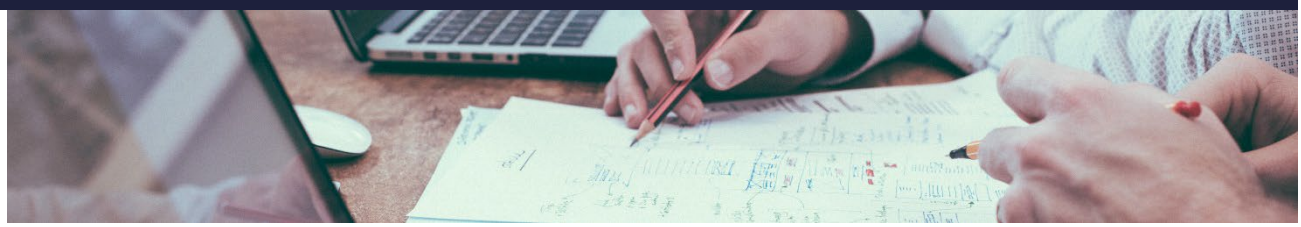
Vol. 6 – N.º 2
Diciembre de 2022

Boletín informativo

Empresas y derechos humanos



En esta edición

Editorial 2

Últimos acontecimientos y evolución normativa 3

Noticias internacionales 3
Noticias regionales-UE 12
Noticias nacionales 16

Publicaciones 22

Conocer y mostrar 26

Noticias sobre el clima 28

Actividades 28

Contactos 33

Editorial

En la edición de febrero de este boletín informativo, predijimos que 2022 sería un año lleno de debates y acontecimientos vibrantes y dinámicos en el ámbito de los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. ¡Estábamos en lo cierto!

Las empresas y los derechos humanos encabezaron el orden del día de numerosos eventos y reuniones nacionales, regionales e internacionales. El papel destacado del sector privado a la hora de definir el debate y promover la agenda sobre esta cuestión quedó claro en todos y cada uno de ellos. Como parte de los esfuerzos que la Organización Internacional de Empleadores (OIE) viene realizando desde hace décadas para apoyar la contribución y el compromiso de las empresas en este ámbito, el artículo principal detalla el anuncio de la fase de diseño para la creación de un Centro de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable.

El Centro se apoyará en la red mundial de la OIE formada por 156 organizaciones de empleadores a través de centros regionales que actuarán como ventanillas únicas para ayudar a todas las empresas a promover la conducta empresarial responsable, con especial atención a las micro-, pequeñas y medianas empresas (mipymes). Para alcanzar los ambiciosos objetivos del Centro, la OIE se complace en contar con Dante Pesce, antiguo miembro del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, para trabajar en la construcción de un futuro centro de excelencia sobre conducta empresarial responsable y derechos humanos.

Se ha añadido una nueva sección al boletín informativo titulada «Conocer y mostrar». Esta sección fomenta las buenas prácticas, los avances y las experiencias que las federaciones miembro de la OIE y las empresas asociadas han llevado a cabo para promover el respeto de los derechos humanos, aplicar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos (UNGP) y realizar acciones de conducta empresarial responsable. El objetivo de esta sección es destacar los esfuerzos realizados por la red mundial de la OIE para promover la agenda sobre empresas y derechos humanos, así como para concienciar sobre la prioridad que las empresas dan a las acciones en este ámbito.

Otros temas clave que también se abordan incluyen los aspectos más destacados de la 8.ª reunión sobre la negociación de un tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos, así como las últimas noticias sobre los avances en este ámbito que han tenido lugar en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional de Normalización (ISO) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Este número también resume las tendencias legislativas regionales y nacionales más recientes.

Por último, les invito a examinar detenidamente el orden del día de la OIE para 2023 que figura al final de este boletín informativo. Va a ser otro año de gran actividad en relación con esta cuestión. Encontrarán más información sobre estos y otros muchos acontecimientos en este boletín informativo y en el sitio web de la OIE.

Matthias Thorns, Secretario General Adjunto de la OIE, Presidente provisional del Grupo de Trabajo de Políticas de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable

Últimos acontecimientos y evolución normativa

Noticias internacionales

Centro de la OIE sobre Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable

Las expectativas de las empresas para dirigir sus actividades conforme a las normas y los principios de derechos humanos reconocidos internacionalmente están aumentando. Los gobiernos y los mercados nacionales están fomentando estas expectativas. Existe una tendencia en auge en relación con las políticas y normativas que exigen que las empresas:

- integren la debida diligencia en materia de derechos humanos en sus actividades y sistemas;
- mejoren y demuestren con eficacia el respeto por los derechos humanos en las actividades empresariales de las cadenas de suministro, para convertir los derechos humanos en una condición fundamental para el acceso y la retención de mercados.

Empresas de todos los tamaños afrontan importantes desafíos al intentar cumplir estos requisitos, en especial, las micro-, pequeñas y medianas empresas (mipymes) y aquellas que realizan actividades y tienen socios empresariales en países con desafíos sociales/medioambientales complejos y que presentan debilidades estatales. Al mismo tiempo, existen carencias a la hora de informar y orientar desde una perspectiva empresarial sobre el modo de integrar los requisitos en las actividades y los sistemas de las empresas de forma específica.

Con este telón de fondo, la OIE está diseñando la creación de un Centro sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable (CER), con el fin de fomentar el respeto por los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales a nivel mundial. El Sr. Dante Pesce, antiguo miembro del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, encabezará esta iniciativa como Consejero Estratégico Principal en la materia. La OIE busca crear alianzas para igualar las condiciones e incorporar en mayor medida a las empresas, las asociaciones de pequeñas empresas, las mipymes y las organizaciones de empleadores.

Fines y objetivos

El Centro de la OIE propuesto fomentará el respeto por los derechos humanos y la CER en el marco de las actividades empresariales. Además, salvará la distancia existente entre las crecientes expectativas y los requisitos y la concienciación, la comprensión y la capacidad de las organizaciones de empleadores y las empresas para estar a la altura de estos.

El Centro de la OIE pretende:

- Fortalecer las capacidades del sector empresarial para integrar los derechos humanos como parte de los procesos de toma de decisiones estratégicas.

- Proporcionar orientación eficaz para mejorar el enfoque preventivo de las empresas en la gestión de riesgos relacionados con los derechos humanos en las cadenas de valor.

El Centro fortalecerá las capacidades empresariales para integrar la debida diligencia en materia de derechos humanos como parte de los procesos y la gestión de toma de decisiones estratégicas. Las empresas también recibirán apoyo por parte de sus organizaciones nacionales de empleadores. Esto debería mejorar el enfoque preventivo de las empresas y la gestión de riesgos relacionados con los derechos humanos en las cadenas de valor, lo que podría mejorar las vidas de millones de personas. Se prestará especial atención al apoyo de las mipymes, ya que este grupo se enfrenta a desafíos de aplicación específicos.
Se facilitarán herramientas prácticas, información sobre la normativa existente, ejemplos de casos y orientación general para concienciar y apoyar la debida diligencia en materia de derechos humanos y la CER de las empresas a nivel regional y local.

Valor añadido

El futuro Centro de la OIE colaborará con la red mundial de organizaciones de empleadores locales y nacionales de la OIE en más de 150 países, con el fin de ofrecer la información más fiable y actualizada sobre acontecimientos locales y regionales, así como información específica para empresas sobre su responsabilidad a la hora de respetar los derechos humanos y sus riesgos conexos. Va más allá de una visión general o una evaluación de riesgos superficial, ya que el enfoque prevé ofrecer información pertinente en distintos formatos multilingües a empresas de todos los tamaños, especialmente a aquellas que desarrollen su actividad en África, Asia y América Latina. El Centro también se esforzará por proporcionar a las empresas la información necesaria para que puedan desenvolverse en contextos nacionales y regionales específicos en los ámbitos de la CER y la debida diligencia en materia de derechos humanos.

El enfoque seleccionado dará lugar a la creación de un centro mundial y al establecimiento de centros regionales de ventanilla única, que permitirán a las entidades empresariales adquirir la información más pertinente sobre empresas y derechos humanos y CER en un contexto regional. Asimismo, tratará de crear sinergias y forjar alianzas con los actores mundiales pertinentes (por ejemplo, la Oficina del ACNUDH, el UNGC, el PNUD, la OIT, la OCDE, la UE, la AU, etc.) para aprovechar los conocimientos existentes y ofrecer buenas prácticas. Al mismo tiempo, será distinto a otros enfoques, como los servicios de asistencia nacionales o los programas de formación en los países consumidores, debido a su diseño internacional orientado a las empresas y su escala mundial.

El Ministerio Federal de Asuntos Exteriores alemán ha financiado el proyecto de diseño piloto de la OIE para el Centro sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable.

Principales conclusiones de la 8.ª reunión del Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta sobre un Instrumento Jurídicamente Vinculante

El Consejo de Derechos Humanos adoptó en junio de 2014 la resolución 26/9 por la que decidió «establecer un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos, cuyo mandato debería consistir en elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular, en el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales».

La octava reunión del Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta (OEIGWG, por sus siglas en inglés) se celebró del 24 al 28 de octubre de 2022 para debatir el tercer borrador revisado del tratado con las propuestas de redacción de la séptima reunión. La octava reunión del OEIGWG se celebró en un formato híbrido, y la OIE y el Consejo de los Estados Unidos para las Empresas Internacionales (USCIB) representaron a las empresas. Antes de la octava reunión, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) publicó un informe de posición, que puede consultarse aquí, en el área de acceso restringido.

A diferencia de en ocasiones anteriores, antes de la reunión de este año, el Presidente-ponente y Embajador de Ecuador, el Sr. Emilio Rafael Izquierdo Miño, envió a los Estados, las organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas pertinentes propuestas informales para su consulta, en un intento de hacer avanzar el proceso de negociación. La OIE preparó un documento de posición sobre las propuestas del Presidente que encontrarán aquí, en el área de acceso restringido.

En consecuencia, las bases propuestas para las negociaciones durante la octava reunión incluían dos documentos:

1. Las propuestas informales del Presidente, centradas en los artículos 6 a 13, además de los cambios en el artículo 1.
2. El tercer borrador revisado del Instrumento Jurídicamente Vinculante con las propuestas de texto presentadas por los Estados durante la séptima reunión.

Las conclusiones más importantes de esta reunión son las siguientes:

- La octava reunión comenzó con una gran confusión entre los Estados Miembros con respecto al proceso de negociación para dicho evento. Aunque el Presidente dejó claro que las negociaciones y las propuestas de redacción podían hacerse tanto sobre 1) el tercer borrador revisado del tratado como sobre 2) las propuestas del Presidente, muchos Estados Miembros se quejaron de que no habían tenido tiempo suficiente para preparar sus posturas (las propuestas del Presidente se enviaron dos semanas antes de la reunión). Otros se quejaron con rotundidad de que la única base de negociación debía ser el tercer borrador revisado del tratado, y no las propuestas informales, haciendo caso omiso del esfuerzo y las propuestas del Presidente para alcanzar un consenso más equilibrado.

