

Boletín informativo

Empresas y Derechos Humanos



Índice	Editorial	2
	Últimos acontecimientos y evolución normativa	4
	Noticias internacionales	4
	Noticias regionales-UE	11
	Noticias nacionales	17
	Publicaciones	24
	Conocer y mostrar	29
	Noticias sobre el clima	31
	Actividades	33
	Contacto	38

Editorial

La edición de septiembre del boletín informativo de la OIE sobre empresas y derechos humanos incluye importantes novedades y acontecimientos recientes, tanto dentro de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) como a nivel local, regional, nacional e internacional.



En primer lugar, nos complace anunciar que la OIE ha aprobado recientemente el nombramiento de la nueva Presidenta del Grupo de Trabajo de Políticas de la OIE sobre sobre Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable, la Sra. Ewa Staworzynska.

Ewa es la Directora de Responsabilidad Corporativa y Asuntos Laborales del USCIB. Antes de unirse al USCIB, dirigió las iniciativas en materia de políticas de DoorDash en mercados internacionales y estuvo a cargo de las relaciones diplomáticas. Asimismo, trabajó para la Oficina de la OIT para las Naciones Unidas. Como nueva Presidenta, Ewa aporta su amplia experiencia en materia de políticas tanto en el sector público como en el privado.

«Será un gran honor presidir el Grupo de Trabajo de Políticas sobre Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable. La OIE tiene una función de liderazgo de larga data en el ámbito de políticas sobre empresas y derechos humanos y conducta empresarial responsable, y me comprometo a seguir impulsando la participación de los miembros de la OIE en dichas políticas. En un momento en el que cada vez se imponen más requisitos legislativos, cuasi legislativos y normativos a las empresas, nuestra voz colectiva y nuestro papel activo es más importante que nunca».

Numerosos acontecimientos y eventos internacionales, nacionales y regionales han encabezado la agenda sobre empresas y derechos humanos en los últimos meses. La OIE continúa apoyando la contribución y el compromiso de las empresas en el ámbito de las empresas y los derechos humanos durante la fase de diseño y puesta en marcha de un **Centro de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable**. Como parte de esta iniciativa, encontrarán los principales resultados de las consultas mundiales que muestran la pertinencia y la idoneidad estratégica de un futuro Centro de la OIE para colmar las brechas existentes e impulsar la agenda en materia de empresas y derechos humanos.

En esta edición, hemos incluido novedades sobre las normativas actuales y futuras de la Unión Europea, el proceso de Tratado de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y varios eventos acontecidos en este ámbito en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y en otros organismos de las Naciones Unidas. Asimismo, hablaremos de los recién adoptados Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos. 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 de otoño de 2023 que figura al final de este boletín informativo. Va a ser otro final de año de gran actividad en este ámbito. Encontrarán información sobre estos y otros acontecimientos en este boletín informativo y en el sitio web de la OIE. Esperamos que este segundo semestre sea productivo.

Últimos acontecimientos y evolución normativa

Noticias internacionales

Principales conclusiones de las consultas mundiales como parte del proyecto de la OIE para crear un Centro sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable

Como ya se expuso en la edición de diciembre de 2022, la OIE se encuentra en la fase inicial de creación de un futuro Centro sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable y está buscando **alianzas** para lograr este fin. El principal objetivo del Centro es brindar apoyo a través de la concienciación y el desarrollo de capacidades de las organizaciones de empleadores y de las empresas en general para impulsar el programa relativo a las empresas y los derechos humanos sobre el terreno.

Como parte de la fase de diseño del futuro Centro de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable, la OIE realizó una serie de consultas con un amplio abanico de actores del sector privado, entre ellos, sus organizaciones empresariales, afiliados y empresas asociadas, así como con microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes).

Estas consultas destacaron la necesidad y la pertinencia oportunas de establecer un centro de este tipo dirigido por la OIE como principal representante y voz de las empresas mundiales para superar los grandes desafíos que se indican a continuación:

- **Comprender el nexo de los derechos humanos:** Muchas empresas no son conscientes de la pertinencia general de los derechos humanos en cuestiones como el cambio climático, la migración, la transición justa o el programa de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre otras. Las empresas multinacionales apenas empiezan a respetar la intersección de los derechos humanos y el medioambiente en sus actividades. Esto crea desafíos de gobernanza, dado que, tradicionalmente, los aspectos «A» y «S» de las funciones ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) se han considerado de forma independiente. Es necesario romper los compartimentos que separan estas cuestiones para vincularlas mejor. Un mejor entendimiento de los derechos humanos y una mayor concienciación al respecto pueden ser un paso en esta dirección.
- **La falta de concienciación,** especialmente entre las mipymes, es una cuestión crítica para las organizaciones empresariales y las empresas a la hora de defender las empresas y los derechos humanos y la conducta empresarial responsable en todo el mundo.
- **Falta de justificación:** La inmensa mayoría de empresas, en concreto aquellas de los países predominantemente exportadores, no son plenamente conscientes de la conveniencia de respetar los derechos humanos y lograr la conducta empresarial responsable. Debido a la falta de recursos e información, para la mayoría de las empresas del mundo, particularmente las mipymes, los derechos humanos son un elemento accesorio, que viene sustituido por la prioridad de la supervivencia diaria para mantener sus actividades en marcha. En consecuencia, las empresas exportadoras de los países en desarrollo no siempre son conscientes de que una estrategia de diligencia debida en materia de

derechos humanos/conducta empresarial responsable facilitaría su acceso a fuentes de financiación, y mejoraría su productividad y competitividad.

- **Panorama legislativo:** Con independencia de si las empresas se abastecen o exportan, la enorme presión del mercado y un panorama normativo internacional, regional y nacional cada vez más diversificado hace que muchas empresas, en concreto las mipymes, tengan dificultades para controlar y cumplir todos los requisitos pertinentes para sus socios proveedores.
- **Fragmentación y aumento del número de instrumentos en materia de empresas y derechos humanos y conducta empresarial responsable:** Una consecuencia imprevista de la proliferación de normativas pertinentes ha aumentado la confusión en torno a los diferentes conceptos y normas en materia de empresas y derechos humanos y conducta empresarial responsable.
- **Falta de recursos y acceso a los conocimientos generales y especializados** sobre estas cuestiones para las organizaciones empresariales y las empresas, especialmente para las mipymes. Es esencial que las organizaciones empresariales y las empresas tengan acceso a conocimientos sobre empresas y derechos humanos y conducta empresarial responsable, dado que los continuos cambios en la legislación internacional, regional y local son un desafío adicional. La diligencia debida en materia de derechos humanos y la conducta empresarial responsable se suelen tratar y se han convertido en temas de actualidad en el debate público. Sin embargo, en lo que respecta a su aplicación, muchas empresas siguen teniendo conocimientos limitados sobre cómo hacerlo y por dónde empezar. A nivel internacional, hay un déficit de información práctica y útil que todo tipo de empresas puedan utilizar.
- **Los desafíos sistémicos y las causas fundamentales** a los que se enfrentan las empresas y las organizaciones empresariales, como la informalidad, la ausencia del Estado de derecho, la corrupción, una gobernanza débil, la discordancia entre la ley nacional y las normas internacionales, la pobreza, entre otros, siguen siendo unas de las principales barreras para la penetración de los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. La falta de apoyo por parte de los Estados, en concreto de aquellos con deficiencias a la hora de proteger el Estado de derecho y los derechos humanos, pueden dificultar mucho que las empresas y las organizaciones empresariales defiendan su respeto por los derechos humanos y tengan una repercusión positiva sobre el terreno. Esto ocurre sobre todo en entornos propensos a la corrupción, en contextos de alto riesgo o en aquellos con tensiones geopolíticas, ya que pueden afectar a los compromisos en materia de empresas y derechos humanos y conducta empresarial responsable, y complicar su aplicación.

Nueva versión de 2023 de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Las Líneas Directrices de la OCDE fueron revisadas por última vez en 2011. A principios de 2023, el Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable comenzó a trabajar en una actualización específica de las Líneas Directrices y sus procedimientos de implementación. La OIE se alineó con Business at OECD (BIAC) y presentó [sus comentarios](#) (disponibles en el área de la OIE restringida a usuarios) al proceso de consulta pública de la OCDE como parte de la actualización específica de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Líneas Directrices de la OCDE para EMN) cuyo plazo finalizaba el 10 de

febrero de 2023. La nueva versión revisada de 2023 de las Líneas Directrices de la OCDE se publicó el 8 de junio de 2023.

Entre los principales elementos actualizados figuran:

- Recomendaciones para que las empresas se ajusten a los objetivos internacionalmente acordados sobre cambio climático y biodiversidad.
- Inclusión de las expectativas de diligencia debida sobre el desarrollo, la financiación, la venta, las licencias, el comercio y el uso de la tecnología, incluida la recopilación y el uso de datos.
- Recomendaciones sobre el modo en que se espera que las empresas apliquen la diligencia debida en las repercusiones y las relaciones empresariales relacionadas con el uso de sus productos y servicios.
- Mejora de la protección de personas y grupos de riesgo, entre ellos, aquellos que plantean preocupaciones sobre la conducta de las empresas.
- Recomendaciones actualizadas sobre divulgación de información en materia de conducta empresarial responsable.
- Recomendaciones ampliadas de diligencia debida para todas las formas de corrupción.
- Recomendaciones para que las empresas se aseguren de que las acciones de cabildeo sean coherentes con las Líneas Directrices.
- Procedimientos reforzados para garantizar la visibilidad, la eficacia y la equivalencia funcional de los puntos nacionales de contacto (PNC) para una conducta empresarial responsable.

