sessions with relevant staff in the capital as well as overseas.
1	B	8	A	3	Conducting internal training and capacity building on the UNGPs and the NAP	Allocating the necessary resources to the NHRI or other independent experts to carry out these training sessions and capacity building efforts.
1	B	8	B	1	Ensuring coherence of policy documents	Providing explicit clarification in each of the documents on how the various strategies relate to each other and cross-referencing the different strategies.
1	B	8	B	2	Ensuring coherence of policy documents	Ensuring that national development plans, CSR strategies or overall human rights national action plans include chapters on business and human rights which either include the NAP in its entirety, or refer to the stand-alone NAP.
1	B	8	B	3	Ensuring coherence of policy documents	Developing policies on addressing human rights issues in specific high risk industries while ensuring full coherence with other policy documents.
1	B	8	C	1	Ensuring coherence of government measures	Making sure the corporate responsibility to respect and in particular the concept of human rights due diligence is used as the common denominator for all government activity in relation to business and human rights.
1	B	8	C	2	Ensuring coherence of government measures	Clarifying what the government expects companies to do (see Guiding Principle 2) and use this understanding as the basis of all measures.

1	B	9	A	1	Ensuring that bilateral and multilateral investment agreements do not impede respect for human rights	Conducting human rights impact assessments prior to concluding bilateral or multilateral investment agreements.
1	B	9	A	2	Ensuring that bilateral and multilateral investment agreements do not impede respect for human rights	Introducing specific human rights provisions in bilateral or multilateral investment agreements.
1	B	9	A	3	Ensuring that bilateral and multilateral investment agreements do not impede respect for human rights	Ensuring that stabilization clauses in bilateral or multilateral investment agreements do not constrain a government's freedom to implement legislation to improve corporate respect for human rights. Supporting efforts to strengthen transparency of investor-State dispute settlement mechanisms.
1	B	9	A	4	Ensuring that bilateral and multilateral investment agreements do not impede respect for human rights	Monitoring decisions reached pursuant to the investor-state dispute settlement mechanisms that concern human rights.
1	B	9	A	5	Ensuring that bilateral and multilateral investment agreements do not impede respect for human rights	Ensuring that human rights obligations imposed on foreign investors are equally imposed on domestic investors.
1	B	9	B	1	Fostering business respect for human rights through bilateral and multilateral trade agreements	Conducting human rights impact assessments prior to concluding trade agreements.
1	B	9	B	2	Fostering business respect for human rights through bilateral and multilateral trade agreements	Introducing provisions on human rights in trade agreements, including stipulating that trading partners ratify international human rights instruments and fundamental ILO conventions.
1	B	9	B	3	Fostering business respect for human rights through bilateral and multilateral trade agreements	Including in trade agreements an exemption from agreed provisions in cases where the other contracting party violates human rights.
1	B	9	B	4	Fostering business respect for human rights through bilateral and multilateral trade agreements	Monitoring the human rights impacts of ongoing trade agreements and address adverse impacts where identified.
1	B	9	C	1	Ensuring that contracts for investment projects between host state and multinational enterprises foster business respect for human rights	Conducting human rights impact assessments prior to concluding investment contracts.
1	B	9	C	2	Ensuring that contracts for investment projects between host state and multinational enterprises foster business respect for human rights	Including clauses into State-company investment contracts that require companies to respect human rights and implement human rights due diligence processes.

1	B	9	C	3	Ensuring that contracts for investment projects between host state and multinational enterprises foster business respect for human rights	Identifying ways to ensure that companies domiciled on their territory do not sign investment agreements which limit the space of host States to implement their human rights duties.
1	B	9	C	4	Ensuring that contracts for investment projects between host state and multinational enterprises foster business respect for human rights	Increasing awareness of and implementing the recommendations of the UN principles for responsible contracts developed in 2011 by the then SRSG John Ruggie.
1	B	10	A	1	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Promoting the effective implementation of the UNGPs through the mandate and activities of the UN Human Rights Council.
1	B	10	A	2	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Supporting the processes within the UN bodies on strengthening the protection of population groups that may be particularly vulnerable to business-related human rights abuse, such as children, women, indigenous peoples, ethnic minorities and persons with disabilities.
1	B	10	A	3	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Building synergies between the implementation of the UNGPs and States' commitments and international obligations under International Labour Standards.
1	B	10	A	4	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Supporting the ILO supervisory mechanism on the application of international labour standards in law and practice.
1	B	10	A	5	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Supporting the OECD Guidelines on Multinational Enterprises as well as related guidelines, templates and recommendations and work towards wider adherence by non-OECD member States.
1	B	10	A	6	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Supporting the inclusion of human rights criteria in international financial institutions such as the IFC and regional development banks.
1	B	10	A	7	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Supporting the cooperation on business and human rights issues between the World Trade Organization (WTO) and other international organizations (such as ILO and the World Intellectual Property Organization (WIPO)) within the framework of the WTO Coherence Mandate.
1	B	10	A	8	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Promoting business and human rights issues in global policy processes on the Sustainable Development Goals (SDGs) and the post-2015 development agenda as a whole.
1	B	10	A	9	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Supporting the inclusion of human rights issues in international finance institutions (IFIs) and ensure effective remedy for individuals or communities adversely affected projects supported by IFIs, including by introducing non-judicial grievance mechanisms in IFIs (see also Guiding Principles 4, 26 and 27).
1	B	10	A	10	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Promoting the inclusion of business and human rights concerns through UN platforms related to communication technologies such as the World Summit on the Information Society (WSIS) process or other relevant international bodies such as the Internet Governance Forum (IGF).