- Tal vez como consecuencia de esta confusión, las intervenciones de los Estados se mantuvieron principalmente alineadas con las posiciones que adoptaron el año pasado. Aquellos Estados que consideraban el tercer borrador revisado del tratado como la única base legítima de las negociaciones, solo aportaron comentarios sobre el tercer borrador revisado. Únicamente un número limitado de Estados aportaron propuestas de redacción o reaccionaron a las propuestas del Presidente.

- Las negociaciones siguieron reflejando una participación y un compromiso relativos muy bajos por parte de los Estados, quizá debido a su preocupación, ampliamente expresada, por el carácter inviablemente prescriptivo de los sucesivos borradores, junto con la presencia percibida de graves ambigüedades.

- La reunión volvió a subrayar que no existe un acuerdo sobre las principales disposiciones del borrador del tratado, como las definiciones, el alcance, la responsabilidad, la jurisdicción e incluso las disposiciones institucionales. El apoyo al texto del tercer borrador revisado del tratado sigue siendo limitado y carece del apoyo de una masa crítica de gobiernos.

- Durante esta reunión, la mayoría de los Estados ignoraron las propuestas del Presidente para reducir el carácter prescriptivo del tercer borrador revisado del tratado de la séptima reunión. En consecuencia, sigue vigente la misma deficiencia principal de la séptima reunión del año pasado.

- Las propuestas textuales realizadas durante la octava reunión del OEIGWG distancian aún más el borrador del tratado del enfoque de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, lo que dificulta su aplicación y pone potencialmente en peligro la creación de consenso. El hecho de que solo un número muy limitado de países participara en las negociaciones subraya el escaso apoyo al tratado, así como que un pequeño número de países parece estar orientando este proceso en direcciones que no cuentan con el apoyo de importantes Estados y otros actores.

- Sigue sin estar claro si el Presidente propondrá un cuarto borrador para la próxima reunión, que podría incluir algunos términos de sus propuestas informales, o si el tercer borrador revisado del tratado, que contiene las propuestas textuales de la séptima y la octava reunión, será la base de la negociación. Lamentablemente, las propuestas sobre el tercer borrador revisado del tratado que se formularon durante esta octava reunión no mejoraron el texto. Al contrario, consiguieron que el borrador se convirtiera en un desafío aún mayor.

Los miembros de la OIE pueden acceder al informe completo disponible aquí, en el área de acceso restringido.

La Asamblea General de las Naciones Unidas adopta una resolución que reconoce el acceso a un medioambiente saludable como un derecho humano universal

El 28 de julio de 2022, durante su 76.ª reunión, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una resolución que reconoce el acceso a un medioambiente limpio, saludable y sostenible como un derecho humano universal. El 27 de junio, un grupo formado por cinco Estados —Costa Rica, Maldivas, Marruecos, Eslovenia y Suiza— inició esta propuesta de resolución a los Estados Miembros de las Naciones Unidas para su decisión por parte de la Asamblea General.

La adopción de la Asamblea General de las Naciones Unidas se produce a raíz de una resolución reciente, adoptada en octubre de 2021 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (A/HRC/48/L.23/Rev.1), que reconoció por primera vez el derecho humano a un medioambiente limpio, saludable y sostenible.

El proyecto de texto presentado por Costa Rica ante la Asamblea General de las Naciones Unidas fue aceptado y copatrocinado por más de 100 países y, posteriormente, aprobado con un resultado de 161 Estados a favor, 8 abstenciones y ningún voto en contra. La resolución reconoce el acceso a un medioambiente limpio, sano y sostenible como un derecho humano esencial para el pleno disfrute de todos los derechos humanos y, entre otras cosas, pide a los Estados y a las organizaciones internacionales que adopten políticas e intensifiquen los esfuerzos para garantizar tal derecho de manera universal. Según el texto, el derecho a un medioambiente sano está relacionado con la legislación internacional existente y afirma que su promoción requiere la plena aplicación de los acuerdos medioambientales multilaterales.

Al igual que la resolución adoptada el año pasado por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, esta resolución no sería vinculante. No obstante, alentaría a los Estados a acelerar la puesta en marcha de sus obligaciones y compromisos en materia medioambiental y de derechos humanos. Para más información, pueden leer el documento que la OIE y la Fundación Konrad Adenauer (KAS) prepararon sobre Derechos Humanos y Cambio Climático. La OIE seguirá de cerca los siguientes pasos y avances de este importante proceso y en breve se publicará un documento de orientación elaborado por la OIE y la KAS.

Últimas noticias sobre la labor de la OIT en materia de trabajo decente y cadenas de suministro

La 346.ª reunión del Consejo de Administración (CA) de la OIT tuvo lugar del 31 de octubre al 10 de noviembre de 2022. Fue la primera reunión del CA de la OIT bajo el mandato del nuevo Director General, el Sr. Gilbert Houngbo, de Togo, quien desde el 1 octubre de 2022 ha tomado las riendas de la Organización Internacional del Trabajo por un periodo de cinco años.

Una de las conclusiones más importantes fue la adopción de los componentes básicos de una **estrategia sobre trabajo decente en las cadenas de suministro**, de la que ya informamos en nuestra edición de julio. La estrategia de la OIT sobre trabajo decente en las cadenas de suministro se basará en los componentes básicos y se presentará al CA en su 347.ª reunión, en marzo de 2023. El Grupo de los Empleadores expresó su satisfacción con los componentes básicos, que incluyen importantes medios de acción para la OIT, como el apoyo a los mandantes en la aplicación eficaz de las normas internacionales del trabajo (NIT), la promoción de la declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN), el fortalecimiento del Servicio de Asistencia de la OIT para las empresas sobre las NIT y la participación activa con otras organizaciones multilaterales.

De igual importancia es el **programa de acción sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro, la inversión y el comercio** que la OIT está preparando. Este programa de acción será el motor de la estrategia sobre trabajo decente y cadenas de suministro, así como de su aplicación. Además, será decisivo para situar a la OIT en una posición de liderazgo, incluso en el sistema multilateral, con el fin de materializar el trabajo decente en las cadenas de suministro.

Nuevas estimaciones mundiales de la OIT sobre la esclavitud moderna, el trabajo y el matrimonio forzosos

El 12 de septiembre de 2022, la OIT publicó las últimas Estimaciones Mundiales sobre Esclavitud Moderna, elaboradas junto con Walk Free y la Organización Internacional para las Migraciones. Al igual que las Estimaciones Mundiales sobre Trabajo Infantil, las Estimaciones Mundiales sobre Trabajo Forzoso se publican cada cuatro años; la anterior se publicó en 2017.

Las últimas Estimaciones Mundiales indicaban que 50 millones de personas vivían en situación de esclavitud moderna en 2021. De estas personas, 28 millones realizaban trabajo forzoso y 22 millones estaban sometidas a matrimonios forzosos. Lamentablemente, el número de personas sometidas a esclavitud moderna ha aumentado significativamente en los últimos cinco años. En 2021, había 10 millones más de personas en situación de esclavitud moderna en comparación con las estimaciones mundiales de 2016.

Las principales conclusiones sobre el trabajo forzoso muestran que, en un día cualquiera, hay 27,6 millones de personas en situación de trabajo forzoso. Esta cifra absoluta se traduce en 3,5 personas en situación de trabajo forzoso por cada mil personas en todo el mundo. Las mujeres y las niñas representan 11,8 millones del total de personas en situación de trabajo forzoso. Más de 3,3 millones de todas esas personas sometidas a trabajo forzoso son niños. El trabajo forzoso ha crecido en los últimos años, con un aumento de 2,7 millones de personas en situación de trabajo forzoso entre 2016 y 2021.

Ninguna región del mundo se libra del trabajo forzoso. Asia y el Pacífico reúnen a más de la mitad del total mundial (15,1 millones), seguidos de Europa y Asia Central (4,1 millones), África (3,8 millones), América del Norte y del Sur (3,6 millones) y los Estados Árabes (0,9 millones).

Estrategia Mundial Better Work de la OIT 2022-2027

El 23 de noviembre de 2022, Better Work lanzó su nueva estrategia, Sustaining Impact, 2022-27. Better Work es un exhaustivo programa de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) que reúne a todos los niveles de la industria textil a través de un enfoque de múltiples partes interesadas para mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales de los trabajadores e impulsar la competitividad de las empresas del sector de la confección.

La estrategia reconocía que muchos déficits de trabajo decente no podían abordarse únicamente en el lugar de trabajo. Las soluciones sostenibles pueden requerir una reforma política e institucional por parte de los mandantes a nivel de zona y sector, así como nacional y mundial. La repercusión de Better Work puede mejorar si se integra con éxito en intervenciones políticas más amplias de la OIT. Dentro de este enfoque, los esfuerzos de Better Work a nivel empresarial y sectorial y la política y la asistencia técnica de la OIT a nivel nacional se refuerzan mutuamente. En los últimos años, un ejemplo notable de mayor coherencia es el enfoque «Una OIT» a escala nacional aplicado en Etiopía, un conjunto estratégico a largo plazo de intervenciones específicas pero interconectadas.

Del mismo modo, el aprovechamiento de los incentivos al comercio y la inversión es clave para alcanzar estos objetivos políticos. Better Work es un medio por el que los Estados Miembros pueden demostrar sus progresos en la aplicación de las leyes nacionales y los convenios ratificados de la OIT, que se incluyen en los requisitos para los proveedores en algunos mercados y regímenes comerciales importantes. En algunos casos, por ejemplo, en Bangladesh y Egipto, estos incentivos han alentado a los Estados a adoptar las recomendaciones de la OIT sobre la reforma de la legislación laboral, así como a mejorar el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT.

Declaración conjunta sobre la cooperación en las cadenas mundiales de suministro

Con ocasión de un Foro Ministerial sobre Cadenas de Suministro, 19 gobiernos emitieron una declaración conjunta sobre la mejora de la resiliencia y la cooperación en las cadenas mundiales de suministro. Entre ellos se encontraban: Alemania, Australia, Brasil, Canadá, Costa Rica, España, Estados Unidos, Francia, India,

Indonesia, Italia, Japón, México, Países Bajos, Reino Unido, República de Corea, República Democrática del Congo, Singapur y la Unión Europea.