La comunidad empresarial sigue comprometida con la adopción de medidas que respeten los derechos humanos y con participar de manera equilibrada en los debates políticos sobre este tema. No obstante, quedan pendientes algunas **preocupaciones fundamentales y graves** sobre la revisión de 2023, en cuanto al proceso y al contenido:

- **Pertinencia de una revisión:** Durante el ejercicio de balance realizado mediante consultas con los PNC para evaluar la necesidad de una revisión, las partes interesadas institucionales de la OCDE y la opinión pública mostraron que **la edición 2011 se consideraba, en general, pertinente y adecuada a su fin**. Los PNC, por ejemplo, dieron una puntuación media de 8,1 a las Líneas Directrices (donde 1 se consideraba la puntuación más baja y 10 la adecuación máxima) para valorar la idoneidad general de estas directrices a la hora de hacer frente a los desafíos futuros en materia de conducta empresarial responsable. En vista de los resultados, la necesidad de actualizar las Líneas Directrices era cuestionable.
- **Expresiones vagas y confusas y carácter prescriptivo en general** del texto revisado: Las Líneas Directrices de la OCDE para EMN están destinadas a ser una herramienta clara y práctica para que las empresas respalden su legítima conducta empresarial responsable. Por consiguiente, las disposiciones deben ser comprensibles, aplicables y realistas para las empresas. Es esencial que estén en consonancia con el marco aprobado internacionalmente que proporcionan los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores), a fin de evitar la creación de una orientación contradictoria que debilitaría dicho marco. Sin embargo, los cambios aportados por la revisión no respetan los **desafíos prácticos y los límites de las empresas**.
- En concreto, las **amplias exigencias** previstas en el texto irían en contra de la igualdad de condiciones al crear requisitos imposibles de cumplir para las empresas. Entre las principales cuestiones figuran:

- o La **definición de «relaciones empresariales»**: En aras de unos requisitos de diligencia debida realistas y aplicables, debe dejarse más claro que toda «relación empresarial» de una empresa solo incluye a las entidades que están **directamente vinculadas** con las propias operaciones, productos o servicios de la empresa. Las **responsabilidades ampliadas** previstas **para la diligencia debida general aguas abajo**, y especialmente, más allá de las relaciones contractuales, **así como la inclusión del uso de los productos de la empresa** o la prestación de servicios y los consumidores son, en la práctica, inviables para las empresas.
- o La eliminación del calificativo **«trabajadores empleados por la empresa multinacional»** del Capítulo V de la edición de 2011 resulta altamente problemática, ya que podría dar lugar a reclamaciones fuera de los límites de supervisión que las empresas podrían tener que afrontar y, por tanto, esto iría en contra del espíritu de las directrices.
- o La **descripción indirectamente vinculada y negativa** que se crea entre informalidad, trabajo de corta duración y transformación digital (**en el Capítulo V**) no está basada en datos empíricos, no es subjetiva y no tiene cabida en un documento de esta categoría.
- o **Los cambios** introducidos en los capítulos sobre divulgación de información (Capítulo III), **medioambiente (Capítulo VI)**, y ciencia, tecnología e innovación (capítulo XI) son demasiado **detallados, prescriptivos y redundantes**: los asuntos relacionados con estos temas y otros requisitos conexos se gestionan a través de la legislación nacional, incluso si se transponen desde el nivel regional. Además, estos requisitos conllevan importantes riesgos de duplicación y divergencia con respecto a otros marcos nacionales o internacionales, en concreto, con respecto a los Principios Rectores.

La revisión de 2023 de las Líneas Directrices ha dado lugar a cambios sustanciales, de amplio alcance y, en ocasiones, inaplicables. Esto ha aumentado de forma significativa la complejidad, la escala y el alcance de las expectativas con respecto a las empresas multinacionales y otras empresas, además de poner en peligro la utilidad de las Líneas Directrices como referencia práctica y voluntaria para las empresas. A la comunidad empresarial le preocupa que esta nueva revisión pueda tener importantes **consecuencias negativas imprevistas**, como cargas insostenibles para las empresas y la imposibilidad de aplicación, una gran fragmentación del marco existente en materia de empresas y derechos humanos y la elusión de los Principios Rectores, unos mayores niveles de incertidumbre jurídica y la posible reducción de incentivos para el comercio y la inversión en todo el mundo.

Últimas noticias sobre el 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».

Tal y como informó la OIE en su edición de diciembre de 2022, el Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta (OEIGWG, por sus siglas en inglés) celebró su **octavo período de sesiones** del 24 al 28 de

octubre de 2022 para debatir el tercer borrador revisado del tratado con las propuestas de redacción del séptimo período de sesiones. A diferencia de anteriores períodos de sesiones, antes de este, el exembajador de Ecuador, el Sr. Emilio Rafael Izquierdo Miño, envió propuestas informales a los Estados, las organizaciones de la sociedad civil y a otras partes interesadas pertinentes 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.

Antes del noveno período de sesiones para las negociaciones del tratado vinculante que se celebrarán del 23 al 27 de octubre de 2023, el nuevo embajador designado de Ecuador, el Sr. Cristian Espinosa Cañizares, de acuerdo con la recomendación del párrafo 25 f) del informe sobre el octavo período de sesiones, invitó con una nota verbal a todas las partes interesadas con derecho a hacer uso de la palabra en las sesiones públicas del Grupo de Trabajo a que enviaran sus aportaciones por escrito antes del 31 de marzo de 2023.

La OIE presentó un documento posición empresarial conjunta consolidada sobre este asunto, en el que destacó las principales preocupaciones sustanciales que existen sobre el proceso y el contenido. La posición conjunta puede consultarse en [esta](#) compilación y todos los documentos están disponibles en el [área de acceso restringido](#) de la web de la OIE.

Este llamamiento para la presentación de aportaciones escritas se produjo en paralelo a varias reuniones de los «Amigos del Presidente», que representan a todas las regiones e incluyen a Francia, Portugal, Uruguay, Camerún, Indonesia y Azerbaiyán. Se celebraron durante los meses pasados para debatir y acordar una solución viable en relación con el instrumento jurídicamente vinculante.

El 31 de julio de 2023, el Presidente publicó en un **único texto** una nueva versión del proyecto de instrumento jurídicamente vinculante disponible en el [sitio web del Grupo de Trabajo](#). La OIE está llevando a cabo un análisis del texto que pronto estará disponible para su red.

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

Durante la 347.^a reunión del Consejo de Administración (CA) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los mandantes adoptaron la nueva [Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro](#) que se basa y lleva a la práctica los elementos fundamentales sobre los que ya informamos en nuestra [edición de julio](#) de 2022.

La estrategia es un plan quinquenal (2023-2027) destinado a dotar a la OIT y los mandantes tripartitos de los instrumentos y orientaciones necesarios para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro. Su aplicación estará coordinada dentro del marco del Programa de acción prioritario para la obtención de resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro incluido en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. El Grupo de los Empleadores acogió con satisfacción la propuesta y su coherencia con los elementos fundamentales. En concreto, los empleadores acogieron con agrado el hecho de que los principios rectores de la Estrategia reconocieran:

- Las obligaciones constitucionales de los Estados de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, así como de aplicar eficazmente, en la legislación y en la práctica nacionales, los convenios de la OIT que hayan ratificado.

- El papel fundamental y positivo que desempeñan las cadenas de suministro como motores del crecimiento inclusivo, la erradicación de la pobreza, la productividad, la creación de empleo y el trabajo decente.
- La importancia de abordar las causas profundas que subyacen a los déficits de trabajo decente, incluso apoyando la buena gobernanza y la transición a la formalidad a través de un enfoque basado en datos empíricos y acciones coherentes en todos los niveles.

Durante los debates, los empleadores reafirmaron una vez más la importancia de las conclusiones basadas en datos empíricos extraídas del análisis de deficiencias de la OIT, que destaca lo siguiente:

- (1) «Por lo que se refiere al plano normativo, en este examen se concluye que, en términos generales, el corpus normativo de la OIT corrige la mayoría de los déficits de trabajo decente asociados a las cadenas de suministro, siempre que las medidas se ratifiquen (en el caso de los convenios y protocolos), se pongan en práctica y se apliquen íntegramente a todos los segmentos pertinentes de la población ocupada» (pág. 6), y
- (2) «Todas las normas de la OIT de aplicación general abarcan en su ámbito a los trabajadores y empleadores de las cadenas de suministro en la misma medida y de la misma manera que a cualquier otro trabajador y empleador» (pág. 24).

Como siguiente paso, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que presentara un informe sobre la aplicación de la estrategia en la 353.^a reunión (marzo de 2025) para su estudio.

La Fundación IFRS publica las normas mundiales de divulgación sobre sostenibilidad y clima

El 26 de junio de 2023, el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB) de la Fundación IFRS anunció la publicación de sus nuevas [normas mundiales de divulgación sobre sostenibilidad y clima](#):

- NIIF S1 Requerimientos Generales para la Información a Revelar sobre Sostenibilidad relacionada con la Información Financiera
- NIIF S2 Información a Revelar relacionada con el Clima

Las nuevas normas comenzarán a aplicarse en los períodos de presentación de información anual que comiencen en enero de 2024, y las empresas empezarán a publicar información al respecto en 2025. El contenido fundamental de las dos nuevas normas incluye la divulgación de información relacionada con riesgos y oportunidades específicos en materia de sostenibilidad y clima, respectivamente. Entre ellos, la **gobernanza**, o los procedimientos y controles de procesos utilizados para supervisar y gestionar dichos riesgos y oportunidades; la **estrategia**, o el enfoque utilizado para gestionar los riesgos y oportunidades; la **gestión de riesgos**, o los procesos utilizados para identificar, evaluar, priorizar y controlar los riesgos y oportunidades, y las **métricas y objetivos**, como los avances en la consecución de los objetivos que la empresa ha fijado o debe alcanzar por ley o normativa.

