



Nota orientativa de la OIE

¿Cómo pueden las organizaciones empresariales fomentar el respeto de los derechos humanos entre las empresas?

Mayo de 2021



A powerful
and balanced
voice for busines

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.



Cofinanciado por la Unión Europea

ÍNDICE

Acerca de esta nota orientativa	5
--	----------

El papel de las organizaciones empresariales y de empleadores	7
--	----------

¿Cómo pueden las organizaciones empresariales apoyar a sus miembros en materia de derechos humanos?	7
---	---

¿Qué opinan las organizaciones empresariales?	8
--	---

La puesta en práctica	9
------------------------------	----------

¿Qué medidas prácticas pueden adoptar las organizaciones empresariales?	9
--	---

ACCIÓN 1: lograr que las empresas a nivel nacional consideren que las normas internacionales son reales y pertinentes	9
---	---

ACCIÓN 2: apoyar a las empresas para que adquieran conocimientos prácticos sobre derechos humanos	10
---	----

ACCIÓN 3: promover el respeto de los derechos humanos al participar en los cambios en la legislación y las políticas	12
--	----

ACCIÓN 4: utilizar su poder de convocatoria para apoyar las alianzas y la colaboración en pro del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas	13
--	----

PASE A LA ACCIÓN. Preguntas clave que ha de tener en cuenta para identificar a las principales partes interesadas:	14
--	----

Recursos adicionales	15
-----------------------------	-----------



Acerca de esta nota orientativa

Se ha elaborado esta nota orientativa para ayudar a las organizaciones empresariales a comprender cómo pueden fomentar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

Este documento le permitirá aprender sobre:

- Cómo puede ayudar a sus empresas miembro a adquirir o ampliar sus conocimientos en materia de derechos humanos.
- Qué medidas prácticas puede adoptar para lograr este objetivo, con ejemplos de prácticas de organizaciones homólogas.
- Dónde puede acceder a más información y recursos sobre este tema.

Las empresas de todo el mundo están cada vez más interesadas en saber qué se espera de ellas en materia de derechos humanos y cómo pueden cumplir esas expectativas.

Las organizaciones empresariales desempeñan un papel importante a la hora de ayudar a sus miembros a comprender las principales normas, a reforzar su enfoque práctico para gestionar los riesgos en materia de derechos humanos y a seguir con confianza los avances en las legislaciones y políticas relativas a los derechos humanos.

Esta nota orientativa bebe de las aportaciones de las organizaciones empresariales de todo el mundo, con el fin de que le resulte de máxima utilidad y pueda beneficiarse de las experiencias de organizaciones homólogas en contextos similares.

¿A QUÉ HACE REFERENCIA EL CONCEPTO DE «EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS»?

En la actualidad, existe un consenso generalizado sobre la necesidad de que las empresas tomen medidas proactivas para gestionar los riesgos y los problemas relacionados con los derechos humanos, es decir, para evitar que sus actividades perjudiquen a las personas. El concepto «empresas y derechos humanos» está vinculado a la conducta empresarial responsable, que describe la responsabilidad de las empresas de desarrollar sus actividades de forma ética y respetuosa con las personas y el medioambiente.

Los [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos](#) (o Principios Rectores) constituyen el marco de referencia mundial para abordar los desafíos de los derechos humanos relacionados con las empresas.

Los Principios Rectores proporcionan un marco de tres pilares que establece funciones claras tanto para los gobiernos como para las empresas.

EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS	LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS	EL ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN
Los Estados tienen la obligación jurídica internacional de proteger los derechos humanos, lo que incluye proteger a las personas de la repercusión de las actividades empresariales en los derechos humanos.	Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Pueden cumplir con esta responsabilidad tomando medidas para evaluar y abordar su posible implicación en repercusiones negativas sobre los derechos humanos.	Las personas afectadas deben tener acceso a mecanismos de reparación eficaces. Tanto los Estados como las empresas deben disponer medidas para que esto ocurra.

En este marco, los gobiernos tienen el deber fundamental de proteger los derechos humanos de todas las personas. Por su parte, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos de aquellas personas que podrían verse afectadas por su actividad y sus relaciones empresariales. Para cumplir con sus responsabilidades, ambos deben tomar medidas continuas y proactivas para evaluar y abordar su implicación en la vulneración de los derechos humanos.