Cabe destacar el reconocimiento por parte de los Estados participantes de **su obligación de aplicar las NIT en toda la cadena de valor:**

> *«Alentamos la adopción de prácticas empresariales responsables y reconocemos* ***la importancia de aplicar nuestras respectivas obligaciones en virtud de los convenios internacionales del trabajo ratificados por los respectivos países a lo largo de toda la cadena de valor****, para garantizar que la apertura de nuevas opciones de abastecimiento o de la cadena de suministro no reduzca los compromisos existentes de respetar los derechos humanos. Esto incluye nuestra intención de cooperar para erradicar el uso del trabajo forzoso en las cadenas mundiales de suministro».*

Nombramiento del Sr. Volker Türk como nuevo Alto Comisionado de la OACDH y composición definitiva del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos

El jueves 8 de septiembre de 2022, el Secretario General António Guterres nombró al Sr. Volker Türk, de Austria, como próximo Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, tras su aprobación por la Asamblea General. El Sr. Türk ha ocupado recientemente el cargo de Subsecretario General de Coordinación Estratégica en la Oficina Ejecutiva del director de las Naciones Unidas. Antes de eso, fue Alto Comisionado Adjunto de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR, en Ginebra —de 2015 a 2019—, donde desempeñó un papel crucial en el desarrollo del histórico Pacto Mundial sobre los Refugiados. Aquí encontrarán más información sobre su biografía.

La OIE espera seguir colaborando constructivamente con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) y con el nuevo Alto Comisionado en el programa relativo a las empresas y los derechos humanos y, concretamente, en la promoción y la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Por otra parte, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (también denominado Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, UNWG) ya tiene su composición definitiva, que es la siguiente:

- **Sra. Fernanda Hopenhaym** (México), Miembro por los Estados de América Latina y el Caribe, actúa como Presidenta del UNWG desde el 1 de julio de 2022.
- **Sra. Pichamon Yeophantong** (Tailandia), Miembro por los Estados de Asia-Pacífico, actúa como Vicepresidenta desde el 1 de julio de 2022.
- **Sr. Damiola Olawuyi** (Nigeria), Miembro por los Estados de África.
- **Sr. Robert McCorquodale** (Australia), Miembro por los Estados de Europa Occidental y otros Estados.
- **Sra. Elżbieta Karska** (Polonia), Miembro por los Estados de Europa Oriental.

El Grupo de Trabajo se estableció por una resolución del Consejo de Derechos Humanos en 2011 y está compuesto por cinco expertos independientes con una representación geográfica equilibrada. Su mandato principal es promover, difundir y aplicar los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. La OIE se compromete activamente a colaborar con el Grupo de Trabajo y espera trabajar codo con codo con sus miembros.

Últimas noticias sobre las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: la actualización específica llega a una fase crítica

Tal y como se indicaba en la edición de julio, en la que se evaluaba el balance de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Líneas Directrices EMN) y sus conclusiones más importantes, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) decidió emprender a principios de este año una actualización específica de sus Líneas Directrices EMN, que se revisaron por última vez en 2011.

Las Líneas Directrices EMN de la OCDE son normas exhaustivas sobre CER respaldadas por los gobiernos, que desempeñan un papel clave en el ámbito internacional junto con los Principios Rectores. Reflejan las expectativas de los gobiernos hacia las empresas sobre cómo actuar de forma responsable en todos los ámbitos en los que las empresas interactúan con las personas, el planeta y la sociedad, incluidos los derechos humanos, los derechos laborales, el medioambiente, el soborno, los intereses de los consumidores, así como la divulgación de información, la ciencia y la tecnología, la competencia y la fiscalidad. Aunque son de aplicación voluntaria para las empresas, las Líneas Directrices EMN obligan a sus adherentes a establecer Puntos Nacionales de Contacto (PNC) que fomenten el conocimiento de dichas directrices y resuelvan las reclamaciones (denominadas «casos específicos») que surjan en relación con ellas. Un total de 51 gobiernos (38 miembros de la OCDE y 13 países no miembros) se adhieren a las Líneas Directrices, lo que representa a todas las regiones del mundo y supone el 85 % de la inversión extranjera directa.

Business at OECD (BIAC), como parte interesada institucional de la OCDE, ha seguido el ejercicio de balance desde el principio. Ha aportado puntos de vista empresariales a las consultas específicas con el Grupo de Trabajo de la OCDE sobre CER, y ahora participa activamente en los debates en torno a la actualización para garantizar que las Líneas Directrices sigan siendo una norma realista que pueda aplicarse en la práctica y que tenga en cuenta las realidades empresariales.

En este contexto, se ha invitado al BIAC a aportar sus comentarios sobre el primer borrador del texto de las Líneas Directrices actualizadas (que incluye los once capítulos sustantivos de las Líneas Directrices), que se compartió con las empresas a principios de septiembre, y sobre una versión revisada de este documento

(que además incluye disposiciones revisadas para el sistema de PNC), que se compartió con las empresas a finales de octubre.

Tras estudiar detenidamente los cambios propuestos, el BIAC ha observado que:

- A las empresas les preocupan considerablemente muchos de los cambios propuestos a las Líneas Directrices EMN, que, en lugar de ser una «revisión específica», introducen muchas expectativas nuevas y detalladas sobre las empresas en los diferentes capítulos.
- Las empresas están especialmente preocupadas por las significativas ampliaciones en el contexto de los capítulos de medioambiente y ciencia y tecnología, así como por las ampliaciones de las expectativas de debida diligencia de toda la cadena de valor.
- Las empresas señalan que el texto propuesto incluye varias referencias y conceptos amplios, que pueden dar lugar a considerables desafíos de interpretación y a exigencias que podrían ser de gran alcance para las empresas (por ejemplo, la transición justa).

A tal fin, el BIAC pide a la OCDE que:

- Garantice que se preserven las características clave del instrumento, incluida la naturaleza voluntaria de las Líneas Directrices para las empresas, el enfoque de los PNC en la mediación, así como la distinción de responsabilidades incorporada en el concepto de debida diligencia.
- Se asegure de que el texto tenga debidamente en cuenta los desafíos prácticos relativos a la supervisión, la previsibilidad y el ejercicio de influencia, y ofrezca suficiente flexibilidad y orientación a las empresas sobre el modo de priorizar en el contexto de un enfoque basado en el riesgo.
- Simplifique el texto y se abstenga de introducir nuevos conceptos que no estén suficientemente desarrollados o definidos. Serían necesarios debates más profundos para aclarar los nuevos conceptos añadidos y las expectativas sobre las empresas para evitar la incertidumbre en la interpretación, aclarar las expectativas y evitar consecuencias imprevistas para las empresas.

El BIAC ha emitido varias declaraciones en el proceso de evaluación y actualización de las Líneas Directrices y actualmente está elaborando otra posición en profundidad sobre el último borrador de texto propuesto. Para ello, el BIAC ha creado un grupo central dedicado a las Líneas Directrices, que comparte información actualizada sobre el proceso y los documentos pertinentes.

Tras el debate adicional en el seno de la OCDE y con el BIAC, el nuevo texto propuesto de las Líneas Directrices se someterá a consulta pública en enero-febrero del próximo año, con vistas a concluir la actualización en la reunión del Consejo Ministerial de la OCDE de junio de 2023.

*La OIE agradece a **Ina Sandler** y al equipo de **Business at OCDE (BIAC)** su valiosa contribución.*

ISO: información actualizada sobre los últimos acontecimientos

Como se informó en la edición anterior del boletín informativo sobre empresas y derechos humanos, la OIE se unió al Grupo Consultivo (GC) del Grupo Asesor Estratégico sobre el ecosistema ESG (SAG-ESG) de la Junta de Gestión Técnica (TMB) de la ISO. El SAG-ESG de la ISO se creó por la decisión 59 de la ISO/TMB el 23 de junio de 2021, con una duración de 12 meses. El mandato de la TMB finalizó en julio de 2022, y la dirección

del SAG-ESG preparó un informe con recomendaciones para la 85.ª reunión de la TMB, que tuvo lugar el 20 de septiembre de 2022 en Abu Dhabi.

Una de las decisiones tomadas durante la reunión de la TMB fue la creación de un Comité de Coordinación ISO ESG para coordinar eficazmente las actividades internas y externas de ESG de la ISO sobre la base del mandato, el liderazgo y la estructura que se describen a continuación, priorizando el compromiso con las principales partes interesadas y el análisis de las posibles soluciones técnicas.

Por otra parte, Danish Standards Foundation, la organización nacional de normalización de Dinamarca presentó una propuesta para un nuevo Sistema de Gestión de la ISO enfocado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para cualquier organización, que se convertiría en una «Norma de Sistemas de Gestión» (MSS) certificable.

ISO 26000: elección de la nueva dirección

La ISO 26000 Stakeholder Global Network (SGN), de la que la OIE es miembro del Grupo de Industria, eligió a su nueva dirección el 26 de octubre de 2022. La composición es la siguiente:

- Presidente: Thomas Thomas (ONG, Singapur)
- Vicepresidenta: Felicia Monye (Consumidor, Nigeria)
- Vicepresidenta: Lucia Natale (Industria, Panamá)
- Secretaria: Lu Xinyuan (Consumidor, China)
- Vicesecretario: Ken-ichi Kumagai (Trabajo, Japón)

La OIE desea mucho éxito a todos los miembros de la nueva dirección electa en sus respectivos cargos. La OIE se complace especialmente al ver a un miembro del Grupo de Industria, Lucia Natale, como Vicepresidenta, y estamos seguros de que la nueva dirección promoverá con éxito la ISO 26000. La OIE agradece a la anterior dirección su extensa labor y les desea lo mejor para el futuro.

La norma ISO 26000: 2010 se presentó en 2010 tras cinco años de negociaciones entre diferentes partes interesadas de todo el mundo. En su desarrollo participaron representantes de gobiernos, organizaciones no gubernamentales (ONG), la industria, grupos de consumidores y organizaciones laborales de todo el mundo, lo que representa un consenso internacional. Para obtener más información sobre la norma ISO 26000, pueden consultar el extenso y práctico trabajo sobre la norma ISO 26000 proporcionado por SGN aquí.

Noticias regionales - UE

Novedades sobre la propuesta de la UE sobre trabajo forzoso: el próximo plan de la UE exige una mayor cooperación internacional

El trabajo forzoso sigue siendo motivo de preocupación mundial. La comunidad empresarial condena y rechaza el trabajo forzoso y desempeña un papel clave a la hora de abordarlo como parte de un enfoque multidisciplinar y con múltiples partes interesadas. La labor de la OIT y la OCDE, en particular, ha aumentado

la concienciación y ha ayudado a definir el problema. Pero también ha enmarcado los desafíos a los que se enfrentan los gobiernos, las empresas y otras partes interesadas y ha proporcionado normas y planes que contribuyen a los esfuerzos de debida diligencia de las empresas a nivel de empresa, sector y cadena de suministro. Las empresas europeas son líderes en este ámbito.

El 14 de septiembre de 2022, la Comisión Europea publicó un borrador de instrumento sobre las importaciones de productos obtenidos mediante trabajo forzoso denominado «Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la prohibición en el mercado de la Unión de los productos obtenidos mediante trabajo forzoso».