Las principales conclusiones, como se resume en [ESG Today](#), incluyen:

- La **NIIF S1** exige a las empresas que divulguen información sobre riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad que serían útiles a los usuarios primarios de los informes financieros con fines generales, incluidos aquellos que «razonablemente se podría esperar que afectaran a los flujos de efectivo de la entidad, su acceso a financiación o el costo del capital a largo, medio o corto plazo». Los riesgos y oportunidades en virtud de la norma pueden ser aquellos que surgen «de las interacciones entre la entidad y sus partes interesadas, la sociedad, la economía y en entorno natural a lo largo de toda la cadena de valor de la entidad», incluidas las interacciones directas e indirectas resultantes de las operaciones empresariales. La norma señala que, además de las repercusiones directas y las dependencias, los riesgos relacionados con la sostenibilidad «también se relacionan con los recursos y las relaciones a lo largo de la cadena de valor de la entidad», como los canales de suministro y distribución, y el consumo y la eliminación de productos, así como sus inversiones.
- La **NIIF S2**, diseñada para utilizarse con la S1, establece divulgaciones específicas relacionadas con el clima. Las métricas relacionadas con el clima exigidas en virtud de la S2 incluyen la información sobre emisiones de gases de efecto invernadero de los Alcances 1, 2 y 3, aunque el ISSB anunció recientemente que concederá a las empresas un año adicional en relación con las emisiones del Alcance 3 (o emisiones indirectas de la cadena de valor). Asimismo, se debe informar sobre la cantidad y el porcentaje de activos y actividades empresariales vulnerables a los riesgos de transición y físicos relacionados con el clima, y aquellos en consonancia con las oportunidades relacionadas con el clima, y la cantidad de gasto de capital, la financiación y la inversión aplicadas a los riesgos y oportunidades relacionados con el clima. La norma también exige que se informe sobre el modo en que se tienen en cuenta las consideraciones relacionadas con el clima en la remuneración de los ejecutivos, así como el porcentaje de la remuneración de la gerencia ejecutiva que está vinculada a consideraciones relacionadas con el clima.

Después de la presentación de las nuevas normas, el ISSB afirmó que colaboraría con las jurisdicciones y las empresas para apoyar la adopción de las normas, comenzando con la creación de un **Grupo de Implementación de Transición** para ayudar a las empresas que apliquen las normas.

Muchos países o regiones de todo el mundo, entre ellos, la UE, el Reino Unido y EE. UU., están elaborando de forma independiente requisitos de información obligatorios sobre sostenibilidad para las empresas. Queda por ver el modo en que estos requisitos se armonizarán para garantizar que no existan duplicaciones innecesarias de los esfuerzos de información de las empresas y si las empresas no se verán sobrepasadas por la amplia burocracia.

Noticias regionales

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

La Directiva relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas entró en vigor en enero de 2023, y ahora está siendo transpuesta a nivel nacional. En noviembre de 2022, el Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera (EFRAG) presentó el primer conjunto de doce proyectos de Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) ante la Comisión Europea (CE).

Group	Number	Subject
Cross-cutting	ESRS1	General Requirements
Cross-cutting	ESRS2	General Disclosures
Environment	ESRS E1	Climate
Environment	ESRS E2	Pollution
Environment	ESRS E3	Water and marine resources
Environment	ESRS E4	Biodiversity and ecosystems
Environment	ESRS E5	Resource use and circular economy
Social	ESRS S1	Own workforce
Social	ESRS S2	Workers in the value chain
Social	ESRS S3	Affected communities
Social	ESRS S4	Consumers and end users
Governance	ESRS G1	Business conduct

El 31 de julio de 2023, la CE adoptó el acto delegado definitivo de las NEIS tras un período de consulta con los organismos de la UE y los Estados Miembros sobre los proyectos de normas, así como un período de cuatro semanas para recabar comentarios públicos, que finalizó el 7 de julio de 2023. **La OIE envió sus comentarios junto con Business Europe, los cuales están disponibles [aquí](#).** La adopción irá seguida de un período de escrutinio por parte del Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea a mediados de agosto. El período de escrutinio tendrá una duración de dos meses, prorrogable dos meses más. El Parlamento Europeo o el Consejo pueden rechazar el acto delegado, pero no pueden modificarlo. En caso de que no haya objeciones, el acto delegado con las NEIS entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024.

Como comentario general, la comunidad empresarial reconoce que se realizaron cambios importantes en los proyectos de normas publicadas por el EFRAG en noviembre de 2022. Se acoge con satisfacción el hecho de poner más énfasis en la evaluación de la importancia relativa al eliminar la presunción refutable, y esto contribuirá a facilitar la carga general de presentación de información para las empresas, así como a reducir significativamente el número de indicadores clave de rendimiento notificados. Asimismo, se agradece que se hayan tomado medidas con el fin de alinear mejor las NEIS con la labor realizada por el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB) para que, de este modo, las empresas que informan en virtud de un marco puedan cumplir los requisitos del otro cuando sea posible.

Principales conclusiones del acto delegado final adoptado:

1. **Evaluación de la importancia relativa:** El enfoque general de la importancia relativa permanece: todas las normas y requisitos de divulgación están sujetos a la evaluación de la importancia relativa, excepto la *NEIS 2 Información general* (NEIS 2), que es obligatoria. No obstante, el acto delegado final reintroduce las siguientes obligaciones:
 - a. Divulgar explicaciones detalladas de las conclusiones de la evaluación de importancia relativa en caso de que el cambio climático no se considere un tema pertinente

- b. Si los puntos de datos derivados del Reglamento sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, el Reglamento sobre los índices de referencia o los requisitos de divulgación del «pilar 3» en virtud del Reglamento sobre requisitos de capital no son de importancia relativa, se declarará que dichos puntos «no son de importancia relativa».
2. **Disposiciones adicionales de introducción progresiva:** La CE ha previsto disposiciones de introducción progresiva adicionales a aquellas propuestas por el EFRAG, en particular para las empresas con menos de 750 empleados, y ha simplificado aún más las disposiciones de introducción progresiva para informar sobre efectos financieros previstos.
3. **Voluntariedad de determinadas divulgaciones y más flexibilidad:** Actualmente, algunas divulgaciones son voluntarias. Entre ellas, los planes de transición sobre biodiversidad y ecosistemas (NEIS E4) y la información sobre empleados no asalariados (NEIS S1), por ejemplo, con respecto a salarios adecuados, protección social y seguridad y salud. Ahora también se considera una divulgación voluntaria la explicación de por qué la empresa puede considerar que un tema concreto de sostenibilidad no es de importancia relativa.
4. **Interoperabilidad con iniciativas mundiales de normalización:** La CE declara que ha colaborado con el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB) y la Iniciativa mundial de presentación de informes para garantizar un alto grado de interoperabilidad con las NEIS y, a la luz de este compromiso, se han realizado nuevas modificaciones al proyecto del NEIS para identificar la medida en que se evita la duplicación en la presentación de información.
5. **Entre otros cambios significativos figuran:**
 - a. La NEIS 1. Requisitos generales (NEIS 1) también reintroduce el requisito de proporcionar siempre información en virtud del requisito de divulgación IRO-1 «Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa» (IRO-1) cuando sea parte de una norma, incluso si estos temas no se consideran de importancia relativa. Si se lee juntamente con la NEIS 2, existe un requisito de divulgación IRO-1 en todas las normas medioambientales, así como en la NEIS G1. Conducta empresarial. Por tanto, parece que una empresa siempre tendrá que proporcionar información sobre el proceso de importancia relativa en relación con estos temas. Para el resto (normas sociales), las empresas pueden proporcionar esta información voluntariamente según la NEIS 2.
 - b. La NEIS 2 también exige la divulgación de un cuadro con todos los puntos de datos derivados de la legislación de la UE indicando dónde pueden encontrarse y, en caso contrario, indicando que «no son de importancia relativa» en una nota.
 - c. Algunos cambios editoriales en la sección «importancia relativa financiera» de la NEIS 1 mejoran la coherencia con las normas de sostenibilidad NIIF del Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB). En esa misma línea, los requisitos de divulgación sobre los efectos financieros previstos se esperan ahora para los riesgos y las oportunidades (las incidencias se eliminaron).