Los Principios Rectores fueron aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011 y han tenido una buena acogida por parte de los gobiernos, la sociedad civil y las empresas. Están influyendo en los cambios en la legislación y las políticas en todo el mundo, por ejemplo, bajo la forma de requisitos como la presentación de informes obligatoria sobre derechos humanos o la debida diligencia. Además, se han convertido en el principal punto de referencia para las partes interesadas de las empresas, incluidos los inversores, los clientes, los organismos gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil.

El papel de las organizaciones empresariales y de empleadores

¿Cómo pueden las organizaciones empresariales apoyar a sus miembros en materia de derechos humanos?

Las organizaciones empresariales pueden desempeñar un papel muy importante y ayudar a sus miembros a conocer, comprender y cumplir las expectativas depositadas en las empresas relativas a los derechos humanos.

Las organizaciones empresariales pueden:

- **Lograr que las normas y las orientaciones internacionales se perciban como reales y pertinentes sobre el terreno.** Difundir información sobre las principales normas y los Principios Rectores de forma que llegue a sus miembros.
- **Apoyar a sus miembros en la adquisición de conocimientos prácticos sobre derechos humanos.** Ofrecer oportunidades de formación, como talleres y seminarios en línea, y elaborar materiales de orientación.
- **Promover el respeto de los derechos humanos cuando se efectúen cambios en la legislación**

y las políticas. Ayudar a sus miembros a comprender las implicaciones en materia de derechos humanos de los cambios en la legislación y las políticas, así como promover leyes y políticas que fomenten el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

- **Utilizar su poder de convocatoria para apoyar las alianzas y la colaboración con el fin de promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.** Ayudar a los miembros, a otras empresas y a otras organizaciones empresariales a trabajar juntos para adquirir conocimientos en materia de derechos humanos y abordar los desafíos comunes. Esto podría incluir invitar a las empresas miembro y a otras organizaciones a participar en diversos grupos de trabajo e iniciativas pertinentes para su sector, con el fin de abordar las preocupaciones sobre los derechos humanos, o desempeñar un papel importante como interlocutores sociales en el desarrollo de acuerdos marco intersectoriales para mejorar la situación de los derechos humanos.

A continuación, se ahondará en estas acciones clave con ejemplos prácticos reales.

¿QUÉ OPINAN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES?

«Debemos intentar aportar más valor a nuestros miembros. Esta es una oportunidad de oro».

«Tenemos que hacer hincapié en la importancia de promover los derechos humanos en las empresas, porque las empresas que cumplen con la responsabilidad de respetar los derechos humanos tienen una ventaja añadida».

«Lo único que sé sobre los Principios Rectores es que no importa dónde estés, ya sea en el este o en el oeste, en el norte o en el sur, en un país en desarrollo o en un país desarrollado, debemos prepararnos, preparar a nuestros miembros y fomentar capacidades».

«Somos una especie de mediador entre los grandes principios y la realidad sobre el terreno».

«Tenemos que entender qué es lo que funciona para los empleadores».

«Como representante habitual de la organización empresarial de mi país, debo velar por que mi influencia en la política y la legislación de mi país siempre dé prioridad a las personas».

(Estas citas se recogieron en el marco de una sesión de trabajo, celebrada en octubre de 2020, que reunió a diversas organizaciones empresariales miembro de la OIE).

La puesta en práctica

¿Qué medidas prácticas pueden adoptar las organizaciones empresariales?

ACCIÓN 1: LOGRAR QUE LAS EMPRESAS A NIVEL NACIONAL CONSIDEREN QUE LAS NORMAS INTERNACIONALES SON REALES Y PERTINENTES

Las principales normas internacionales en materia de empresas y derechos humanos no siempre logran que las empresas, sobre todo las más pequeñas o las que tienen un enfoque nacional, se identifiquen con ellas. Además, suelen estar redactadas y traducidas a un número limitado de idiomas.

Las organizaciones empresariales pueden desempeñar un papel muy influyente, al difundir información sobre las normas, orientaciones y expectativas fundamentales de manera que sea más accesible para sus miembros y que tenga mayor repercusión.