A continuación, se exponen los principales puntos del borrador del Reglamento:

- El objetivo del Reglamento es «*mantener el mercado de la UE libre de productos producidos, extraídos o recolectados con trabajo forzoso, tanto si se fabrican en la UE como en otros lugares del mundo*».
- Instrumento de un Reglamento: tendrá efecto directo en los Estados Miembros sin necesidad de una ley nacional de aplicación (como ocurre con una directiva de la UE).
- Autoridad de los Estados Miembros: los Estados Miembros tienen que identificar y controlar los productos con respecto al trabajo forzoso. Las empresas están obligadas a cooperar y transmitir información. Los productos afectados deben retirarse del mercado interior y destruirse.
- El ámbito de aplicación incluiría a las mipymes: el Reglamento quiere prohibir a «todos los operadores económicos» (artículo 2, apartado h), lo que, por tanto, también incluye a las mipymes).
- Definición de trabajo forzoso: el borrador utiliza el Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso (artículo 2, apartado a).
- Próximos pasos: el Parlamento Europeo y el Consejo negociarán la propuesta en los próximos meses. El Reglamento debería entrar en vigor 24 meses después de su publicación (artículo 29).

La propuesta de la Comisión Europea debe considerarse en este contexto más amplio. Publicada en septiembre de 2022, establece una «prohibición de comercialización» para prohibir de forma efectiva la colocación de productos fabricados mediante trabajo forzoso en el mercado de la UE. La propuesta abarca los productos fabricados en la UE destinados al consumo nacional o la exportación, y los bienes importados. Asimismo, afecta a empresas de todos los tamaños, y es una propuesta neutra en cuanto a empresas/sectores y países para garantizar la compatibilidad con la OMC (principio de no discriminación).

Aunque no se trata de legislación estricta que proponga un sistema obligatorio de debida diligencia, existen claras conexiones con otras iniciativas legislativas, incluida la propuesta de Directiva de la UE sobre Debida Diligencia para la Sostenibilidad de las Empresas (CSDD), que pretende garantizar que las empresas dispongan de sistemas de gestión para identificar, evaluar y abordar los riesgos en las cadenas de suministro, incluido el ámbito del trabajo forzoso.

Se espera que el amplio alcance del Reglamento propuesto, por un lado, y los vínculos con la debida diligencia en la cadena de suministro, por otro, tengan implicaciones para los socios comerciales de la UE. La legislación se basa en las definiciones y las normas de la OIT y exige una mayor cooperación internacional para abordar el trabajo forzoso. Esto es fundamental para evitar situaciones en las que las empresas se vean atrapadas entre jurisdicciones contradictorias o, en términos más generales, que se enfrenten a condiciones desequilibradas. Imaginemos una situación en la que las empresas europeas deben obtener información

específica de sus socios en un tercer país para cumplir la legislación de la UE. Esto podría estar prohibido por la legislación local. Existe, por tanto, el riesgo de que las empresas abandonen un mercado por completo. Desde la perspectiva de las empresas, se cree que seguir involucradas es un mejor enfoque para ayudar a marcar la diferencia sobre el terreno.

La UE y los socios que ya cuentan con legislación en materia de trabajo forzoso o que están debatiendo el desarrollo de planes al respecto, también deberían cooperar. EE. UU. ya dispone de legislación sobre el tema, y en la propuesta de Reglamento de la UE hay diferencias significativas en cuanto al alcance, pero también en cuanto a la aplicación y el cumplimiento. Esto podría suponer costes de cumplimiento adicionales para las empresas. A este respecto, es importante que los socios entablen un diálogo para definir el modo de coordinar mejor sus esfuerzos y desarrollar soluciones prácticas para las empresas.

Por lo tanto, la UE debe seguir dirigiéndose a los socios comerciales, aumentar la concienciación, explicar el funcionamiento práctico del Reglamento propuesto y la manera en que la UE puede ayudar a sus socios a reducir los riesgos relacionados con el trabajo forzoso. La OIE debería ser uno de esos socios, dado que representa a las empresas en los debates sobre política social y de empleo en la OIT y reúne a una sólida red mundial del sector privado.

*La OIE agradece a **Sofia Bournou**, a todo el equipo de BusinessEurope y a **Paul Noll**, de la Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores (BDA), su contribución.*

Información actualizada en relación con la Directiva de la UE sobre la debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad

La Relatora del Parlamento Europeo, bajo la dirección de Lara Wolters (Eurodiputada), quiere ampliar la lista de empresas incluidas en su alcance. Asimismo, quiere ampliar la lista de obligaciones medioambientales de las que serían responsables las empresas. El borrador de su informe contiene más de 250 enmiendas y propone cambios importantes en muchos elementos de la Directiva sobre la debida diligencia de las empresas que la Comisión Europea presentó en febrero. El expediente está actualmente en manos de la Comisión de Asuntos Jurídicos (JURI) del Parlamento Europeo, que está redactando el informe. A continuación, el informe deberá debatirse con el Consejo en su calidad de colegislador.

Cambios con un enfoque ambicioso que maximizan algunas de las obligaciones:

- Alcance:
    - Se rebaja el umbral de 500 a 250 trabajadores, así como el criterio de volumen de negocio financiero a 40 millones de euros.
    - El umbral de trabajadores para las empresas de sectores de alta repercusión baja a 50 y el volumen de negocio a 8 millones de euros.
- Ampliación de las obligaciones de debida diligencia al sector servicios.
- Ampliación del alcance para la buena gobernanza (incluida la corrupción).
- Obligación de verificar la eficacia de la política de debida diligencia.
- Ampliación de las obligaciones sobre medidas de mitigación y procedimientos de reclamación.
- Requisitos avanzados de auditoría para la presentación de informes.
- «Institucionalización» de la participación de las partes interesadas en la debida diligencia, incluidos los representantes de los trabajadores.

- Los planes de cambio climático deben elaborarse con las partes interesadas y los accionistas deben aprobarlos.
- Aumento de las sanciones:
    - Exclusión de los créditos a la exportación, misiones comerciales y organismos consultivos gubernamentales.

Novedades sobre la Directiva de la UE relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas

El 10 de noviembre de 2022, el Parlamento Europeo adoptó la Directiva relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD) con 525 votos a favor, 60 en contra y 28 abstenciones. El segundo colegislador de la UE, el Consejo de la UE, debe aprobar esta decisión a finales de este mes.

El 16 de noviembre de 2022, el Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera (EFRAG) se hizo eco de esta votación y aprobó la versión final de las normas europeas sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (ESRS), que establecen las reglas y los requisitos para que las empresas informen sobre las repercusiones, oportunidades y riesgos relacionados con la sostenibilidad en el marco de la CSRD de la UE.

La CSRD es una importante actualización de la Directiva sobre Presentación de Información No Financiera (NFRD) de 2014, el actual marco de presentación de información sobre sostenibilidad de la UE. Las nuevas normas ampliarán significativamente el número de empresas obligadas a facilitar información sobre sostenibilidad, que pasarán de ser unas 12 000 a más de 50 000. Asimismo, introducirán requisitos de presentación de información más detallados sobre las repercusiones de las empresas en el medioambiente, los derechos humanos y las normas sociales, así como sobre los riesgos relacionados con la sostenibilidad.

La CSRD exigirá la divulgación de información en un marco común de las ESRS. Con el nuevo sistema, las empresas deberán informar sobre cuestiones que van desde la sostenibilidad medioambiental y los derechos sociales hasta los derechos humanos y los factores de gobernanza. Las normas aprobadas también reorganizan ligeramente los temas cubiertos por las normas, incluida la reducción de las categorías de gobernanza a un solo tema (de dos), a saber, la conducta empresarial. Las cuestiones medioambientales incluyen el cambio climático, la contaminación, los recursos hídricos y marinos, la biodiversidad y los ecosistemas, y la economía circular. Los temas sociales incluyen la fuerza de trabajo propia, los trabajadores en la cadena de valor, las comunidades afectadas y los consumidores y usuarios finales. Tras un reciente acuerdo entre el Parlamento y el Consejo de la UE, las normas obligarán a las empresas a auditar de forma independiente la información sobre sostenibilidad que presenten y se aplicarán a algunas grandes empresas no pertenecientes a la UE.

Las normas comenzarán a aplicarse a partir de principios de 2024 a las grandes empresas de interés público con más de 500 empleados, seguidas de las empresas con más de 250 empleados o 40 millones de euros de ingresos en 2025, y las pymes cotizadas en 2026.

Australia: el Gobierno consulta sobre una revisión trienal de la Ley de Esclavitud Moderna de 2018

El 22 de agosto de 2022, el Gobierno australiano publicó un documento temático sobre la eficacia de los tres primeros años de la *Ley de Esclavitud Moderna de 2018* para consulta pública. La Ley de Esclavitud Moderna australiana entró en vigor el 1 de enero de 2019. La Ley crea un requisito de presentación de información para las grandes empresas pidiéndoles que preparen y presenten una declaración anual de esclavitud moderna que describa los riesgos de esclavitud moderna en sus operaciones y cadenas de suministro, así como las medidas que han tomado para evaluar y abordar esos riesgos.

La Ley prevé una revisión de su funcionamiento durante los tres años siguientes a su entrada en vigor. Como parte de esa revisión, el Gobierno australiano invita al público a presentar propuestas sobre las principales cuestiones que deben considerarse, entre las que se encuentran:

- El enfoque centrado en la transparencia de la Ley y la posible introducción de requisitos obligatorios de debida diligencia.
- La idoneidad de los actuales requisitos de presentación de información (incluidos los umbrales y criterios de información).
- Posibles medidas adicionales (como sanciones) para mejorar el cumplimiento de la Ley.
- La creación de un Comisionado Federal contra la Esclavitud.

El período de consulta se cerrará el 22 de noviembre de 2022, y la revisión deberá estar terminada el 31 de marzo de 2023 antes de su presentación al Parlamento.

Canadá: novedades sobre la legislación propuesta relativa a la esclavitud moderna y los requisitos de debida diligencia

En los últimos años, Canadá ha promovido mecanismos de aplicación normativa y ha propuesto legislación para abordar la esclavitud moderna y el trabajo forzoso por parte de las empresas comerciales y sus cadenas de suministro. En 2021, el Primer Ministro ordenó al Ministro federal de Trabajo que presentara una legislación para erradicar el trabajo forzoso de las cadenas de suministro canadienses y garantizar que las empresas canadienses que operan en el extranjero no contribuyan a la vulneración de los derechos humanos.

A la luz de esta directiva, el gobierno liberal respalda el proyecto de ley S-211 para promulgar la Ley de lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil en las cadenas de suministro y modificar el arancel aduanero, que ha superado la segunda lectura en la Cámara de los Comunes y se encuentra actualmente ante la Comisión Permanente de Asuntos Exteriores y Desarrollo Internacional. El proyecto de ley S-211 (u otra legislación similar) se convertirá probablemente en ley en 2023 y entrará en vigor en enero de 2024.