No obstante, el acto delegado **todavía suscita preocupaciones:**

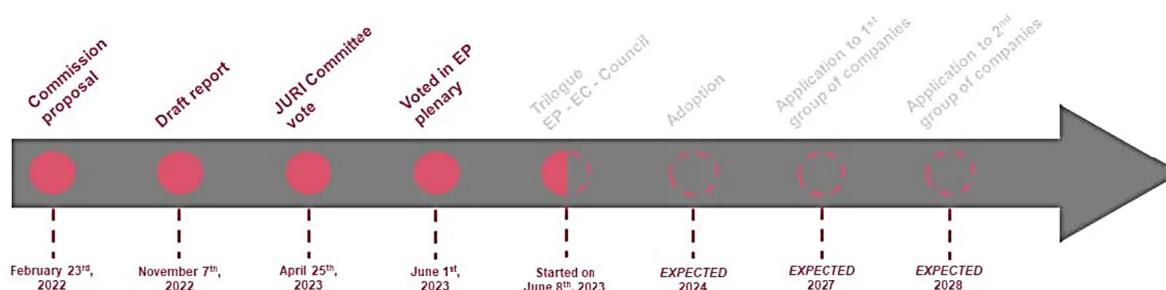
- En general, el **nivel de granularidad** exigido para cumplir con los proyectos de normas sigue siendo muy significativo, incluso para las personas más experimentadas en preparar informes. Es importante recordar que para que las normas de presentación de información sobre sostenibilidad funcionen, deben ser proporcionadas. Del mismo modo, en el proyecto persisten unos altos niveles de incertidumbre jurídica, como las definiciones confusas o los conceptos vagos, lo que podría crear importantes desafíos para las empresas.
- Los empleadores apoyan los **salarios mínimos adecuados** y los procesos de fijación de salarios que permiten unos niveles de vida decentes. El desarrollo de datos empíricos sobre el coste de vida es por tanto importante para fundamentar debates sobre la adecuación salarial, también dentro de los procesos de fijación de salarios estatutarios y negociados de forma colectiva. Los procesos e instrumentos de evaluación comparativa pueden ser útiles para que las empresas internacionales determinen los niveles de remuneración de sus empleados, pero a la OIE le preocupa que **el proyecto de disposiciones actuales pueda equivaler a elevar las iniciativas privadas al nivel de los criterios de referencia previstos por la ley**.
- Recurrir a las «**cadena de valor**» en lugar de a las «**cadena de suministro**» para cualquier requisito de información es, en la práctica, imposible para la mayoría de las empresas, e incluso más para las pymes que cotizan en bolsa, que entrarán en el ámbito de aplicación de la Directiva relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad (a partir del ejercicio fiscal de 2026). Para las cadenas de suministro, aún no es factible una medición de los resultados integral y cuantitativa en la práctica, debido a la complejidad de las cadenas de suministro y a los desafíos asociados a la recopilación de datos, en especial de los proveedores de nivel «n».
- El proyecto de solicitud de informar sobre los **colectivos afectados** en los que puedan repercutir de forma significativa las actividades de la empresa, incluidas las incidencias conectadas con las operaciones de la cadena de valor, así como a través de sus relaciones empresariales, es poco realista y muy difícil de gestionar. Además, las expresiones utilizadas con respecto a la participación de las poblaciones indígenas afectadas no están en consonancia con el Convenio 169 de la OIT y crearán una gran incertidumbre a las empresas que deseen desempeñar sus actividades a nivel mundial.

La OIE exige a las autoridades de la Unión Europea que proporcionen una **herramienta de información realista y adecuada** que pueda ayudar a las empresas a realizar importantes avances en la consecución de los objetivos de sostenibilidad. El enfoque del acto delegado actual podría conducir a un enfoque basado únicamente en el cumplimiento, sin resultados tangibles y con muchas cargas adicionales para las empresas.

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

El 1 de junio de 2023, el Parlamento de la Unión Europea adoptó una posición común sobre la propuesta de Directiva de la UE sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CS3D). Todas las enmiendas presentadas por el Parlamento de la Unión Europea están disponibles [aquí](#). Con esto se iniciará la segunda ronda de negociaciones entre los colegisladores de la UE desde que la Comisión Europea presentara la propuesta inicial para la CS3D (23 de febrero de 2022) y el Consejo de la Unión Europea

adoptara una posición sobre dicha propuesta de directiva (1 de diciembre de 2022). El texto final se negociará ahora mediante un proceso trilateral entre el Parlamento, el Consejo y la Comisión.



Los nuevos cambios aportados por la nueva posición del Parlamento Europeo incluyen:

- El ámbito de aplicación de la CS3D como establece el Parlamento Europeo:

Companies	Generated global (net) turnover	Employees
EU-based companies	Exceeding EUR 40 million	More than 250 employees
EU-based parent companies	Exceeding EUR 150 million	More than 500 employees
Non-EU companies	Exceeding EUR 150 million, provided that at least EUR 40 million is generated from within the EU	N/A
Non-EU parent-companies	Exceeding EUR 150 million, from which at least EUR 40 million was generated in the EU	More than 500 employees

- La CS3D exigirá a las empresas llevar a cabo la diligencia debida a lo largo de sus «**cadena de valor**», incluidas las actividades relacionadas con «**la venta, la distribución, el transporte, el almacenamiento y la gestión de residuos de los productos de una empresa o con la prestación de servicios**», no solo para sus operaciones o proveedores directos. Esto implicaría «adoptar medidas apropiadas» para identificar, evaluar y abordar el daño a los derechos humanos que haya causado, al que haya contribuido o esté directamente vinculada la empresa. Esto se aleja de la posición del Consejo que limitaba el ámbito de aplicación a las «**cadena de actividades**».
- **Obligación de un plan de transición climática:** Las empresas que se encuentren dentro del ámbito de aplicación tendrán la obligación de adoptar un plan de transición climática conforme al artículo 19 *bis* de la Directiva de la UE relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, con el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5 °C en consonancia con el Acuerdo de París. Las grandes empresas con más de 1000 empleados deben contar con una política de remuneración vigente para garantizar que la remuneración variable de los administradores esté vinculada a la consecución de los objetivos del plan de transición.
- **Sanciones:** La CS3D permitirá sanciones que no serán inferiores al 5% del «volumen de negocios mundial neto» de la empresa, así como «la suspensión de los productos por lo que se refiere a la libertad de circulación o la exportación», declaraciones públicas sobre la infracción en la que se nombre a la empresa y la obligación de la empresa de poner fin a la conducta constitutiva de incumplimiento y

abstenerse de repetirla. Las empresas no pertenecientes a la Unión que no cumplan las normas serán excluidas de la contratación pública en la UE.

- **El sector financiero:** En virtud de la propuesta del Parlamento, las instituciones financieras entrarían dentro del ámbito de aplicación de la Directiva, mientras que el enfoque del Consejo dejaría a la discreción de los Estados Miembros la acción de incluir o no a las instituciones financieras en el ámbito de aplicación de la Directiva (véase artículo 2, apartado 8).
- **Acceso a la justicia:** El Parlamento propone varias adiciones para abordar las cuestiones de acceso a la justicia, entre ellos, los costes razonables para los denunciantes, los plazos de prescripción mínimos, la posibilidad de que los sindicatos o las organizaciones de la sociedad civil representen legalmente a las víctimas y un acceso más fácil a las pruebas aportadas por un denunciante (artículo 22, apartado 2 bis).
- **Participación de las partes interesadas:** Mientras que el Consejo solo exige realizar consultas a las partes interesadas para el desarrollo de planes de acción preventivos o correctivos (artículo 7, apartado 2, letra a y artículo 8, apartado 3, letra b) y tomar en «debida consideración» las aportaciones de las partes interesadas en la revisión de las políticas de diligencia debida de las empresas (artículo 10, apartado 1), el Parlamento introduce una nueva disposición (artículo 8, letra d) dedicada a la colaboración significativa con las partes interesadas afectadas. En virtud de este artículo, las empresas deben consultar a las partes interesadas en cada fase del proceso de diligencia debida y proporcionarles información pertinente. Las partes interesadas afectadas también tendrán derecho a solicitar información por escrito, que la empresa deberá facilitar dentro de un plazo razonable (artículo 8 quinquies, apartado 4). Cuando se consulte o informe a las partes interesadas afectadas, las empresas deberán abordar los obstáculos prácticos a la participación y velar por que las primeras no estén sujetas a represalias y sanciones.
- **Desvinculación responsable:** La desvinculación se establece como último recurso, es decir, para prevenir y mitigar, así como para eliminar y minimizar los efectos adversos. El cese de las relaciones empresariales con el socio empresarial de la cadena de valor debería ser el último recurso, y se prefiere la colaboración continua entre las partes. Está expresamente previsto que, si una empresa considera la desvinculación como una medida para implementar, debe evaluar si su efecto adverso sería superior al efecto adverso que la empresa pretende eliminar o mitigar («desvinculación responsable»).

Las negociaciones están en curso bajo la reciente presidencia española del Consejo de la Unión Europea, y el objetivo es adoptar la ley oficialmente antes de las elecciones europeas del próximo año.

Novedades sobre la prohibición de la UE relacionada con el trabajo forzoso

Como ya expusimos en ediciones previas, el 14 de septiembre de 2022, la Comisión Europea presentó una propuesta de normativa para prohibir en el mercado de la UE los productos obtenidos con el uso de trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil. La propuesta abarca **todos los productos** disponibles en el mercado de la UE, es decir, tanto los productos fabricados en la UE para consumo nacional y exportación como **los bienes importados**. Las disposiciones de la propuesta se aplicarían a productos de todo tipo, incluidos sus componentes, sin importar el sector o la industria.

Los Estados Miembros se encargarían de hacer cumplir las disposiciones de la normativa. Las autoridades nacionales estarían facultadas para retirar del mercado de la UE productos obtenidos con trabajo forzoso, tras una investigación. Las autoridades aduaneras identificarían y retendrían en las fronteras de la UE los productos obtenidos con trabajo forzoso.

En el Parlamento, el caso se ha remitido a la Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor (IMCO). Maria Manuel Leitão Marques ha sido designada relatora. La labor de preparación del proyecto de informe está en curso. Para obtener más información, les invitamos a consultar esta [nota informativa](#).

La Comisión Europea propone regular a los proveedores de calificaciones ASG

El 13 de junio de 2023, la Comisión Europea publicó una propuesta de [Reglamento](#) sobre la transparencia y la integridad de las actividades de calificación ambiental, social y de gobernanza (ASG), tras las preocupaciones surgidas por la fiabilidad, la comparabilidad y la transparencia de las calificaciones ASG. Esto aportaría una nueva regulación a un mercado hasta ahora no regulado en Europa y exigiría a los participantes del mercado de la UE y de terceros países que ofrecen calificaciones ASG con fines comerciales que fueran autorizados y supervisados por la Autoridad Europea de Valores y Mercados (AEVM).