Por ejemplo, las organizaciones empresariales pueden:

- Traducir las normas internacionales, las orientaciones y los recursos más importantes a los idiomas de sus países.
- Transmitir conceptos complejos en términos sencillos y prácticos; en particular, para las empresas más pequeñas.
- Utilizar conceptos y términos que apelen a las empresas de su país, teniendo en cuenta el contexto y la cultura locales.

TERMINOLOGÍA: HABLAR SOBRE «EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS»

A veces, «empresas y derechos humanos» puede ser un término difícil para iniciar una conversación con las empresas y las organizaciones empresariales buscan otros que puedan entenderse mejor. Nuestra sección de preguntas frecuentes para empresas sobre este tema profundiza en las posibles razones tras esto.

Se pueden utilizar otras expresiones para describir esta temática, pero es importante tener en cuenta que pueden tener un significado algo distinto.

Por ejemplo:

- Conducta empresarial responsable. Está relacionada con el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, pero es una noción más amplia que los derechos humanos, ya que abarca otras cuestiones como el impacto medioambiental y el soborno o la corrupción.

- Responsabilidad social de las empresas. Este término suele resultar familiar a las empresas, pero debe utilizarse con precaución, ya que se suele asociar con actividades voluntarias o filantrópicas, y no tanto con una actividad empresarial responsable.
- Sostenibilidad. Este término también resulta familiar para muchas empresas. Sin embargo, es posible que deba informar sobre las dimensiones de la sostenibilidad relativas a los derechos humanos, ya que muchos lo asocian con la sostenibilidad medioambiental.

Con el tiempo, debe intentar familiarizar a las empresas y hacer que se sientan cómodas con la expresión «empresas y derechos humanos», ya que las partes interesadas de las empresas lo usan cada vez más.

ACCIÓN 2: APOYAR A LAS EMPRESAS PARA QUE ADQUIERAN CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS

Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas necesitan adquirir conocimientos prácticos para crear una cultura empresarial de respeto de los derechos, así como para aplicar políticas y procesos que les permitan identificar y abordar las cuestiones relacionadas con los derechos humanos de forma eficaz. (Nuestras preguntas frecuentes para empresas ofrecen ejemplos prácticos y concretos para iniciarse en este proceso).

Las organizaciones empresariales pueden colaborar en este proceso de desarrollo de capacidades ofreciendo oportunidades de formación práctica y elaborando materiales de orientación.

Por ejemplo, las organizaciones empresariales pueden:

- Elaborar y compartir materiales y herramientas de orientación que expongan con claridad las

medidas que pueden tomar las empresas para crear una cultura que respete los derechos, aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos, colaborar con las partes interesadas, ofrecer mecanismos de reparación y difundir cómo gestionan los riesgos relacionados con los derechos humanos.

- Elaborar y compartir recursos y materiales dirigidos a las empresas más pequeñas o al sector informal, con ideas y lecciones aprendidas por sus organizaciones homólogas.
- Organizar seminarios en línea y talleres para ayudar a las empresas a entablar lazos con los principales expertos y facilitar el aprendizaje por pares entre las empresas.
- Impartir formación a empresas individuales o grupos de empresas.

Difundir ejemplos de prácticas empresariales para que se compartan y sirvan de inspiración a otras empresas.

EJEMPLOS REALES

La Confederación de Empresarios de Macedonia (BCM) se asoció con la ONG local Konekt para ofrecer la primera traducción al macedonio de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. La BCM también produjo un breve [vídeo](#) de acceso público en el que se presenta el concepto de los derechos humanos y su relación con las empresas y en el que se explican los conceptos clave para sus miembros a nivel nacional.

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) ha creado un sitio web para las empresas hondureñas (<https://empresasyddhh.cohep.com/>) sobre el respeto de los derechos humanos. Incluye herramientas, guías y traducciones de principales documentos sobre derechos humanos, como los Principios Rectores. Uno de los recursos principales es la [Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos](#), elaborada por el COHEP. Esta política se centra en las expectativas que recaen en las empresas hondureñas sobre el respeto de los derechos humanos en el contexto local, y ha sido adoptada por las organizaciones miembro del COHEP.