El proyecto de ley S-211 impondría obligaciones de presentación de información anual a cualquier «entidad» sujeta al proyecto de ley. Exigiría que dichas entidades presentaran un informe anual al gobierno federal en el que se expusieran las medidas adoptadas durante el ejercicio financiero anterior para prevenir y reducir el riesgo de que se recurra al trabajo forzoso o infantil en cualquier fase de la producción de bienes en Canadá

o en cualquier otro lugar por parte de la entidad, o en la producción de bienes importados a Canadá por la entidad.

El proyecto de ley S-211 también obliga a la transparencia pública. Tras su comunicación al gobierno, la empresa estaría obligada a hacer público su informe anual, publicándolo en un lugar destacado de su sitio web. Si se aprueba, será la primera ley canadiense relacionada con la divulgación de información sobre esclavitud moderna.

El proyecto de ley S-211 es uno de los muchos proyectos de ley presentados recientemente en la Cámara de los Comunes y el Senado canadienses para responder al trabajo forzoso en las cadenas de suministro. Por ejemplo, el Senado canadiense también presentó el proyecto de ley S-204, una ley para modificar el arancel aduanero (bienes de Xinjiang) (Ley de prohibición de importación de bienes fabricados en Xinjiang). Esta ley prohibiría la importación de bienes producidos, total o parcialmente, en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang (China). El 10 de mayo de 2022, el proyecto de ley S-204 superó la primera lectura y actualmente se encuentra en la fase de segunda lectura en el Senado.

En conclusión, hay un gran impulso en todas las jurisdicciones —incluida Canadá— para adoptar una legislación que cree obligaciones significativas para las empresas en materia de ESG y empresas y derechos humanos. Es una cuestión de cuándo (y no de si) las empresas estarán sujetas a una legislación obligatoria de debida diligencia. En vista de ello, sería prudente que cualquier organización desarrollara una estrategia para aplicar unas prácticas óptimas de debida diligencia en la cadena de suministro. Como punto de partida, una revisión y, a continuación, una aplicación gradual total o parcial de las recomendaciones de debida diligencia establecidas en las Líneas Directrices de la OCDE (o medidas de debida diligencia similares) podría ayudar a las empresas a empezar a responder de forma eficaz y eficiente a los requisitos legislativos.

*La OIE da las gracias a **Brian Burkett**, **Brenda Chang** y **Saqib Mahmood**, del Consejo de Empleadores del Canadá, por su valiosa contribución.*

Japón: nuevas Directrices sobre el Respeto de los Derechos Humanos en las Cadenas de Suministro Responsables

El 13 de septiembre de 2022, el Gobierno de Japón publicó sus Directrices sobre el Respeto de los Derechos Humanos en las Cadenas de Suministro Responsables. Esta iniciativa del Gobierno japonés se produce tras la Declaración de los Ministros de Comercio del G7 de 2021 sobre el Trabajo Forzoso y el Comunicado de los Líderes del G7 de 2022, en los que se pedía un compromiso hacia un consenso internacional sobre empresas y derechos humanos para reforzar el cumplimiento de las normas internacionales. Esta decisión también se hace eco de la reciente adopción de normas obligatorias de debida diligencia y prohíbe el trabajo forzoso.

El proceso para adoptar estas directrices se inició en noviembre de 2021, cuando el Ministerio de Economía, Comercio e Industria (METI) y el MOFA presentaron el resultado de la Encuesta del Cuestionario sobre empresas y derechos humanos en las Cadenas de Suministro, que mostró una fuerte demanda de directrices para promover los esfuerzos voluntarios de las empresas. KEIDANREN, la Federación Empresarial de Japón y miembro de la OIE, reforzó sus iniciativas sobre empresas y derechos humanos mediante la revisión de la Guía de Aplicación de la Carta y la publicación del manual en diciembre de 2022.

El principal contenido de las Directrices incluye:

- Empresas comerciales objetivo: todas las empresas comerciales de Japón. Cada empresa comercial debe abarcar no solo su empresa comercial, las empresas del grupo y los socios comerciales directos, sino también los indirectos dentro y fuera de Japón.
- Ámbito de «derechos humanos»: derechos humanos reconocidos internacionalmente, Carta Internacional de Derechos Humanos, Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, como mínimo.
- Enfoque de los esfuerzos para respetar los derechos humanos:
    - Compromiso de la alta dirección.
    - Posibles repercusiones negativas en cualquier empresa comercial.
    - Diálogo con las partes interesadas.
    - Enfoque para abordar las repercusiones negativas basado en la prioridad.
    - Cooperación con otras empresas comerciales.

Cuando resulte difícil aplicar todas las actividades de forma inmediata, cada empresa comercial deberá considerar los esfuerzos adecuados, incluida la priorización de las repercusiones negativas que deban abordarse de acuerdo con el siguiente orden de prioridad: 1) gravedad y 2) probabilidad (si existen múltiples repercusiones negativas con el mismo nivel de gravedad). Tras considerar la gravedad y la probabilidad, puede darse prioridad a la profundidad de sus relaciones con sus socios comerciales.

Contrariamente a la imposición obligatoria de la debida diligencia, el Gobierno de Japón, tras realizar consultas significativas, ha decidido seguir un camino diferente que demuestra que el compromiso voluntario, en línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que se basa en un esfuerzo genuino de las empresas por respetar los derechos humanos, es una solución creíble para promover los derechos humanos. Se espera que la publicación de las directrices anime a las empresas japonesas y a las de las cadenas de suministro de Asia a actuar de forma responsable y motive a otros países asiáticos a adoptar directrices similares. Aunque el Gobierno japonés no descarta la obligatoriedad de la debida diligencia en el futuro, se centra en actividades de concienciación, apoyo y creación de capacidades de las empresas. Garantiza la coherencia política mediante la cooperación entre los ministerios y los organismos pertinentes, incluida la contratación pública.

En particular, las Directrices reflejan los siguientes elementos clave:

- Se rigen por normas internacionales, como los Principios Rectores, lo que favorece un enfoque basado en el riesgo y el progreso continuo.
- Se centran en promover los esfuerzos de todas las empresas haciendo hincapié en el diálogo y la colaboración para respetar los derechos humanos en la cadena de suministro, en lugar de centrarse en las «grandes empresas frente a las pymes».
- Reconocen que muchas empresas japonesas han colaborado con sus proveedores en Asia y otros lugares para mejorar sus capacidades, su salud y su seguridad y lograr la prosperidad mutua. Reforzar el compromiso con los derechos humanos junto con nuestros proveedores sobre la base de tales relaciones de confianza conducirá a cadenas de suministro sostenibles, resilientes e inclusivas que sean competitivas a escala internacional.
- Las Directrices aclaran el deber del Estado y el apoyo gubernamental, centrándose en el «apoyo gubernamental a la debida diligencia en materia de derechos humanos que llevan a cabo las empresas».

Países Bajos: nuevas propuestas sobre una ley de derechos humanos y debida diligencia medioambiental

El 2 de noviembre de 2022, varios partidos políticos neerlandeses presentaron oficialmente un proyecto modificado de la Ley de Empresas Internacionales Responsables y Sostenibles (Proyecto de Ley) a la Cámara de Representantes neerlandesa. Esta ley, si se promulga, modificaría e iría más allá de la actual Ley neerlandesa de Debida Diligencia en materia de Trabajo Infantil, que entrará en vigor a mediados de 2022, y obligaría a las grandes empresas neerlandesas y a las empresas extranjeras que hacen negocios en los Países Bajos a actuar con la debida diligencia para evitar repercusiones negativas sobre los derechos humanos y el medio ambiente.

Cambios propuestos en la legislación neerlandesa sobre la cadena de suministro

- Deber de diligencia general: el proyecto de ley pretende imponer un deber de diligencia general a las grandes empresas neerlandesas y a las entidades extranjeras que realicen actividades o comercialicen productos en los Países Bajos. En virtud de este deber, las empresas que cumplan los requisitos deberán garantizar que sus actividades o las de sus relaciones comerciales no tengan repercusiones negativas sobre los derechos humanos o el medioambiente en países fuera de los Países Bajos (repercusiones negativas).
- Alcance: si el proyecto de ley se aprueba en su forma actual, la ley se aplicará a las grandes empresas tal y como se define en la Directiva Contable de la UE. Actualmente, esto significa empresas que, en la fecha de su balance, cumplen al menos dos de los tres criterios siguientes:
    - Activos totales: 20 millones de euros.
    - Volumen de negocio neto: 40 millones de euros.
    - Número medio de empleados en el ejercicio económico: 250.

  En comparación con otras jurisdicciones de la UE, los requisitos de umbral impuestos en el proyecto de ley son significativamente más bajos. Por ejemplo, en la Ley de la Cadena de Suministro alemana es de 3000 empleados (1000 empleados a partir del 1 de enero de 2024), y en la Ley de Vigilancia francesa es de 5000 empleados.
- No obstante, el proyecto de ley establece que las obligaciones impuestas en virtud de este podrán ampliarse a las medianas empresas seis años después de su entrada en vigor, a menos que las obligaciones supongan una carga excesiva para dichas entidades.
- Por otra parte, el proyecto de ley propone expresamente permitir que las organizaciones de terceros (que son personas jurídicas) que existen para promover los intereses de los derechos humanos o el medioambiente (OSC) interpongan acciones por pérdidas o daños derivados de repercusiones negativas (legitimación). Además de la legitimación, el proyecto de ley establece que, una vez que la OSC exponga hechos que puedan dar lugar a la sospecha de una relación entre la conducta de una empresa y la repercusión negativa, la empresa será responsable de demostrar que no ha actuado incumpliendo una obligación en virtud de este proyecto de ley (inversión de la carga de la prueba). El proyecto de ley, sin embargo, no propone un mecanismo similar de legitimación o de inversión de la carga de la prueba para otros demandantes que puedan verse afectados por las repercusiones negativas.

Noruega: últimos acontecimientos sobre la Ley de Transparencia noruega

La Ley noruega de debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos entró en vigor el 1 de julio de 2022. Hasta ahora, la experiencia con la Ley es limitada. Le rogamos que consulten la edición de febrero del boletín informativo de la OIE para obtener información sobre los requisitos.

A continuación, un breve recordatorio. La Ley consta de tres elementos principales, la debida diligencia en materia de derechos humanos de conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE, un informe público publicado anualmente y la obligación de informar al público sobre el modo en que la empresa aborda las repercusiones negativas.

Los umbrales de cumplimiento son significativamente más bajos que los de otras legislaciones obligatorias sobre debida diligencia en materia de derechos humanos (por ejemplo, la Ley sobre el Deber de Vigilancia francesa y la Ley de Debida Diligencia en la Cadena de Suministro alemana). La Ley se aplica a las empresas que cumplen dos de los tres criterios, tienen una media de 50 empleados a tiempo completo, un balance de al menos 35 millones de coronas noruegas en el año fiscal (3,5 millones de euros) o unos ingresos por ventas de al menos 70 millones de coronas noruegas (7 millones de euros).