Esta propuesta se inicia tras un llamamiento de la Comisión para recabar datos empíricos sobre el funcionamiento del mercado de calificaciones ASG y los riesgos de sostenibilidad en las calificaciones crediticias realizado en abril de 2022 (que finalizó el 6 de junio de 2022) y un llamamiento de la Autoridad Europea de Valores y Mercados para recabar datos empíricos realizado en febrero de 2022. El Reglamento tiene por objeto armonizar la normativa en la UE dado que actualmente no existen leyes que regulen las actividades de los proveedores de calificaciones ASG en ningún Estado Miembro individual de la UE. No obstante, la Comisión no pretende exigir la armonización de las metodologías utilizadas por los proveedores de calificaciones ASG.

Resolución de la Unión Africana sobre empresas y derechos humanos en África

Durante su 74.^a reunión ordinaria, celebrada de forma virtual del 21 de febrero al 7 de marzo de 2023, la Comisión de la Unión Africana (UA) de Derechos Humanos y de los Pueblos adoptó una [resolución](#) que exige que se inicie la labor de establecer un instrumento africano jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos:

«La Comisión Africana:

2. Decide: (...)

c) que el Grupo de Trabajo sobre Industrias Extractivas, Medioambiente y Violaciones de Derechos Humanos en África (WGEI) y el Grupo de Trabajo sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (WG-ECOSOC) en colaboración con el resto de Mecanismos Especiales pertinentes de la Comisión, deberían fundamentarse en los estándares normativos pertinentes de la Comisión, el Estudio de Base de la Comisión y el Acuerdo AfCFTA, y **preparar el proyecto de un instrumento regional africano jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas, a fin de garantizar la rendición de cuentas y el acceso a mecanismos de reparación para las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las empresas en África, con especial atención en las poblaciones marginadas y vulnerables**».

Australia: Examen de la Ley sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud de Australia de 2018.

Como informamos en la pasada edición del boletín informativo, el Gobierno de Australia llevó a cabo un examen de la Ley sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud de 2018. El 25 de mayo de 2023, el Gobierno presentó un informe sobre el examen legal de la Ley sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud de Australia, que examinaba los tres primeros años y puede consultarse [aquí](#). Dicho examen, dirigido por el profesor John McMillan (AO), comenzó el 31 de marzo de 2022. El informe del profesor McMillan se presentó en el Parlamento el 25 de mayo de 2023 y formula 30 recomendaciones que serán estudiadas por el Gobierno. El examen destaca que el enfoque de la Ley, basado exclusivamente en la presentación de informes, no siempre se ha traducido en la rendición de cuentas. En su forma actual, la Ley exige a las grandes empresas que desempeñan sus actividades en Australia la presentación anual de una declaración relacionada con las formas contemporáneas de esclavitud (MSS) en virtud de siete criterios de información obligatorios.

¿Cuáles son las principales recomendaciones del informe?

- **Creación de un Comisionado contra la Esclavitud de la Commonwealth** El Comisionado sería responsable de controlar el cumplimiento de la Ley, y de publicar normas reglamentarias y directrices que se espera que las empresas cumplan al preparar las MSS. El informe también recomienda facultar al Comisionado para que declare por escrito que una región, localización, industria, producto, proveedor o cadena de suministro conlleva un alto riesgo de esclavitud moderna. Asimismo, se requeriría a las entidades que informaran sobre el modo en que respondieron a este riesgo en su MSS, cuando fuera pertinente.
- **Reducción del umbral de información a 50 millones de dólares australianos:** La Ley en su forma actual exige a las entidades que informen si son una entidad australiana o desempeñan actividades empresariales en Australia con unos ingresos anuales consolidados mínimos de 100 millones de dólares australianos. El examen recomienda que este umbral deba rebajarse a unos ingresos anuales consolidados de 50 millones de dólares australianos. Si el Parlamento acepta esta recomendación, el examen estima que otras 2393 entidades estarán obligadas a informar.
- **Introducción de una obligación de diligencia debida:** El examen recomienda que las entidades informantes estén obligadas a disponer de un sistema de diligencia debida en materia de esclavitud moderna.
- **Ampliación de los criterios de información obligatorios:** La Ley en su forma actual exige a las entidades informantes que describan los riesgos de prácticas de esclavitud moderna en sus operaciones y cadenas de suministro, así como las medidas adoptadas para abordar dichos riesgos. Al adoptar un enfoque más prescriptivo, el examen recomienda introducir nuevos criterios de información obligatorios que exigirían a las empresas informar sobre:
 - o los incidentes o riesgos en materia de esclavitud moderna identificados por la empresa durante el año correspondiente;
 - o los mecanismos de reclamación y presentación de quejas que la empresa pone a disposición, y

- o las consultas internas y externas llevadas a cabo por la entidad durante el año correspondiente sobre gestión de riesgos en materia de esclavitud moderna.
- **Imposición de sanciones por incumplimiento:** El examen describe la necesidad de medidas adicionales de control de aplicación para garantizar el cumplimiento. Recomienda que la no elaboración de una MSS por parte de la entidad informante, o la elaboración de una MSS que incluye información sustancialmente falsa a sabiendas, sea considerado un delito. Asimismo, recomienda que el hecho de no disponer de un sistema de diligencia debida que cumpla los requisitos establecidos en las normas elaboradas en virtud de la Ley sea considerado un delito y se imponga una sanción civil.

Australia: La divulgación obligatoria de riesgos climáticos como objeto de debate

En diciembre de 2022, la Tesorería de Australia publicó un [documento de consulta sobre divulgación de información financiera relacionada con el clima](#), que invitaba a presentar propuestas sobre el diseño y la aplicación de requisitos estandarizados y armonizados a nivel internacional para la divulgación de los riesgos financieros relacionados con el clima.

De forma general, se propuso que a principios del ejercicio 2024/2025, se exigiera divulgar información sobre los riesgos climáticos a las grandes empresas cotizadas y las grandes instituciones financieras de Australia. Se propone un enfoque por fases mediante el cual, con el tiempo, los requisitos de divulgación se aplicarán gradualmente a empresas cotizadas de menor tamaño, a medida que se desarrollen e institucionalicen las capacidades de información, garantía independiente y auditoría sobre el clima.

Inicialmente, la presentación de información estaría en consonancia con el marco de divulgación recomendado por el Grupo de Trabajo sobre divulgación de información financiera relacionada con el clima, que aborda la gobernanza, la estrategia, la gestión de riesgos, los objetivos y las métricas. El marco, posteriormente, evolucionaría para reflejar las normas de divulgación de información climática que actualmente están siendo elaboradas por el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad, una vez que dichas normas hayan sido ultimadas.

En Australia, actualmente no existe un requisito legal general para que las empresas revelen su desempeño en cuestiones relacionadas con el clima. Otras jurisdicciones como EE. UU., Reino Unido, Europa y Nueva Zelanda están aumentando las divulgaciones obligatorias relacionadas con el clima, especialmente para las empresas cotizadas o los productos comercializados como verdes o sostenibles. En Australia solo existen requisitos legales específicos limitados —para emisiones de gases de efecto invernadero, consumo neto de energía y divulgación de información relativa al clima relacionada con la divulgación de información de productos. No obstante, la consulta indica que esto podría cambiar ya en el ejercicio 2024-2025, y podría adoptar un enfoque por fases, empezando con las empresas cotizadas y las instituciones financieras de mayor envergadura.

Pueden consultar más información en el [artículo pertinente](#) de Corrs Chambers Westgarth.

Canadá: Actualización de la legislación canadiense sobre trabajo forzoso y trabajo infantil

El 11 de mayo de 2023, el Parlamento aprobó la Ley de lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil en las cadenas de suministro (la «Ley»). La Ley entrará en vigor el 1 de enero de 2024. La Ley es el primer estatuto de Canadá destinado a prevenir y reducir el riesgo de que se produzca trabajo forzoso o infantil en las cadenas de suministro. Impondrá a las empresas canadienses obligaciones sobre las medidas que deben adoptar las empresas individuales para prevenir y reducir el riesgo de que se produzca trabajo forzoso o trabajo infantil en la fabricación o importación de bienes. Asimismo, dotará al Gobierno federal de poderes de inspección y ejecución de la Ley.

Aplicación de la Ley

La Ley impone obligaciones de presentación de información a toda «entidad» que produzca, venda o distribuya bienes en Canadá o en cualquier otro país; importe bienes producidos fuera de Canadá en dicho país, o controle directa o indirectamente a una entidad involucrada en cualquiera de las actividades anteriores. Una «entidad» se define como toda corporación, *trust*, asociación u otra organización no constituida en sociedad que cotice en una bolsa de valores de Canadá, o tenga un domicilio social, desempeñe sus actividades empresariales o tenga activos en Canadá y que, sobre la base de sus estados financieros consolidados, cumpla *al menos dos* de las siguientes condiciones durante al menos uno de sus dos ejercicios económicos más recientes:

- tiene al menos 20 millones de dólares canadienses en activos;
- ha generado al menos 40 millones de dólares canadienses de ingresos;
- emplea a una media de al menos 250 empleados.