EL PRINCIPAL DESAFÍO: IMPLICAR AL SECTOR INFORMAL

Apoyar el respeto de los derechos humanos en el sector informal puede ser un gran desafío para las organizaciones empresariales.

Algunas estrategias prácticas para conseguirlo son:

- Empoderar a los miembros para que colaboren entre sí en lo que respecta a los riesgos en materia de derechos humanos, en concreto, en el ámbito de las cadenas de suministro que suelen dar trabajo informal. Por ejemplo, se puede debatir y abordar problemas compartidos relacionados con el trabajo informal, como el trabajo infantil, las formas modernas de esclavitud y las condiciones de trabajo inseguras.
- Ofrecer talleres y formación para ayudar a las empresas a conocer mejor los principales problemas presentes en el sector informal y proporcionar orientación específica para identificarlos y abordarlos en sus cadenas de suministro.
- Colaborar con las autoridades gubernamentales pertinentes para promover iniciativas políticas que aborden las causas subyacentes que originan las posibles vulneraciones en los derechos humanos de los trabajadores del sector informal. Promover la transición de la economía informal a la economía formal y promover la libertad sindical y de asociación entre trabajadores y empleadores.
- Señalar las oportunidades existentes para que los miembros colaboren con las autoridades estatales de forma individual o mancomunada y, cuando proceda, compartir orientación sobre los principales problemas y objetivos de las políticas de derechos humanos.

EJEMPLOS REALES

La Federación de Empleadores de Uganda (FUE) fue contactada por una empresa para impartir formación sobre empresas y derechos humanos, pero no tenía la capacidad ni las herramientas para hacerlo. La FUE se asoció con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para ofrecer formación y recursos a la empresa. Además, llevó a cabo una sesión de formación para empleadores sobre la aplicación de los derechos del niño y los principios empresariales.

La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) del Perú elaboró una guía en español sobre la aplicación de los Principios Rectores y organiza talleres para sus miembros sobre los fundamentos de las empresas y los derechos humanos y su puesta en práctica.

La Federación de Industrias de Egipto (FEI) colaboró con la OIT en la elaboración de una guía para las pymes sobre la responsabilidad social empresarial y las prácticas empresariales responsables, que incluyen el trabajo y el empleo, el medioambiente, la participación en las comunidades locales y la colaboración con los proveedores para garantizar un abastecimiento sostenible.

La Asociación de Empleadores de Croacia (HUP/CEA) ha desarrollado formaciones especializadas en materia de responsabilidad social empresarial dirigidas a las pymes, que constituyen una gran parte de sus miembros. La asociación imparte estas formaciones en todo el país y ha invitado a una organización filantrópica local para que dé una ponencia con el objetivo de enseñar a los miembros en qué se diferencian la responsabilidad social empresarial y las prácticas empresariales responsables de las donaciones benéficas.

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) formó una alianza con la OIT y la organización sin ánimo de lucro Cegesti para fomentar capacidades de las organizaciones miembro del COHEP y sus empresas afiliadas en materia de derechos humanos. La iniciativa se centró en los sectores con mayor riesgo para los derechos humanos en Honduras, entre ellos, los sectores de la energía, la minería, la agroindustria y el turismo. En el marco de dicha alianza, el COHEP también publicó una guía en español para las empresas sobre la integración de los derechos humanos en las prácticas empresariales. En el futuro, el COHEP emprenderá actividades adicionales para fomentar la capacidad empresarial a través de la alianza, entre las que se incluyen la prestación de asistencia técnica a la Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa (CCIT) para elaborar una política de derechos humanos, el apoyo a dos empresas afiliadas a la CCIT para reforzar los derechos humanos en sus cadenas de suministro y la elaboración de una guía de buenas prácticas sobre derechos humanos para el sector industrial.

ACCIÓN 3: PROMOVER EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS AL PARTICIPAR EN LOS CAMBIOS EN LA LEGISLACIÓN Y LAS POLÍTICAS

Los cambios en la legislación y las políticas a nivel nacional, regional e internacional pueden afectar al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

Como voz de las empresas, las organizaciones empresariales pueden desempeñar un papel importante al ayudar a sus miembros a entender las implicaciones que tienen los cambios legislativos y políticos en los derechos humanos, y al abogar por leyes y políticas que ayuden a las empresas a desempeñar sus actividades respetando los derechos humanos y que, al mismo tiempo, tengan en cuenta las realidades empresariales.