La Ley se aplica a unas 9000 empresas que operan en Noruega. La comunidad empresarial noruega está formada por varias grandes empresas multinacionales. Estas empresas llevan muchos años trabajando con la debida diligencia en materia de derechos humanos en su cadena de suministro. Sin embargo, las pymes representan hasta el 90 % de las empresas que operan en el país.

Según la Ley, la debida diligencia debe llevarse a cabo de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE, las cuales están hechas a medida para las empresas multinacionales, y la mayoría de las empresas que operan en Noruega desconocen su contenido. Esto también se aplica a la debida diligencia. Por lo tanto, la principal preocupación es entender el modo de operar e informar conforme a las directrices.

La Autoridad Noruega de Consumidores es responsable de hacer cumplir la Ley. Publican información general, consejos y directrices sobre el cumplimiento de la Ley. Han recibido muchas consultas de empresas que desean conocer la manera de llevar a cabo la debida diligencia de acuerdo con las directrices. La Autoridad Noruega de Consumidores ha creado una página web en la que se pueden enviar reclamaciones relacionadas con la obligación de informar a las autoridades conforme a la Ley. Hasta ahora solo han recibido cinco reclamaciones.

La Confederación de Empresas de Noruega (NHO) cuenta con unas 32 000 empresas afiliadas que dan trabajo a más de 650 000 empleados a tiempo completo, y el 90 % de ellas son pymes. En consecuencia, se invierten tiempo y recursos para orientar a estas empresas. Además, la NHO ofrece cursos sobre cómo aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos de acuerdo con la Ley. Asimismo, hemos elaborado, junto con algunas empresas miembros, el Punto Nacional de Contacto de la OCDE y Transparency International Norway, un conjunto de diferentes dilemas que las empresas pueden encontrar al evaluar su cadena de valor.

Suiza: nueva ordenanza sobre divulgación obligatoria de información climática

En su reunión del 23 de noviembre de 2022, el Consejo Federal suizo adoptó la ordenanza de aplicación sobre divulgación de información climática para las grandes empresas suizas y la pondrá en vigor el 1 de enero de 2024.

Las grandes empresas e instituciones financieras suizas estarán obligadas a divulgar públicamente información sobre sus riesgos, repercusiones y planes relacionados con el clima, según la nueva legislación aprobada hoy por el Consejo Federal del Gobierno. Las empresas públicas, los bancos y las empresas aseguradoras con 500 o más empleados y al menos 20 millones de francos suizos en activos totales o más de 40 millones de francos suizos en volumen de negocio están obligados a informar públicamente sobre cuestiones climáticas. La presentación de información pública implica divulgar no solo el riesgo financiero en que incurre una empresa debido a actividades relacionadas con el clima, sino también las repercusiones de las actividades de la empresa en el clima. Además, la empresa tiene que describir los objetivos de reducción que haya fijado para sus emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero y cómo piensa aplicarlos.

EE. UU.: actualización sobre la Ley de Prevención del Trabajo Forzado en la región Uigur

Como ya informó la OIE en su edición de julio, el 21 de junio de 2022, el gobierno de EE. UU. aplicó su Ley de Prevención del Trabajo Forzado en la región Uigur (UFLPA). En virtud de esta Ley, si la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza de Estados Unidos (CBP) sospecha que los bienes, aunque no procedan necesariamente de Xinjiang, contienen componentes de Xinjiang, podría retenerlos y someterlos a una investigación más exhaustiva. Dado que el 20 % del algodón mundial procede de Xinjiang, cabe suponer razonablemente que la preocupación crece entre las marcas de ropa y los minoristas estadounidenses, que han expresado su apoyo a esta política.

Tras más de cinco meses desde su entrada en vigor, ahora se tiene una idea más clara de las complicaciones comerciales, los desafíos de cumplimiento y las respuestas que han encontrado las empresas. El bufete internacional de abogados White & Case publicó el 3 de octubre un excelente artículo que resume estos avances.

Según el artículo, la naturaleza exacta de la impugnación de un importador depende de lo que intente demostrar: o bien que sus bienes están i) fuera del alcance de la UFLPA, por lo que no se aplica la presunción, o que están ii) dentro de su alcance, pero pueden acogerse a una «excepción» a la presunción de la UFLPA; entre las impugnaciones más comunes del sector se incluyen:

- La imposibilidad de obtener información de proveedores anteriores que no estén relacionados con los proveedores inmediatos (nivel 1) o que no estén incentivados o legalmente capacitados para proporcionar la información especificada.
- La incapacidad para realizar auditorías «creíbles», tal y como se definen en las orientaciones normativas.
- Los desafíos de trazabilidad asociados con su simultaneidad.
- El cumplimiento de leyes extranjeras que pueden poner a un productor y/o importador en desacuerdo con el cumplimiento de la UFLPA o crear barreras para lograr el cumplimiento.

- Las limitaciones de tiempo y recursos, o la imposibilidad de encontrar y evaluar opciones de productores fuera de China, dada la esfera de influencia de China, donde la presunción será difícil de refutar y, por lo tanto, requerirá la producción en otro lugar que no sea la Región Autónoma Uigur de Xinjiang (XUAR).

Es casi seguro que los importadores seguirán enfrentándose a una carga considerable en materia de cumplimiento. Para muchas empresas, resolver el cumplimiento de la UFLPA estará plagado de concesiones y puede ser inalcanzable, como reflejan las orientaciones normativas. No obstante, entre los enfoques más comunes que están adoptando los importadores, en función de sus perfiles de riesgo, objetivos y otros factores, se incluyen los siguientes:

- Obtener declaraciones juradas de los proveedores que acrediten el origen específico del producto o insumo suministrado y, en el caso de las entidades de China, que certifiquen que no se ha recurrido al trabajo forzoso ni a otras formas prohibidas de trabajo.
- Recopilar facturas anteriores de materias primas, conocimientos de embarque, registros de producción y otras pruebas documentales que respalden los certificados del país de origen y las declaraciones juradas de los proveedores.
- En los acuerdos que cubren las ventas de bienes fabricados en el extranjero para su exportación a Estados Unidos, o en los acuerdos con clientes posteriores, introducir disposiciones contractuales que ofrezcan garantías y aborden las obligaciones de cumplimiento en caso de que la CBP detenga, excluya o incaute los bienes importados.
- Preparar con antelación información narrativa (por ejemplo, un «mapa» de la cadena de suministro) que, aunque no sea específica de la entrada, el importador pueda presentar a la CBP en caso de detención, lo que puede incluir el desarrollo o la adaptación de políticas, procedimientos, controles internos y medidas de supervisión que se apliquen a las operaciones y a la cadena de suministro de la empresa. Además, asegurarse de que se escalan y abordan adecuadamente tanto los riesgos conocidos como los desconocidos.
- Evaluar la posibilidad y la promesa de nuevos enfoques tecnológicos para demostrar la procedencia de productos e insumos.
- Revisar las divulgaciones anteriores sobre el riesgo relacionado con la UFLPA, y considerar y proporcionar nuevas divulgaciones a los clientes, accionistas y otras partes interesadas.

Publicaciones

Nuevo informe OIE-USCIB sobre derechos humanos y buena gobernanza

La democracia, el Estado de derecho efectivo y una gobernanza e instituciones sólidas por parte de los Estados son requisitos previos fundamentales para garantizar la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos. Sin embargo, pese a que los beneficios de la democracia, el Estado de derecho efectivo y la buena gobernanza ya no se ponen en duda, poco se sabe sobre estos efectos positivos en cuestiones sociales y laborales y sobre los medios más eficaces para mejorar las condiciones laborales en todo el mundo.

En este contexto, la OIE y la Fundación USCIB apoyaron un estudio sobre «Human Rights and Good Governance: Improving Labour Compliance in developing countries» elaborado por el Mosbacher Institute for Trade and Economics de la Universidad A&M de Texas. El informe se centra en cinco agentes comúnmente citados para la mejora de las condiciones laborales: la acción de los gobiernos nacionales; la ayuda exterior/de las OIG; los acuerdos comerciales (cláusulas sociales); las iniciativas del sector privado, y los sindicatos.

Las conclusiones más importantes son las siguientes:

- La mejora de las condiciones de trabajo, incluido el mayor cumplimiento por parte de las fábricas de la legislación laboral nacional y la armonización de las leyes con las normas internacionales del trabajo y los convenios laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, desempeña un papel importante en el desarrollo económico mundial y en el aumento del bienestar de los trabajadores de todo el mundo.
- Los resultados sugieren que el Estado de derecho y la capacidad de los gobiernos de los países exportadores pueden ser el factor más significativo en la mejora de la conformidad laboral. Otras partes interesadas también desempeñan un papel importante, pero la capacidad nacional está significativamente asociada a la reducción de la brecha entre la legislación y la práctica laborales.
- Las políticas que tratan de regular las cadenas mundiales de suministro en los países desarrollados (importadores) podrían tener un efecto menor de lo esperado porque los exportadores representan una pequeña parte de la actividad económica total en los países exportadores.
- Estos resultados plantean la cuestión fundamental de cómo los países desarrollados (importadores) pueden incentivar mejor a los gobiernos de los países exportadores para que reduzcan la brecha entre la legislación y la práctica laborales. Una reciente revisión de las publicaciones existentes sobre este tema sugiere que los acuerdos comerciales motivan de manera significativa a los gobiernos a reducir la brecha entre la legislación y la práctica laborales, no solo para las empresas exportadoras, sino en todo el país.
- Los gobiernos nacionales desempeñan un papel fundamental. El camino más seguro para mejorar las condiciones laborales en todo el mundo es la aplicación efectiva de la legislación laboral a nivel nacional. El aumento de la capacidad gubernamental de supervisión y aplicación, así como la reforma de la legislación, suelen citarse como una razón clave para la mejora de las condiciones laborales.
- Las legislaciones sobre debida diligencia (DDL) que se centran en los exportadores pasan por alto a la mayor parte de la población de los países en desarrollo, ya que solo llegarían a los trabajadores directamente relacionados con las fábricas exportadoras que venden a empresas con operaciones en los países con DDL. Las propuestas actuales de DDL se centran en las grandes empresas multinacionales que ya están asociadas con las «mejores» fábricas de los países exportadores (tanto en el sentido de rendimiento como de cumplimiento). Como resultado, el beneficio marginal de las propuestas de DDL sería pequeño en relación con las mejoras a nivel nacional en la aplicación de las normas laborales existentes. En tercer lugar, las actuales propuestas de DDL pueden carecer de mecanismos de aplicación eficaces que conduzcan a mejores resultados; una mayor supervisión institucional y una aplicación más estricta podrían contribuir a un mayor cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los proveedores de la cadena de suministro.
- Los acuerdos comerciales regionales y bilaterales son herramientas importantes para aumentar las exportaciones y pueden mejorar las condiciones de trabajo a través del potencial para crear capacidad técnica clave.
- En lo que respecta al sector privado: cuando las empresas principales de las cadenas de valor mundiales se abastecen en los países en desarrollo, aumentan efectivamente la demanda de mano

de obra, lo que se traduce en más empleo, salarios más altos, o ambas cosas. El aumento de la demanda de mano de obra también se ha asociado con la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo formal, lo que genera efectos económicos positivos.
- Las fábricas con presencia sindical muestran diversas mejoras con respecto a las no sindicalizadas. Los sindicatos, sin embargo, muestran carencias respecto a otros actores implicados en la mejora de las condiciones laborales.