A todas las empresas amparadas por esta Ley se les exigirá que presenten un informe anual al Ministro federal de Seguridad Pública y Preparación para Emergencias (el «Ministro») en el que se expongan las medidas adoptadas por la empresa 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 de bienes importados a Canadá por la entidad. El primer informe requerido por esta legislación debe entregarse, a más tardar, el 31 de mayo de 2024. A partir de entonces, deberá entregarse un informe el 31 de mayo de cada año, a más tardar.

Además, la Ley también exige la transparencia pública. Tras su comunicación al Gobierno, la empresa estará obligada a hacer público su informe anual, por ejemplo, publicándolo en un lugar destacado de su sitio web.

En virtud de la Ley, el Ministro puede designar a un administrador individual o ejecutar la Ley en lo que se refiere a las entidades amparadas por esta («**Persona Designada**»). La Ley dota a la Persona Designada de poderes ampliados para acceder a cualquier empresa o lugar en los que existan motivos razonables para creer que «*existe algún aspecto al que se aplica (la Ley) o algún documento relacionado con la administración (de la Ley)*».

Las entidades que cometan delitos en virtud de esta legislación estarán sujetas a multas de hasta 250 000 dólares canadienses en juicio sumario. Un funcionario, director, agente o mandatario de una entidad podría ser directamente responsable de las sanciones si dirigió, autorizó, dio su consentimiento, accedió o participó

en la perpetración de un delito en virtud de la Ley. Asimismo, una entidad podría ser considerada indirectamente responsable de las acciones de un empleado, agente o mandatario.

Como siguiente medida, el Gobierno federal ha indicado que pretende introducir una legislación obligatoria de diligencia debida en materia de derechos humanos. Se espera que esta legislación entre en vigor en 2024, y probablemente reemplazará a la Ley. Mientras tanto, las empresas tienen solo **poco más de un año para preparar y cumplir con las obligaciones de presentación de informes en virtud de la Ley**. Las empresas deberían examinar su estrategia actual para las cadenas de suministro y cualquier práctica de diligencia debida en las cadenas de suministro de su organización a fin de cumplir con la Ley.

*La OIE da las gracias a **Brian Burkett**, **Brenda Chang** y **Saqib Mahmood**, pertenecientes a la asociación FETCO (Empleadores regulados a nivel federal: transporte y comunicaciones) —miembro canadiense de la OIE— por su valiosa contribución.*

Francia: Principales conclusiones del ejercicio de balance de la Ley de Diligencia Debida («Ley sobre el deber de vigilancia»).

El año pasado, la Comisión de Asuntos Europeos de la Asamblea Nacional francesa recibió el encargo de elaborar un informe para hacer balance de la pertinencia y la aplicación eficaz de las obligaciones de las empresas en cuanto al deber de protección en Europa y Francia, cuatro años después de la adopción de la ley de diligencia debida francesa «Ley sobre el deber de vigilancia» el 27 de marzo de 2017.

A continuación, se incluyen algunas de las principales conclusiones:

- «La mayoría de las personas entrevistadas por la misión de evaluación indicaron que el amplio alcance de la ley, al establecer una obligación de principio que se refiere a las normas supranacionales, probablemente haga que las empresas afectadas por esta obligación sean más responsables, posibilitando así una prevención más eficaz de las infracciones relacionadas con el medioambiente y los derechos humanos. El Departamento de Asuntos Civiles y Judiciales ha señalado que "sería imposible, por ley, indicar exactamente a cada empresa matriz cuáles son los riesgos pertinentes y cómo gestionarlos"; un enfoque jurídico demasiado preciso transformaría el deber de vigilancia en una obligación esencialmente oficial, que incumpliría el objetivo mismo de la ley».
- El amplio ámbito de aplicación de la ley y su flexibilidad es una de las principales razones por las que «recomienda que se incluya un ámbito de aplicación similar en las futuras normativas europeas sobre diligencia debida».
- «Casi cinco años después de la promulgación de la ley, parece claro que la amplia naturaleza del deber de protección debe preservarse y fomentarse a escala europea, para evitar que dicho deber se convierta en una obligación meramente procedimental que lleve a las empresas a "marcar casillas" para cumplir la ley, sin considerar el alcance de los potenciales abusos contra el medioambiente y los derechos humanos que pueden acarrear sus actividades».
- Cabría señalar que el concepto adoptado por la ley francesa persigue los objetivos de la certeza jurídica y la eficacia del plan de diligencia debida: como indicó la Dirección de Asuntos Civiles y Jurídicos, «no se puede exigir a una empresa que adopte medidas de diligencia debida sobre todos sus socios y proveedores, que podrían ser innumerables, estar ubicados en emplazamientos muy remotos o no estar directamente relacionados con sus actividades».

Alemania: Actualización de la Ley alemana sobre la debida diligencia corporativa (LkSG)

La Ley alemana sobre la debida diligencia corporativa en las cadenas de suministro (*Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten, LkSG*), entró en vigor el 1 de enero de 2023. Se publicó en el [Boletín Oficial Federal](#) el 22 de julio de 2021, después de completarse el procedimiento parlamentario.

Más de seis meses después de la entrada en vigor de la Ley, ahora hay disponible **más información** en inglés para ayudar a las empresas a lidiar con los nuevos requisitos exigidos por la Ley. En concreto:

- El servicio de asistencia alemán cuenta con una sección específica sobre la nueva Ley. [RSE - Ley sobre las cadenas de suministro \(csr-in-deutschland.de\)](#)
- Información general y orientación facilitadas por la Oficina Federal de Asuntos Económicos y Control de las Exportaciones (BAFA), la autoridad encargada de hacer cumplir la Ley: [Visión general - BAFA](#)
 - Cabe señalar que esta página incluye una traducción de la Ley en francés, español e inglés.
 - Asimismo, incluye orientación en los tres idiomas sobre 1) análisis de riesgos; 2) idoneidad y eficacia, y 3) procedimientos de reclamación en la empresa.

Japón: Situación actual de los recientes avances en materia de empresas y derechos humanos

Durante los últimos años, el Gobierno de Japón, así como el sector privado, han realizado numerosas iniciativas para fomentar la cuestión de las empresas y los derechos humanos.

- 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](#)». Las directrices han intensificado el interés en la cuestión de las empresas y los derechos humanos entre el sector privado y las partes interesadas. Para concienciar sobre este tema, el Ministerio de Economía Comercio e Industria (METI) ha organizado varios seminarios sobre las directrices en seis ciudades, así como seminarios virtuales para pymes sobre empresas y derechos humanos en nueve regiones de Japón.
- [The B+HR Academy](#), un proyecto conjunto auspiciado por el Ministerio de Asuntos Exteriores (MOFA) y el PNUD, ha sido útil para el desarrollo de capacidades. The B+HR Academy se ha aplicado actualmente en las empresas japonesas y en aquellas que operan en sus cadenas de suministro en 17 países, facilitando orientación en tres partes: 1) estudios de evaluación del contexto nacional; 2) formación sobre diligencia debida en materia de derechos humanos, y 3) reuniones de orientación individuales a puerta cerrada.
- El 6 de enero de 2023, el METI y la Oficina del Representante Comercial de EE. UU. (USTR), firmaron un Memorando de Cooperación sobre el Grupo de Trabajo Japón-EE. UU. para el fomento de los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo en las cadenas de suministro. En la Cumbre del G7 de Hiroshima, celebrada en mayo de 2023, uno de los principales temas tratados fueron los derechos humanos, aunque todavía no se han revelado datos sobre este evento.

Los interlocutores sociales, en concreto, Keidanren (la Federación Empresarial de Japón y miembro de la OIE), también ha estado dirigiendo la labor sobre conducta empresarial responsable. Entre los avances más

recientes sobre iniciativas relacionadas con las empresas y los derechos humanos emprendidas por asociaciones industriales y múltiples partes interesadas figuran los siguientes:

- La **Federación Textil de Japón** publicó las [«Directrices sobre conducta empresarial responsable en la industria textil»](#) en agosto de 2022, con el apoyo de la Oficina de la OIT en Japón. Estas directrices ofrecen una perspectiva de las pymes que reciben orientación en las cadenas de suministro e incluye más de 200 listas de control.
- Los dirigentes de la **Asociación de Industrias de Electrónica y Tecnología de la Información de Japón** crearon el [Centro japonés para la participación y la reparación en materia de empresas y derechos humanos \(JaCER\)](#). JaCER es una «Plataforma de participación y reparación» para reparar agravios y actuar a título profesional para apoyar y fomentar la reparación de agravios por parte de empresas miembro sobre la base de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.
- La [Plataforma de Japón para trabajadores migrantes hacia una sociedad responsable e inclusiva \(JP-MIRAI\)](#) presentó la [aplicación del Portal JP-MIRAI](#) que ofrece información en nueve idiomas (japonés, inglés, chino, vietnamita, tagalo, indonesio, birmano, portugués y español) a extranjeros que estudian o trabajan en Japón, e incluye un servicio de consultas y un canal de comunicación.
- El **Consejo de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos de Japón** presentó [«Puntos clave de las respuestas de los sindicatos en la diligencia debida en materia de derechos humanos»](#) (disponible solo en japonés) en septiembre de 2022.
- En diciembre de 2021, **Keidanren** revisó y mejoró la sección de empresas y derechos humanos de la Guía para la Aplicación de su Carta de Conducta Empresarial y elaboró un «Manual para la Dirección que Respeto los Derechos Humanos» en consonancia con los Principios Rectores. Después de un año, se revisaron de nuevo con motivo de la [revisión de la Guía completa en diciembre de 2022](#). La sección de empresas y derechos humanos fue revisada para reflejar el contenido de las directrices gubernamentales, haciendo hincapié en la importancia de colaborar con los sindicatos en lo relativo a la diligencia debida y la reparación en materia de derechos humanos, e introduciendo una mayor diligencia debida en materia de derechos humanos en las zonas afectadas por conflictos.