Por ejemplo, las organizaciones empresariales pueden:

- Colaborar con los responsables de la formulación de políticas para incluir las realidades y las experiencias de las empresas en el proceso, con el fin de garantizar que las leyes tengan en cuenta todas las oportunidades y los desafíos a los que
- se enfrentan las empresas en sus esfuerzos por respetar los derechos humanos.
- Abogar por políticas que aborden las causas de muchos desafíos relacionados con los derechos humanos, como el trabajo informal, la pobreza, la gobernanza, la corrupción, etc.
- Debatir con sus empresas miembro sobre cómo los principales cambios jurídicos y políticos podrían repercutir en sus esfuerzos por desarrollar sus actividades empresariales de manera respetuosa con los derechos humanos.
- Apoyar a los miembros para que sopesen cualquier temor o preocupación que tengan sobre los nuevos cambios. En algunos países, las nuevas leyes, como los requisitos obligatorios de presentación de informes sobre derechos humanos, parecían onerosas cuando se propusieron por primera vez; no obstante, han sido útiles para las empresas que intentan gestionar mejor estas cuestiones y buscan igualar las condiciones con sus pares.
- Participar de manera concienzuda y proactiva en los procesos nacionales de formulación de políticas y legislación, como los destinados a elaborar un plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos.

EJEMPLOS REALES

La Confederación de Empresarios de Lituania (LPK) fue invitada por el Ministerio de Asuntos Exteriores del país a participar en la elaboración del borrador del plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos de Lituania. La LPK aportó comentarios sobre el borrador basándose en su lectura de las cuestiones y las políticas de derechos humanos más pertinentes para sus miembros. La LPK ha declarado que aprendió de este proceso, que le sirvió para profundizar y elaborar su propia opinión sobre los problemas relacionados con las empresas y los derechos humanos que persisten a la hora de promover el respeto de los derechos por parte de las empresas. La LPK recomienda a otras organizaciones empresariales a participar en este tipo de procesos tan valiosos y las anima a promover que los planes de acción nacionales integren principios y planes específicos para fomentar la comprensión de los Principios Rectores por parte de las empresas.

La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) del Perú fundó un Comité Nacional de Empresas y Derechos Humanos con el mandato de remitir sus observaciones al gobierno peruano y colaborar de forma activa con el gobierno en la elaboración de su plan de acción nacional. Asimismo, se asoció con la OIT para llevar a cabo un estudio sobre la concienciación y las prácticas empresariales en materia de derechos humanos en el Perú, cuyos resultados contribuyeron al proceso de elaboración del plan de acción nacional.

La Confederación de Empresarios de Macedonia (BCM) se asoció con la ONG Konekt en un proyecto para iniciar el debate político sobre la elaboración del borrador del plan de acción nacional de Macedonia del Norte, como parte de un grupo intersectorial formado por empresas, organizaciones de la sociedad civil, responsables de la formulación de políticas y otros agentes implicados. Esta iniciativa forma parte de la Agenda 2030 del país, destinada a aplicar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

ACCIÓN 4: UTILIZAR SU PODER DE CONVOCATORIA PARA APOYAR LAS ALIANZAS Y LA COLABORACIÓN EN PRO DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS

Las alianzas y la colaboración son fundamentales para impulsar a las empresas y los derechos humanos. En parte, contribuyen a que las empresas aprendan entre sí y de otras partes interesadas para reforzar y ampliar sus prácticas. Asimismo, son fundamentales para permitir que empresas relevantes y otras partes interesadas colaboren con el fin de abordar cuestiones complejas o sistémicas que una empresa por sí sola no puede afrontar.

Las organizaciones empresariales pueden aprovechar al máximo su poder de convocatoria y sus relaciones con otras organizaciones, como las redes locales del

Pacto Mundial de las Naciones Unidas, para apoyar las alianzas y la colaboración.