1	B	10	A	11	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Using the platforms of multilateral institutions to develop and strengthen level playing fields in relation to the legislation regarding business and human rights of home and host States.
1	B	10	A	12	Advancing the business and human rights agenda in multilateral institutions	Engaging in peer-review processes on NAP development and implementation.
1	B	10	B	1	Advancing the business and human rights agenda in regional organizations	Calling for and supporting the development of regional strategies on the implementation of the UNGPs in the African Union, the Association of Southeast Asian Nations, the European Union, the Council of Europe, and the Organization of American States.
1	B	10	B	2	Advancing the business and human rights agenda in regional organizations	Using regional organizations as a platform to promote the development of NAPs by member States.
1	B	10	C	1	Including business and human rights issues in the universal periodic review (UPR) and in reports to UN human rights treaty monitoring bodies	Reporting to UN human rights treaty monitoring bodies and the UPR on its activities and the challenges it faces in the field of business and human rights.
1	B	10	C	2	Including business and human rights issues in the universal periodic review (UPR) and in reports to UN human rights treaty monitoring bodies	Including business and human rights issues in reports on other States.
1	B	10	C	3	Including business and human rights issues in the universal periodic review (UPR) and in reports to UN human rights treaty monitoring bodies	Promoting exchange and dialogue with civil society organizations in host and home States on business and human rights issues to be included in the recommendations to other States.
1	B	10	C	4	Including business and human rights issues in the universal periodic review (UPR) and in reports to UN human rights treaty monitoring bodies	Ensuring effective follow-up to any recommendations from UN human rights treaty monitoring bodies, special procedure mandate holders, or the UPR process.
3	A	25	A	1	Promoting the generation and dissemination of knowledge on adverse business-related human rights impacts	Providing NHRIs and/or civil society organizations with adequate resources to identify and publicise adverse human rights impacts by corporations.
3	A	25	A	2	Promoting the generation and dissemination of knowledge on adverse business-related human rights impacts	Supporting the collection of gender-disaggregated data in order to identify ways in which a business enterprise may have differential, disproportionate, or unforeseen gender-related impacts.
3	A	25	B	1	Protecting human rights defenders	Committing to, and implementing the responsibilities under, the UN Declaration on human rights defenders and supporting the work of the UN special rapporteur on human rights defenders.
3	A	25	B	2	Protecting human rights defenders	Enacting legislation ensuring the protection of human rights defenders who address business-related human rights harm in the country's territory and/or jurisdiction.