La OIE agradece a su miembro japonés, Keidanren, su valiosa contribución.

Mongolia: Adopción de un Plan de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos

El 14 de junio de 2023, el Gobierno de Mongolia adoptó un «Plan de Acción para la protección de los derechos humanos en las actividades empresariales, la prevención de las vulneraciones de los derechos humanos y la restauración de los derechos vulnerados (2023-2027)». Según el [sitio web específico](#) para los Planes de Acción Nacionales (PAN) creado por el Instituto Danés de Derechos Humanos, a julio de 2023, 32 países han adoptado un PAN sobre empresas y derechos humanos.

Países Bajos: Novedades sobre la propuesta del deber de proteger iniciada por el Parlamento neerlandés

Como informamos previamente, se ha presentado una propuesta de iniciativa (no procedente del Gobierno, sino de varios miembros del Parlamento) que introduce el deber de proteger en las empresas neerlandesas y en aquellas que venden productos o prestan servicios en el mercado de los Países Bajos.

Los impulsores proponen que en cada empresa que sepa o pueda sospechar razonablemente que su actividad podría tener consecuencias adversas en los derechos humanos, los derechos laborales o el medioambiente fuera de los Países Bajos, se introduzca un deber general de proteger para mitigar esas consecuencias mediante la prevención, la limitación, la reversión o la restauración, o posiblemente mediante el cese de esa actividad. La explicación menciona la posibilidad de una acción de responsabilidad civil para hacer cumplir este deber de proteger. Además, las empresas de determinado tamaño deben ejercer la diligencia debida en la cadena de producción. La diligencia debida exige que se adopten seis medidas, las cuales también están incluidas en las Líneas Directrices de la OCDE (que, por supuesto, son de aplicación voluntaria, mientras que esto se trata de una propuesta legislativa).

Estas medidas incluyen la rendición de cuentas sobre la política de la empresa (presentación de informes) y el desarrollo de una política activa de responsabilidad social de las empresas de carácter internacional (ICSR). Asimismo, incluyen la recuperación frente a las consecuencias negativas de las actividades de la empresa y, en un caso extremo, el cese de las actividades de la empresa. La diligencia debida se aplicará en virtud del derecho administrativo y penal. La aplicación del derecho administrativo se realiza mediante el nombramiento de un supervisor designado que supervise de forma positiva, es decir, brindando información e instrucciones. Además, existirá una supervisión represiva, con la que se impondrá el pago de sanciones o multas administrativas. La aplicación del derecho penal se realiza sobre la base de la Ley de Delitos Económicos, ya que el cumplimiento administrativo no conduce al cese de actividades o a la recuperación. El derecho penal hace cumplir este deber mediante una acción de responsabilidad civil por parte de cualquier persona implicada que observe o experimente las consecuencias negativas. Asimismo, las empresas extranjeras de determinado tamaño que desarrollen sus actividades en los Países Bajos o vendan un producto en el mercado neerlandés entran en el ámbito de aplicación de la ley (tanto de deber general de proteger como la diligencia debida).

VNO-NCW, federación neerlandesa de empleadores y miembro de la OIE, está muy decidida a disponer de unas normas adecuadas de diligencia debida, también en las cadenas de suministro, y abogó por dichas normas a nivel europeo. No obstante, se opone a la legislación nacional sobre esta cuestión, dado que dañará la igualdad de condiciones a nivel internacional, generará una complejidad imposible de gestionar y no será eficaz para aumentar la sostenibilidad. Por tanto, argumentó a favor de unas normas europeas adecuadas. En cuanto al fondo, las normas deberían apuntar a una cooperación constructiva entre Gobiernos y empresas y tener en cuenta la complejidad de las cadenas de suministro nacionales e internacionales. Además, y aún más importante, los empleadores neerlandeses se oponen al hecho de que las obligaciones de las empresas en esta propuesta sean normas muy confusas y abiertas, lo que resulta inaceptable, especialmente en el caso de la aplicación del derecho penal.

*La OIE agradece a su miembro neerlandés, la **Federación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos (VNO-NCW)**, su valiosa contribución.*

Vietnam: Adopción de un Plan de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos

El 14 de julio de 2023, Vietnam se convirtió en el 7.º país de la región Asia-Pacífico en adoptar un Plan de Acción Nacional (NAP) sobre empresas y derechos humanos. Otros países que cuentan con un PAN en la región Asia-Pacífico son Japón, Mongolia, Pakistán, Corea del Sur, Taiwán y Tailandia. El Viceprimer Ministro,

Tran Luu Quang, firmó el 14 de julio de 2023 una decisión sobre la promulgación del PAN para mejorar las prácticas empresariales responsables en Vietnam. Esta decisión establece la aplicación del PAN durante el período 2023-2027.

El PAN engloba un conjunto integral de acciones y soluciones a través de cinco áreas temáticas:

- Inversión
- Trabajo
- Protección de grupos vulnerables
- Protección medioambiental
- Protección de los consumidores

Funciona como base para concienciar, mejorar la capacidad de las partes interesadas, fomentar un entorno propicio para la colaboración y garantizar el acceso a mecanismos de reparación. Asimismo, enfatiza la importancia de que las empresas rindan cuentas por sus acciones.

EE. UU.: Próximas normas de divulgación de información relacionada con el clima de la SEC

En marzo de 2022, la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos (SEC) desveló sus planes de mejorar y estandarizar la divulgación de información relacionada con el clima para inversores, como parte de la creciente concienciación sobre la importancia de las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) entre las empresas de públicas. La [propuesta de 490 páginas de la SEC](#) se publicó originalmente estableciendo como plazo límite objetivo octubre de 2022 para la preparación de las normas definitivas.

Tras los debates mantenidos sobre diferentes aspectos de la propuesta, como las divulgaciones del ámbito de aplicación 3 y la definición de doble materialidad, así como los efectos colaterales de la sentencia del Tribunal Supremo de junio sobre el caso West Virginia contra la EPA, que limita la normativa federal de las emisiones de las centrales eléctricas, el calendario de las normas definitivas se ha retrasado.

No obstante, dado que la mayoría de los inversores apoyan los principios básicos de las nuevas normas de divulgación, muchos esperan que en 2023 las normas hayan sido ultimadas y comience el proceso de aplicación. Como preparación para cuando eso ocurra, según los expertos en ASG, existen varias medidas que las empresas deberían adoptar ahora para asegurarse de que sus almacenes de datos estén en orden y estén ofreciendo cifras precisas cuando las nuevas normas entren en vigor.

Publicaciones

Aportación de la OIE para el Informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos sobre instituciones financieras de desarrollo y derechos humanos

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH) hizo una solicitud de aportaciones impulsada por el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos para su informe «Instituciones financieras de desarrollo y derechos humanos», que se presentó al Consejo de Derechos Humanos en su 53.º período de sesiones, en junio de 2023.

La OIE presentó su aportación, disponible [aquí](#). A continuación, presentamos las principales conclusiones clave:

- Como parte de esta amplia categoría de actores financieros, las **instituciones financieras de desarrollo** (IFD) pueden desempeñar un **papel importante y positivo** para impulsar los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. En concreto, las IFD que tienen normas de desempeño, como las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional sobre Sostenibilidad Social y Ambiental (Normas de Desempeño de la CFI) que las empresas pueden adoptar, representan una herramienta importante para el sector privado.
- Como parte del Pilar I, los Estados desempeñan un papel crucial a la hora de garantizar que las IFD internacionales, regionales, subregionales y nacionales respeten los derechos humanos y el medioambiente. Para lograr este objetivo, los Estados son los responsables de crear un entorno propicio para que las IFD trabajen en consonancia con las normas internacionales sobre derechos humanos y medioambiente. Las IFD, concretamente, las privadas, necesitan unas **directrices claras, certeza y claridad jurídica** para trabajar con eficacia y ofrecer la financiación necesaria al sector privado.
- Las empresas pueden colaborar con las IFD de varias maneras, dependiendo de la naturaleza de sus actividades y de los objetivos de dichas IFD. En cualquier caso, los Estados son los responsables de establecer unos **marcos normativos claros, realistas, comprensibles y aplicables** que ayuden a las IFD a respetar las normas sobre derechos humanos y medioambiente y a divulgar información sobre las posibles repercusiones de sus actividades cuando proceda. Por tanto, cuando se elaboren dichos marcos, se debería consultar a las empresas para tener en cuenta los desafíos que afrontan las entidades que los utilizarán o estarán sujetas a ellos. Los Estados también deberán tener en cuenta los comentarios de las empresas para garantizar que los marcos normativos sigan siendo pertinentes y adecuados a su fin.
- Asimismo, los Estados desempeñarán un papel ejecutivo y en el Consejo de Administración de la mayoría de las IFD internacionales. Deberán utilizar su presencia y poder de convocatoria para animar a las IFD a usar su acceso a las autoridades y neutralidad para dialogar con los Gobiernos a fin de mejorar sus normas, incluida la ley. Esto podría representar una **influencia eficaz** de las IFD en los Gobiernos para mejorar la situación a nivel local y estar en consonancia con las normas internacionales del trabajo, incluida la fijación del salario mínimo, leyes para proteger a los trabajadores y la diligencia debida en materia de derechos humanos, etc.