Las organizaciones empresariales también pueden desempeñar un papel valioso como interlocutores sociales, junto con los sindicatos y los gobiernos, en el desarrollo de acuerdos marco intersectoriales que apoyen el trabajo decente. Además, pueden hacerlo de manera informal, contactando con sindicatos para poner en marcha iniciativas en favor del trabajo decente. En calidad de interlocutores sociales, pueden utilizar su poder de convocatoria para reunir diferentes perspectivas de todos los sectores. Las organizaciones empresariales deben aprovechar su posición y su influencia para impulsar un debate constructivo entre los socios y buscar un terreno común, con el objetivo de mejorar la vida y las condiciones de trabajo de las personas.

EJEMPLOS REALES

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) se ha asociado con la Confederación de la Industria Danesa (DI) para impartir una serie de talleres en 2020 y 2021, cuyo fin es fomentar la capacidad de más de 300 empresas en materia de desarrollo sostenible y derechos humanos. Un objetivo clave de los talleres es ofrecer un espacio para que los miembros de la ANDI aprendan de las medidas que toman otras empresas e intercambien buenas prácticas y lecciones aprendidas.

La Federación de Industrias de Egipto (FEI) acogió una conferencia con el profesor John Ruggie, que lideró la elaboración de los Principios Rectores. A la conferencia asistieron más de 350 representantes de las empresas (inclusive, del sector financiero), del gobierno y de las organizaciones de la sociedad civil. Desde entonces, la FEI ha acogido otras conferencias sobre temas relacionados con la responsabilidad empresarial. Pese a que pueda ser difícil reunir diferentes voces en una misma sala, la FEI cree que agrupar a diversas partes interesadas demuestra la importancia de este tema y el compromiso existente en las empresas y en los bancos para con las empresas y los derechos humanos. La FEI ha comprobado que estos foros ofrecen a las empresas líderes la oportunidad de compartir sus progresos y de inspirar y motivar a otras a que sigan sus pasos. Asimismo, ayudan a establecer una red de intercambio de buenas prácticas, tanto entre las empresas y las organizaciones locales como entre los expertos internacionales.

La Asociación de Empresarios de Croacia (HUP/CEA) y la Confederación de Empresarios de Macedonia (BCM) participaron en CSR For All (Responsabilidad social empresarial para todos), una iniciativa de cuatro años de duración dirigida por TISK (la organización de empleadores de Turquía) y la OIE. El objetivo de CSR For All era crear una red regional de concienciación y capacitación en materia de derechos humanos, medioambiente y otros temas en Europa sudoriental. La iniciativa respaldó a las organizaciones empresariales y a sus miembros para que compartieran lo aprendido y crearan una comunidad de prácticas internacional. La HUP/CEA pudo conocer mejor las medidas que muchos de sus miembros ya estaban tomando con respecto a la conducta empresarial responsable, e identificar aquellas esferas en las que podría proporcionar un apoyo adicional. Junto con otros participantes en la

iniciativa CSR For All, la HUP/CEA puso en marcha el CSR Award, un premio anual sobre responsabilidad social empresarial para reconocer y compartir las buenas prácticas de las empresas, que recibió más de 100 candidaturas en su primer año.

La Confederación de Empleadores de Dinamarca (DA) colaboró con el Gobierno danés y la Confederación de Sindicatos de Dinamarca para elaborar con éxito acuerdos marco tripartitos sobre cuestiones como la formación continua y el desarrollo de competencias de los trabajadores, la mejora de las condiciones de trabajo para el aprendizaje profesional y la integración de los refugiados en el mercado laboral.

En respuesta a las tensiones entre los empleadores chinos en Uganda y su fuerza de trabajo local, la Federación de Empleadores de Uganda (FUE) puso en marcha un programa para promover el entendimiento mutuo y la resolución positiva de conflictos entre empleadores y trabajadores. Esta iniciativa consta de varias partes: la FUE se asoció con la Confederación de Empresas de Noruega y la Confederación de Empresas de China para traducir al mandarín la legislación laboral de Uganda y otros recursos de la FUE. Asimismo, llevó a cabo una serie de talleres para empleadores chinos con el fin de educarlos en la cultura, las costumbres y las normas locales del lugar de trabajo y para fomentar sus competencias de gestión en el contexto ugandés. La FUE anima a los empleadores chinos y a los trabajadores ugandeses a trasladar sus preocupaciones a la Federación, con el objetivo de ayudarles a mediar, establecer relaciones constructivas y llegar a soluciones que beneficien a ambas partes.