3	A	25	B	3	Protecting human rights defenders	Collaborating with NHRIs, civil society organizations and trade unions in identifying human rights defenders in need of protection, both domestically and extraterritorially.
3	A	25	B	4	Protecting human rights defenders	Engaging directly with human rights defenders through embassies including by formally inviting them to events, visiting contested project sites, and upholding regular and public contact.
3	A	25	B	5	Protecting human rights defenders	Showing support for human rights defenders in political and diplomatic exchanges.
3	A	25	B	6	Protecting human rights defenders	Collaborating with business enterprises to ensure that they help providing for the protection of human rights defenders and refrain from taking action which might put them at risk.
3	A	25	B	7	Protecting human rights defenders	Enacting anti-SLAPP legislation to ensure that human rights defenders are not subjected to civil liability for their activities.
3	A	25	B	8	Protecting human rights defenders	Offering, where necessary, political asylum to threatened individuals.
3	B	26	A	1	Ensuring that the combination of various instruments to access remedy is effective	Assessing (in case this has not yet been done) to what extent victims of domestic and extraterritorial adverse business-related human rights impacts have access to remediation mechanisms and address the identified gaps.
3	B	26	A	2	Ensuring that the combination of various instruments to access remedy is effective	Following guidance provided by the recommendations set out in the final report of the UN High Commissioner for Human Rights to the Human Rights Council on "Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse".
3	B	26	A	3	Ensuring that the combination of various instruments to access remedy is effective	Ensuring that a smart and appropriate mix of different types of mechanisms are taken which complement each other and respond effectively to different types of human rights abuses.
3	B	26	A	4	Ensuring that the combination of various instruments to access remedy is effective	Ensuring that the mix of measures taken reflects the provision in the UNGPs that effective judicial mechanisms are at the core of ensuring access to remedy.
3	B	26	A	5	Ensuring that the combination of various instruments to access remedy is effective	Ensuring that the measures taken are adequately resourced and publicised.
3	B	26	B	1	Promoting accessibility of national and international remediation mechanisms	Reducing procedural and practical barriers to accessing remedies including by ensuring that affected parties of population groups that may be particularly exposed to business-related human rights abuse, such as children, women, indigenous peoples, ethnic minorities and persons with disabilities, as well as their representatives, have equitable access to remediation mechanisms (see Guiding Principles 26, 27, 28, and 30).
3	B	26	B	2	Promoting accessibility of national and international remediation mechanisms	Ensuring that judicial and non-judicial grievance mechanisms respond to the specific needs of victims of sexual abuse and harassment, including by making sure that processes are handled by professional staff and by ensuring anonymity of victims.

3	B	26	B	3	Promoting accessibility of national and international remediation mechanisms	Improving access to transnational remedy through both judicial and non-judicial mechanisms (see Guiding Principles 26 and 27).
3	B	26	B	4	Promoting accessibility of national and international remediation mechanisms	Collaborating with civil society organizations and/or NHRIs to strengthen awareness of remediation mechanisms accessible to victims of adverse business-related human rights impacts.
3	B	26	C	1	Strengthening independent judicial systems	Enshrining the independence of the judicial system in the country's constitution and/or law.
3	B	26	C	2	Strengthening independent judicial systems	Ensuring that the judiciary has the ability to decide without any restrictions, improper influences or pressures, whether an issue submitted to it for decision is within its competence as defined by law.
3	B	26	C	3	Strengthening independent judicial systems	Introducing due process to the selection of senior judicial officers in order to limit political interference.
3	B	26	C	4	Strengthening independent judicial systems	Providing the judiciary with adequate resources to enable it to perform its functions independently.
3	B	26	C	5	Strengthening independent judicial systems	Supporting other countries in their efforts to strengthen the independence of their judicial systems.
3	B	26	C	6	Strengthening independent judicial systems	Taking measures to deter and eradicate corruption in the judicial system.
3	B	26	C	7	Strengthening independent judicial systems	Strengthening labour inspectorates to detect violations of and informing workers of their rights.
3	B	26	D	1	Reducing barriers to access to remedy	Carrying out a formal legal review of the effectiveness of domestic remedial mechanisms in relation to cases of business-related human rights abuses, encompassing issues such as coverage of laws, principles for determining legal liability, allocation of legal liability among corporate groups and within supply chains, responsiveness in cross-border cases and appropriateness and effectiveness of sanctions and other remedies.
3	B	26	D	2	Reducing barriers to access to remedy	Carrying out a review of the role and capacity of State agencies responsible for investigation and enforcement of business-related human rights abuses in order to identify ways in which they can be better supported and resourced.
3	B	26	D	3	Reducing barriers to access to remedy	Making improvements to the systems by which enforcement agencies and judicial bodies can readily and rapidly seek legal assistance and respond to counterparts in other States with respect to the detection, investigation, prosecution and enforcement of cross-border cases.
3	B	26	D	4	Reducing barriers to access to remedy	Carrying out a review (or series of reviews) to identify ways of diversifying sources of litigation funding for litigants in private law claims, and reducing the costs to claimants seeking to make use of State-based judicial mechanisms.