Documento conjunto B20-BIAC-OIE sobre el apoyo a las empresas para lograr los objetivos de sostenibilidad

Como parte del G20, Indonesia, el B20, el BIAC y la OIE, a través de un informe conjunto sobre el apoyo a las empresas para lograr los objetivos de sostenibilidad, elaboraron un informe que propone un marco conceptual dinámico de acciones concretas denominado «Sustainable Growth Propeller». Está dirigido a todas las empresas, pero puede beneficiar especialmente a las mipymes, que se enfrentan a cargas reglamentarias y administrativas acumuladas proporcionalmente más elevadas en relación con sus recursos.

Observaciones preliminares de la OIE en relación con el Informe del UNWG sobre Estado, actores financieros y derechos humanos en América Latina y el Caribe

La OACDH hizo un llamamiento para realizar contribuciones puesto en marcha por el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos para su informe «Estado, actores financieros y derechos humanos en América Latina y el Caribe: avances y desafíos en la integración de un enfoque de derechos humanos en las políticas, regulaciones y prácticas financieras en la región». La OIE envió una breve respuesta al llamamiento para realizar aportaciones.

La OIE recordó que los actores financieros son importantes intermediarios en la creación de riqueza y crédito al movilizar ahorros para hacer préstamos a empresas y particulares. Esto permite al sector privado y a la economía crear puestos de trabajo, fomentar la innovación y aumentar el nivel de vida. Del mismo modo, los agentes financieros públicos y las instituciones financieras internacionales son prestamistas fundamentales. Las instituciones financieras públicas —incluidos los ministerios de finanzas, las agencias tributarias y aduaneras, los bancos centrales, los prestamistas gubernamentales y los fondos públicos de pensiones— pueden enfrentarse a profundos desequilibrios fiscales y deficiencias financieras sistémicas. Por lo tanto, es responsabilidad de los gobiernos contar con políticas financieras sólidas que aumenten la transparencia, proporcionen un entorno propicio para la inversión y aumenten las oportunidades de crecimiento económico.

La OIE destacó los siguientes desafíos clave a la hora de incorporar un enfoque de derechos humanos en las políticas, regulaciones y prácticas financieras en América Latina y el Caribe (ALC), aunque pueden extenderse a otras regiones:

- El acceso al crédito sigue siendo uno de los principales desafíos para las pequeñas y medianas empresas (pymes), que a veces también sufren discriminación en las prácticas crediticias. En relación con este desafío, el sector financiero se está implicando cada vez más en criterios medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG). El sector pide cada vez más a las empresas que

informen trimestralmente, lo que dificulta que las empresas tengan tiempo para desarrollar estrategias de sostenibilidad.

- En lo que respecta a la **inversión en importantes proyectos de infraestructuras en la región** (por ejemplo, centrales eléctricas, presas hidroeléctricas, etc.), las empresas suelen enfrentarse a **situaciones difíciles en relación con la decisión final del Estado para actuar.** En particular, cuando las empresas han completado debidamente su Evaluación del Impacto sobre los Derechos Humanos (HRIA) y su proceso de debida diligencia, pero están en juego diferentes intereses, la decisión final y el dilema recaen en el gobierno, no en la empresa financiera. En consecuencia, las empresas financieras no deberían negarse a conceder préstamos a empresas cuando el gobierno ha decidido a conciencia actuar de determinada manera, y tampoco se les debería culpar ni deberían sufrir daños en su reputación o de otro tipo por seguir la decisión legítima del gobierno.
- **El acceso a la financiación para el sector informal sigue sin tenerse en cuenta en el debate** sobre la integración de un enfoque de derechos humanos en las políticas, normativas y prácticas financieras de la región.
- Otro desafío crítico para las empresas es la **falta de coherencia de los proveedores de datos entre las métricas de ESG.** Debido a la falta de claridad y coherencia sobre las métricas de los criterios sociales y muchos indicadores medioambientales y de gobernanza, las empresas no pueden captar y reflejar eficazmente a través de las métricas de ESG el gran esfuerzo que realizan para respetar y promover los derechos humanos.
- Existe un **desajuste** generalizado entre los marcos jurídicos para la toma de decisiones de inversión y los Principios Rectores, así como una aplicación deficiente de los requisitos medioambientales y sociales, cuando los hay. Sigue existiendo un **déficit de capacidad** entre las instituciones estatales y las entidades multilaterales, incluidas las Naciones Unidas, a la hora de hablar de la responsabilidad de los inversores y la rendición de cuentas en materia de derechos humanos.
- El **desarrollo de la innovación** es esencial para aumentar aún más la inclusión financiera, y la banca de desarrollo debe seguir desempeñando un papel destacado en la innovación para promover la **inclusión financiera** en ALC.
- Para los inversores, el mayor desafío no es solo **la accesibilidad de los datos, sino también la gestión de las expectativas.** Los datos son importantes, pero comprometerse con las empresas y ayudarles a compartir buenas prácticas es fundamental para promover un buen rendimiento empresarial.

Sin embargo, también existen importantes oportunidades:

- En cuanto a las oportunidades, es necesario **aprovechar el sector financiero y el impulso del creciente interés de los inversores por los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG).** En paralelo a la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, las instituciones financieras también deben integrar mejor la debida diligencia en materia de derechos humanos en las relaciones comerciales, teniendo en cuenta la ventaja que poseen a la hora de prestar servicios e influir en los actores económicos públicos y privados, como se ha señalado en la hoja de ruta de los UNGP+10.
- Debe incrementarse la inclusión de los derechos humanos en las políticas económicas y fiscales de los países de ALC, especialmente en los sistemas financieros regionales e internacionales, incluida una **mayor integración de la debida diligencia en materia de derechos humanos** en los proyectos financiados por la financiación para el desarrollo y las instituciones financieras internacionales, ya que sus niveles siguen siendo bajos en la actualidad. La debida diligencia en materia de derechos humanos no solo es una responsabilidad de los actores empresariales y estatales, sino también un proceso que deben emprender las instituciones financieras internacionales. Asimismo, la debida diligencia en materia de derechos humanos debe incluirse como herramienta para gestionar los riesgos para las personas en los proyectos de grandes infraestructuras. **Las principales instituciones**

financieras internacionales deben mejorar y demostrar liderazgo. Es necesario una mayor armonización con los Principios Rectores.

- Es primordial **reforzar el apoyo y la creación de capacidades que los Estados brindan a las empresas y las organizaciones de empleadores.** Los Principios Rectores de las Naciones Unidas piden a las empresas que «conozcan y muestren», pero, a pesar de la buena voluntad del sector privado, la mayoría de las pymes no pueden permitirse participar en procesos de debida diligencia y promover eficazmente los derechos humanos si los Estados no les proporcionan los conocimientos, herramientas y recursos necesarios para apoyarlas.

Conocer y mostrar

Esta nueva sección pretende fomentar las buenas prácticas, los avances y las experiencias de las federaciones miembro de la OIE y las empresas asociadas a la hora de promover el respeto de los derechos humanos, la aplicación de los UNGP y la conducta empresarial responsable.

La labor del Consejo Hondureño de la Empresa Privada en materia de empresas y derechos humanos

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) empezó a priorizar sus actividades en 2013. Intensificó su compromiso político de promover y respetar los derechos humanos en sus relaciones con sus empleados, partes interesadas, comunidad empresarial y empresas afiliadas. El COHEP reconoce que los derechos humanos, como normas universales, son un valor fundamental que debe integrarse internamente en la organización para garantizar su cumplimiento en las actividades y los procesos de toma de decisiones.

En 2019, el COHEP creó la Unidad de Empresas y Derechos Humanos, cuya función principal es formular la política institucional en materia de empresas y derechos humanos, supervisar su aplicación y comunicar las acciones que se ejecuten en torno a esta, así como concienciar y promover entre sus miembros y la comunidad empresarial el respeto de los derechos humanos, la conducta empresarial responsable y las prácticas anticorrupción.

Al mantenerse enfocado en la promoción de los derechos humanos en todas sus operaciones comerciales, el COHEP adoptó en 2020 una Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos, que se ha diseñado de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos (UNGP), así como otras normas internacionales orientadas a mejorar la promoción y práctica de la CER.

Como resultado de la adopción de dicha política institucional, se elaboró un plan de acción con objetivos y metas que orientan el establecimiento de prioridades, y que refuerzan las capacidades y el compromiso para respetar los derechos humanos entre los miembros del COHEP y toda la comunidad empresarial hondureña.

Iniciativa sobre empresas y derechos humanos-COHEP 2022

En 2022, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada ha fortalecido su compromiso empresarial fomentando una cultura empresarial que aspire a un desarrollo justo y sostenible a través del aprendizaje continuo en la aplicación los Principios Rectores, promovidos por el marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y reparar.

Además, el COHEP también ha destacado el papel que el sector privado puede desempeñar en esta agenda, la necesidad de su participación proactiva para prevenir repercusiones negativas y mejorar el respeto de los derechos humanos. Con este fin, el COHEP ha puesto en marcha su iniciativa «Grupo de Trabajo sobre la Gestión de los Derechos Humanos» para proporcionar apoyo especializado a un grupo de empresas participantes y miembros afiliados al COHEP, de modo que puedan abordar algunos de los elementos centrales de la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Se hace hincapié en la introducción de la metodología de las evaluaciones del impacto sobre los derechos humanos y su aplicación, así como en los mecanismos de reclamación a nivel operativo.

Actualmente, el COHEP está trabajando en la última fase del proyecto, que finalizará este mes. Una vez completadas todas las fases, en enero-febrero de 2023 se presentará un informe con una explicación detallada de todos los logros alcanzados. La metodología de la «Iniciativa del Grupo de Trabajo sobre la Gestión de los Derechos Humanos» incluye las siguientes fases:

- Fase 1: Elaboración/revisión de la política de derechos humanos: el objetivo es presentar elementos fundamentales sobre el enfoque y el contenido de una política de derechos humanos o la inclusión de dicha perspectiva en otro documento de principios a nivel de la organización y proporcionar apoyo para su desarrollo o revisión.
- Fase 2: Evaluación del impacto sobre los derechos humanos: introducirá la metodología de evaluación del impacto sobre los derechos humanos y su aplicación, y proporcionará apoyo a las empresas participantes para su ejecución.
- Fase 3: Mecanismos de reclamación a nivel operativo: incorporará los criterios para la eficacia de los mecanismos de reclamación a nivel operativo establecidos en los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos, y proporcionará apoyo a las empresas participantes para su aplicación.