PASE A LA ACCIÓN. PREGUNTAS CLAVE QUE HA DE TENER EN CUENTA PARA IDENTIFICAR A LAS PRINCIPALES PARTES INTERESADAS:

¿Quiénes son los responsables de la formulación de políticas y los reguladores pertinentes? Piense de una forma menos convencional: podrían tratarse de organismos gubernamentales centrados en el trabajo, el empleo y en el desarrollo empresarial, pero también podrían ser organismos dedicados al

comercio, la justicia o las cuestiones sociales, como el empoderamiento de la mujer, los derechos de los niños, la educación y el medioambiente.

¿A qué sectores y empresas le gustaría dar prioridad? (Por ejemplo, a las que plantean más riesgos potenciales para los derechos humanos, a las que tienen poca representación en su organización, a las que ya defienden con éxito los derechos humanos y pueden inspirar a otras...) ¿Existen otras organizaciones empresariales a nivel nacional que representen a estos sectores y con las que pueda colaborar?

Recursos adicionales

Para obtener una **visión general sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos**, puede ver este vídeo:



Para obtener una **visión general sobre qué efectos sobre los derechos humanos priorizar** en función de la gravedad y el riesgo de que ocurran, puede ver este vídeo:



Otros **recursos útiles para las organizaciones empresariales y las empresas**:

Normas y expectativas fundamentales

- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (ACNUDH, 2011)
- [La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: guía para la interpretación](#) (ACNUDH, 2012)
- [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social](#) (OIT, 2017)
- [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#) (OCDE, 2011)
- [Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable](#) (OCDE, 2018)
- La OCDE también ha elaborado orientaciones de debida diligencia específicas para [el sector minero, el sector textil y del calzado y el sector agrícola](#), así como orientaciones específicas para la aplicación de la debida diligencia en materia de [trabajo infantil en las cadenas de suministro de minerales y la colaboración con las partes interesadas en el sector extractivo](#).

Información sobre cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos

- [Derechos humanos y conducta empresarial responsable](#) (OIE)
- [CSR Germany](#)
- [Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos](#) (publica informes, artículos, estudios y análisis sobre los principales temas de empresas y derechos humanos)
- [Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo](#)

Información sobre cambios en la legislación y las políticas

- [Business and Human Rights: Navigating a Changing Legal Landscape](#) (Clifford Chance, 2020)
- [Key Developments Map](#) (Business & Human Rights in Law)
- [National Action Plans on Business and Human Rights](#) (Danish Institute for Human Rights)

Recursos útiles para las empresas

- [Video: The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: An Introduction](#) (Mike Baab, Danish Institute for Human Rights, 2020)
- [Connecting the anti-corruption and human rights agendas: A guide for business and employers' organisations](#) (OIE-BIAC, 2020)
- [Communicating on sustainability issues: a three-part course for SMEs](#) (OIE-GRI, 2019)
- [Sustainability Reporting Handbook for Employers' Organisations](#) (CSRforALL, 2016)

- [Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas](#) (2016)
- [The UN Guiding Principles Reporting Framework](#)
- [Business Practice Portal](#) (Global Business Initiative)
- [Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide](#) (Sarah Joseph, Ursula Wynhoven y Shubha Chandra, Castan Centre for Human Rights Law, Monash University)
- [Baker McKenzie International Labour and Human Rights Expertise](#)
- [Eversheds Sutherland Business and Human Rights Hub](#)
- [Fasken - Labour, Employment and Human Rights](#)
- [Fragomen - Immigration and human rights](#)
- [Littler Business and Human Rights Hub](#)
- Vídeos de formación para empresas sobre derechos humanos:
 - [Supply Chain Ethics](#) (ABinBEV)
 - [Human Rights Training](#) (BHP)
 - [Business and Human Rights Training](#) (Nestlé y el Danish Institute for Human Rights)
- [Assessing Human Rights Risk in Business enterprise Supply Chains: What to look for](#) (Triponel Consulting, 2020)
- [Five-Step Approach to Stakeholder Engagement Toolkit](#) (BSR, 2019)
- [SMEs and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights](#) (Francis West, Shift)



A powerful
and balanced
voice for business



© IOE 2021