3	B	26	D	5	Reducing barriers to access to remedy	Making improvements to the systems by which claimants in private law claims are readily and rapidly able to seek legal assistance from relevant State agencies and judicial bodies in other States for the purpose of gathering evidence from foreign individual, corporate and regulatory sources for use in judicial proceedings.
3	B	27	A	1	Strengthening the effectiveness of existing non-judicial state-based grievance mechanisms	Making sure that NHRIs and/or ombudsperson offices have the appropriate mandates and resources available to receive complaints from victims of alleged business-related human rights abuses.
3	B	27	A	2	Strengthening the effectiveness of existing non-judicial state-based grievance mechanisms	Ensuring the effectiveness of OECD National Contact Points (NCP) by improving knowledge about their existence and, where appropriate, expanding their mandate and financial resources.
3	B	27	A	3	Strengthening the effectiveness of existing non-judicial state-based grievance mechanisms	Anchoring non-judicial grievance mechanisms such as the ones provided by NHRIs, ombudspersons, or the OECD NCPs in national law.
3	B	27	A	4	Strengthening the effectiveness of existing non-judicial state-based grievance mechanisms	Establishing non-judicial grievance mechanisms tailored to the specific rights and needs of groups at risk of becoming vulnerable or marginalized, such as ombudspersons for children.
3	B	27	A	5	Strengthening the effectiveness of existing non-judicial state-based grievance mechanisms	Ensuring that business enterprises which, in the course of non-judicial grievance mechanisms have been found to have abused human rights, implement remedial action and face adequate consequences, including through administrative penalties such as fines or the limitation of access to State services (see also Guiding Principles 4 and 5).
3	B	27	A	6	Strengthening the effectiveness of existing non-judicial state-based grievance mechanisms	Improving home and/or host State oversight mechanisms where non-judicial grievance mechanisms have found States to inadequately meet their role.
3	B	27	A	7	Strengthening the effectiveness of existing non-judicial state-based grievance mechanisms	Introducing adequate independent oversight mechanisms with the mandate to regularly test non-judicial grievance mechanisms against the effectiveness criteria of Guiding Principle 31.
3	B	27	B	1	Creating new non-judicial state-based grievance mechanisms	Providing NHRIs and/or ombudsperson offices with a mandate to receive complaints from victims of alleged business-related human rights abuses.
3	B	27	B	2	Creating new non-judicial state-based grievance mechanisms	Adhering to the OECD Guidelines on Multinational Enterprises and setting up an effectively mandated and resourced National Contact Point.
3	B	27	B	3	Creating new non-judicial state-based grievance mechanisms	Creating alternative entities with a mandate to receive complaints from victims of alleged business-related human rights abuses.
3	B	27	B	4	Creating new non-judicial state-based grievance mechanisms	Creating a separate accountability mechanism, which can receive complaints on alleged involvement in adverse human rights impacts by state-owned or controlled business enterprises.

3	B	27	B	5	Creating new non-judicial state-based grievance mechanisms	Creating remedy mechanisms for complaints related to projects supported by international finance institutions and consider referring to the mechanism of the International Finance Corporation's Compliance Advisor Ombudsman (CAO).
3	B	27	B	6	Creating new non-judicial state-based grievance mechanisms	Facilitate mediation on an ad-hoc basis between business enterprises and affected individuals or their representatives.
3	B	28	A	1	Supporting the development of business-based grievance mechanisms	Developing best practice and guidance on the establishment of effective business-based grievance mechanisms which respond to the criteria identified in Guiding Principle 31.
3	B	28	A	2	Supporting the development of business-based grievance mechanisms	Providing an enabling environment for labour relation systems, including through the support of labour tribunals and industrial relations systems.
3	B	28	A	3	Supporting the development of business-based grievance mechanisms	Encouraging and supporting business associations to develop grievance mechanisms.
3	B	28	A	4	Supporting the development of business-based grievance mechanisms	Supporting the inclusion of civil society organizations and trade unions in business-based grievance mechanisms and act as, among other things, representatives or mediators in disputes between aggrieved parties.
3	B	28	B	1	Supporting access to regional and international human rights bodies	Strengthening the awareness of regional and international human rights bodies and the ways in which they can be accessed by victims.
3	B	28	B	2	Supporting access to regional and international human rights bodies	Addressing procedural or practical barriers for rights holders, for instance by helping to establish connection with the regional or international body, or by supporting the provision of legal aid.
3	B	28	B	3	Supporting access to regional and international human rights bodies	Working towards more opportunities for rights holders to access regional and international human rights bodies.
3	B	30	A	1	Supporting the development of grievance mechanisms by multi-stakeholder initiatives	Supporting the development of effective grievance mechanisms in multi-stakeholder initiatives and ensure that they reflect the criteria identified in Guiding Principle 31.
3	B	30	A	2	Supporting the development of grievance mechanisms by multi-stakeholder initiatives	Enforcing adequate consequences for business enterprises which have been found to have breached commitments, such as fines or by limiting access to State services.
3	B	31	A	1	Ensuring that all non-judicial grievance measures live up to the effectiveness criteria	Making sure that all the non-judicial grievance mechanisms it runs, is part of or, it supports (see Guiding Principles 27, 28, and 30) are developed and operated in accordance with the criteria set out in Guiding Principle 31.
3	B	31	A	2	Ensuring that all non-judicial grievance measures live up to the effectiveness criteria	Ensuring that the non-judicial grievance mechanisms are adequately mandated and resourced so that they are effective.