Para el COHEP, es muy importante destacar y compartir los avances y el compromiso en los diferentes proyectos y acciones que hemos llevado a cabo desde 2019 en relación con la agenda de empresas y derechos humanos. Asimismo, un objetivo clave del COHEP es que sus socios y la comunidad empresarial a nivel local, regional e internacional conozcan la información que proporciona, para poder aportar valor y ser una organización de empleadores líder que está tomando medidas concretas para contribuir con diferentes iniciativas a impulsar la Conducta Empresarial Responsable y la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Para más información sobre recursos adicionales y otras publicaciones pertinentes que el COHEP ha elaborado en materia de empresas y derechos humanos, visite nuestro sitio web: (https://empresasyddhh.cohep.com/).

Noticias sobre el clima

COP27 en Egipto: Principales conclusiones

La participación de la OIE en la COP27 fue más intensa que nunca. En colaboración con la Federación de Industrias de Egipto (FEI), la OIE organizó el Pabellón Empresarial de Egipto en la Zona Azul. La OIE organizó diez eventos, entre ellos, el primer evento paralelo oficial de la CMNUCC, en colaboración con Business Unity South Africa (BUSA), la Confederación General de Empresas de Marruecos (CGEM) y la Fundación Mohammed VI para la Protección del Medio Ambiente.

Actividades

Actividades del Grupo de Trabajo de Políticas de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable

Reunión informal con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas

Como parte del Foro Anual de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la OIE, junto con varios miembros y socios, se reunió con el nuevo Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Volker Türk. Los debates versaron sobre las tendencias y los acontecimientos relacionados con las empresas y los derechos humanos. El Alto Comisionado destacó que el 75.º aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que se celebrará el próximo año, es una oportunidad para colaborar con la comunidad empresarial y llamar la atención sobre el importante papel transformador de los derechos humanos. La OIE y sus miembros en más de 150 países, que representan a más de 50 millones de empresas, están muy comprometidos a impulsar la agenda de las empresas y los derechos humanos.

Presentación virtual de alto nivel del Centro de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable – 12 de diciembre de 2022

Este evento de alto nivel, coordinado por la OIE y el Ministerio Federal de Asuntos Exteriores de Alemania, reunió a dirigentes mundiales de las Naciones Unidas y las empresas, entre ellos, el Sr. Gilbert F. Houngbo (Director General de la OIT), el Sr. Volker Türk (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos) y una alta representante del Ministerio de Asuntos Exteriores alemán. El Centro tiene como objetivo definir las políticas y los debates sobre las empresas y los derechos humanos, así como fomentar el respeto por los derechos humanos. Consulten el artículo principal en esta edición.

Diálogo OIE-KAS sobre derechos humanos y cambio climático - 13 de diciembre de 2022

La OIE y la Fundación Konrad Adenauer (KAS) organizaron un evento de diálogo multilateral el 13 de diciembre de 2022 bajo el lema «Cómo prepararnos: la perspectiva de múltiples partes interesadas sobre el nexo entre el cambio climático y los derechos humanos». El diálogo se centró en cómo las empresas y las organizaciones de empleadores pueden abordar las cuestiones relacionadas con el cambio climático en sus operaciones y modelos empresariales.

Foro de África de la OACDH sobre Empresas y Derechos Humanos

En el marco del Foro Africano sobre Empresas y Derechos Humanos celebrado en Ghana, la OIE y sus miembros tuvieron el placer de coorganizar el Caucus Empresarial, en el que se formularon declaraciones clave para hacer avanzar la agenda de las empresas y los derechos humanos en varias sesiones plenarias.

El diálogo abierto, el fomento de la confianza, el aumento de la acción colectiva y la garantía de una mejor representación de todos los grupos en estos debates, en particular el sector privado y las pymes, son fundamentales para que la cuestión de las empresas y los derechos humanos progrese. La OIE colaborará activamente con los organizadores, la Unión Africana, el PNUD, la OACDH y el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas (UNWG) sobre Empresas y Derechos Humanos, así como con la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) para la edición de 2023.

Conferencia OIE-USCIB-Coca-Cola sobre Empresas y Derechos Humanos 2022

El 14.º foro anual Engaging Business, organizado por The Coca-Cola Company y patrocinado por la OIE, el Consejo de los Estados Unidos para las Empresas Internacionales y la Cámara de Comercio de EE. UU., tuvo lugar los días 13 y 14 de octubre de 2022.

La Conferencia analizó el futuro de la CER y cómo están cambiando las expectativas sobre las empresas en un mundo en el que aumentan las normativas sobre derechos humanos y crecen los desafíos geopolíticos. El foro continuó demostrando que es una de las conferencias más importantes en este ámbito, en la que líderes empresariales y expertos de la sociedad civil, sindicatos y gobiernos debaten con franqueza sobre los desafíos que afrontan las empresas para demostrar el respeto de los derechos humanos en sus cadenas de valor.

3.er Foro Regional de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos para Europa del Este y Asia Central

El tercer Foro Regional de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos para Europa del Este y Asia Central se llevó a cabo con un formato híbrido en Estambul el 10 de noviembre de 2022. La OIE tuvo el placer de estar representada en la reunión plenaria de alto nivel por la Sra. Renate Hornung-Draus, Vicepresidenta de la OIE para la OIT y Directora General de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA). Uno de los mensajes clave fue que «una empresa no puede abordar por sí sola las cuestiones sistémicas profundas de la cadena de suministro. Los empresarios, especialmente las pymes, necesitan el apoyo del Estado, la creación de capacidades y la concienciación en el ámbito de los derechos humanos».

La Sra. Katarina Sætersdal, Subdirectora del Departamento Internacional de la Confederación de Empresas de Noruega, también nombrada por la OIE, aportó la visión del sector privado en una mesa redonda. En dicho evento se dialogó sobre las implicaciones de los avances relacionados con la debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos para Europa del Este y Asia Central.

IV Foro de las Naciones Unidas sobre Democracia, Derechos Humanos y Estado de Derecho

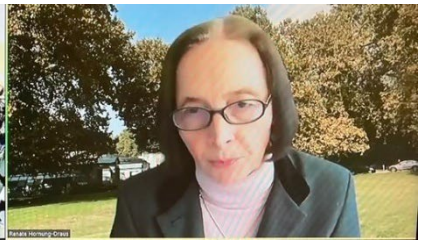
La cuarta reunión del Foro sobre Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho se celebró los días 24 y 25 de noviembre de 2022. De conformidad con la resolución 46/4 del Consejo de Derechos Humanos, adoptada el 23 de marzo de 2021, el tema de la cuarta reunión del Foro es «Fortalecer las democracias para reconstruir mejor: retos y oportunidades».

La OIE organizó un evento paralelo híbrido sobre «Derechos humanos y buena gobernanza» el 25 de noviembre de 2022, con la participación de alto nivel de la Embajadora Claudia Fuentes Julio, de Chile, Presidenta del Consejo de Administración de la OIT. Esta fue la ocasión para presentar las conclusiones más importantes del informe conjunto OIE-USCIB elaborado por la Universidad de Texas, que explora lo que se sabe sobre los medios más eficaces para mejorar las condiciones laborales en todo el mundo. En el evento también participaron otros ponentes de alto nivel.

11.º Foro Anual de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la recepción de *networking* exclusiva para empresas

UNITED NATIONS FORUM
ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS
GENEVA, 28 – 30 NOVEMBER 2022

El Foro Anual de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos de 2022 (UNAF) se celebró del 28 al 30 de noviembre de 2022 bajo el lema «Las personas titulares de derechos en el centro: reforzar la rendición de cuentas para avanzar en el respeto corporativo de las personas y el planeta en la próxima década».



La OIE tuvo una implicación importante en el Foro con la participación de varios ponentes de alto nivel, entre ellos la Sra. Renate Hornung-Draus, Vicepresidenta de la OIE para la OIT y Directora General de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA); la Sra. Sonya Mohamed Janahi, miembro de la Junta de la Cámara de Comercio e Industria de Baréin; la Sra. Shahida Mariyam Mohamed, Vicepresidenta de la Federación Nacional de Empleadores de Maldivas, así como el Secretario General de la OIE, Roberto Suárez Santos, y el Secretario General Adjunto de la OIE, Matthias Thorns. La OIE también nombró a otros representantes de empresas.

El UNAF es la mayor reunión mundial sobre empresas y derechos humanos, con más de 2000 participantes entre gobiernos, empresas, grupos comunitarios y la sociedad civil, despachos de abogados, organizaciones de inversores, organismos de las Naciones Unidas, instituciones nacionales de derechos humanos, sindicatos, académicos y medios de comunicación. La OIE reafirma su sólido compromiso de participar en el Foro y mantener una colaboración continua y constructiva para promover la agenda de empresas y derechos humanos. Por ello, espera con gran interés la edición del próximo año.

Como parte del Foro, la OIE organizó, junto con otras organizaciones empresariales, la tradicional recepción de *networking* o creación de redes exclusiva para empresas, que tuvo lugar el 28 de noviembre de 2022 en la OIT.

Reserve la fecha - Conferencia Anual OIE-BDA-DPDHL sobre Empresas y Derechos Humanos de 2023.

Únanse a nosotros en esta conferencia internacional anual que abordará los principales avances en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable y que se celebrará de forma presencial durante la semana del 17 de abril de 2023 en Bonn.

- Inscríbanse aquí

Durante la Conferencia se celebrarán mesas redondas prácticas de debate con temas que abarcarán cuestiones de primer plano en materia de empresas y derechos humanos.

- Novedades sobre las iniciativas legislativas actuales en materia de debida diligencia (por ejemplo, CS3D, LkSG).
- Nueva misión: derechos humanos y cambio climático.
- Salarios, ingresos y cadenas de suministro.
- ESG: prepararse para lo que está por llegar (CSRD, Taxonomía, GRI, ISO, etc.).
- Tecnología, digitalización, IA y derechos humanos.

Contactos

Si desean enviar un artículo para las próximas ediciones del Boletín Informativo de la OIE sobre Empresas y Derechos Humanos o formular una pregunta sobre esta edición, pónganse en contacto con:

Matthias Thorns

Deputy Secretary-General

Correo electrónico: thorns@ioe-emp.com

Jason Pegat-Toquet

Junior Adviser

Correo electrónico: pegat-toquet@ioe-emp.com