Las IFD privadas tienen, como cualquier otra empresa, la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. No obstante, la medida en la que las IFD exigen a sus clientes el cumplimiento de las normas en materia de derechos humanos puede estar limitada por una variedad de factores, como los marcos jurídicos y normativos de los países en los que se ubican los proyectos; el nivel de capacidad y recursos de los clientes, y el contexto político y económico del proyecto. Por ello, contar con un entorno propicio para las IFD y las empresas, así como con unos marcos jurídicos claros proporcionados por los Estados, es una necesidad de suma importancia. Esto debería ir acompañado de asistencia técnica y creación de capacidades.

No obstante, aunque estos requisitos son herramientas importantes para promover la conducta empresarial responsable, conllevan diferentes riesgos, tales como:

- Para la financiación del desarrollo, las normas de desempeño de la CFI representan una herramienta importante para las empresas. Por ejemplo, estas normas se refieren a las evaluaciones en materia de impacto ambiental, social y sanitario (EISHA), las tierras y el reasentamiento, los pueblos indígenas y el patrimonio cultural. Ofrecen datos más concretos sobre la aplicación, pero también sobre la necesidad y la condición de divulgar más información, como los planes de acción de EISHA y reasentamiento, y niveles más altos de consulta. Para este fin, **es importante no crear nuevas normas, sino usar las normas de la CFI, dado que ya se están aplicando**. Aunque tienen objetivos distintos y están diseñadas para usarse en diferentes contextos, existe cierto **solapamiento** entre estas y los Principios Rectores. Pese a que las Normas de Desempeño de la CFI son más pormenorizadas y ofrecen una orientación más detallada sobre cuestiones específicas, representan un elemento adicional de complejidad y presentación de memorias, que se suma a los otros muchos requisitos de información para muchas empresas. Estos **requisitos amplios y complejos conllevan el riesgo de excluir a muchas mipymes**, que tienen una importante necesidad de financiación. Para evitar el solapamiento, es necesaria una mayor coherencia entre los Principios Rectores, las normas de la CFI y otros requisitos de las IFD.
- En relación con este desafío, muchas IFD incluyen criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en su proceso de toma de decisiones de inversión. En los últimos años, las IFD reconocen cada vez más que las consideraciones ASG son esenciales para el éxito a largo plazo de sus inversiones. No obstante, un desafío importante para las empresas es la creciente exigencia de informar trimestralmente, lo que **dificulta** que dediquen tiempo a desarrollar estrategias de sostenibilidad. Otro desafío crítico para las empresas es la falta de coherencia de los proveedores de datos entre las métricas de ASG.
- Una cuestión de suma importancia para las empresas sigue siendo el modo de colaborar con el sector financiero **sin perder acceso a la financiación debido a la percepción de posibles riesgos en materia de derechos humanos**. El acceso al crédito sigue siendo uno de los principales desafíos para las mipymes. La discriminación en las prácticas crediticias, en concreto a los emprendedores, también puede tener consecuencias significativas y representar una vulneración de los derechos humanos, ya que todas las instituciones de crédito podrían denegar a los clientes el acceso a la financiación sobre la base de la raza, la religión o el género.
- El acceso a la financiación para el **sector informal** queda fuera de debate. Las empresas que trabajan en la economía informal no pueden solicitar préstamos o créditos, ya que oficialmente no existen. Las IFD todavía no han desarrollado políticas y marcos para el sector informal.
- Por último, pueden surgir desafíos a partir de los **requisitos de divulgación de las IFD** con sobrecarga de divulgación y costes de cumplimiento, entre otros.

Aportación de la OIE a los informes del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho al desarrollo (junio de 2023).

El Consejo de Derechos Humanos, en su resolución 33/14 de 29 de septiembre de 2006, consagró el mandato del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho al desarrollo. Este mandato se prorrogó recientemente, por medio de la resolución 51/7, y el recién nombrado Relator Especial es el Sr. Surya Deva, antiguo miembro del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, que ostentará el cargo durante tres años desde el 1 de mayo de 2023.

En 2023, el Relator Especial presentará dos informes:

- Uno destinado al Consejo de Derechos Humanos, que expondrá una visión de futuro sobre «un nuevo impulso para el derecho al desarrollo» y que se presentará en septiembre de 2023, y
- Uno destinado a la Asamblea General de las Naciones Unidas, que versará sobre «el papel de las empresas para hacer realidad el derecho al desarrollo en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y de otros instrumentos internacionales de derechos humanos pertinentes» y que se presentará en octubre de 2023.

La OIE remitió su aportación a ambos informes, disponible [aquí](#). A continuación, presentamos las principales conclusiones clave:

- Al abordar el papel de las empresas a la hora de dar efectividad al derecho al desarrollo, existe primero la necesidad de describir el hecho de que los **Estados, a título individual, son los principales sujetos de las obligaciones conforme a las normas internacionales de derechos humanos**, y, colectivamente, son los garantes del régimen internacional de derechos humanos. Tienen el deber de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades de las personas.
- El derecho al desarrollo proporciona un marco y un enfoque completos para las políticas y programas de todos los actores pertinentes a nivel mundial, regional, subregional y nacional. En este contexto, **el sector privado** es plenamente consciente de su papel como fuerza para impulsar un **cambio transformador positivo**.
- Al mismo tiempo, es necesario un **cambio de paradigma**, en cuanto a que el sector privado no puede ser percibido *de facto* como un contaminador o como una entidad que viola los derechos humanos de algún modo, sino como un aliado —o aún mejor, un protagonista— en el movimiento hacia la consecución del desarrollo económico, medioambiental y social. En la mayoría de los países, las empresas privadas crean la gran mayoría de los empleos. Esto es especialmente cierto en los países en desarrollo, donde más del 90 % de los puestos de trabajo se dan en el sector privado. Las empresas sostenibles, como generadoras de empleo y promotoras de la innovación y el trabajo decente, y una economía productiva y que funcione bien, contribuyen directamente al derecho al desarrollo, especialmente en sus aspectos social y económico.
- El sector privado no puede funcionar con eficacia a menos que las **autoridades públicas ofrezcan el apoyo adecuado en materia de políticas**, así como infraestructuras materiales e inmateriales. Esto es particularmente cierto ya que el derecho al desarrollo integra aspectos tanto de los derechos humanos como de las políticas de desarrollo. Además del deber de los Estados de proteger y cumplir el derecho al desarrollo, estos son los responsables de crear un entorno propicio para que las empresas trabajen en consonancia con las normas internacionales en materia de derechos humanos y medioambiente. El

sector privado necesita beneficiarse de unas directrices claras, certeza y claridad jurídica para trabajar con eficacia.

- Abordar las **causas subyacentes** de la falta de un entorno propicio para la protección, el respeto y la promoción del derecho al desarrollo es, por tanto, una condición previa necesaria para defenderlo. El derecho al desarrollo no puede entenderse de forma aislada, ya que está conectado con un conjunto más amplio de derechos. En concreto, el derecho al desarrollo está intrínsecamente relacionado con el ejercicio del derecho de los pueblos a la plena soberanía sobre sus riquezas y recursos naturales. Lamentablemente, el incumplimiento por parte de los Estados de su deber de proteger sigue siendo un impedimento clave a la hora de hacer realidad el derecho al desarrollo.

- Con el fin de defender el derecho al desarrollo y el resto de los derechos concomitantes, deberían tenerse en cuenta las siguientes **cuatro recomendaciones para los Estados**:
 1. Sobre la base de los contextos y las circunstancias nacionales, los Gobiernos deberían considerar la aplicación de **unos marcos nacionales integrales de legislación y políticas** que protejan el derecho al desarrollo.
 2. **Fortalecer las estructuras e instituciones de gobernanza** para garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la participación en todos los niveles.
 3. Los programas para **el desarrollo económico y la mitigación de la pobreza** alientan la inversión en sectores como la educación, la asistencia sanitaria, las infraestructuras y la creación de empleo para reducir la pobreza y la desigualdad.
 4. **La creación de sistemas de protección social eficaces y sostenibles**, como la asistencia sanitaria, la educación, el alojamiento y la seguridad social, es una condición previa para el derecho al desarrollo.

Conocer y mostrar

Esta 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 Principios Rectores y la conducta empresarial responsable.

La labor de la Federación de Empleadores de Uganda en materia de empresas y derechos humanos

La [Federación de Empleadores de Uganda](#) (FUE) es la principal organización de empleadores del país. Con los años, ha desarrollado y apoyado varios programas e iniciativas para mejorar la conducta empresarial responsable, el trabajo decente y la productividad en el lugar de trabajo. Entre esas iniciativas y programas figuran:



- **Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Uganda:** La Federación de Empleadores de Uganda es un actor pionero en cuestiones de sostenibilidad empresarial en el país desde principios de los 2000. Nuestra labor comenzó con el desarrollo de un **conjunto de herramientas de responsabilidad social corporativa (RSC)**, una guía que se usó entonces para ayudar a las empresas a iniciar su participación en cuestiones de RSC y empresas responsables. Este documento se diseñó en torno a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en los ámbitos de las normas del trabajo, los derechos humanos, el medioambiente y la lucha contra la corrupción.
- Tras la aprobación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, Uganda fue uno de los países africanos que emprendió el camino de incorporar el marco para proteger, respetar y remediar mediante **la elaboración de un PAN sobre empresas y derechos humanos**. Se creó un grupo de trabajo nacional y la FUE fue el único representante empresarial presente en la comisión que preparó el PAN.
- **La encuesta FUE de los Premios al Empleador del Año:** La FUE, en colaboración con el Departamento de Humanidades de la Universidad Makerere, lleva a cabo desde hace varios años la encuesta de los Premios al Empleador del Año (EYA). Los últimos EYA se celebraron el 21 de julio de 2022 en el centro Kampala Serena Conference, donde Uganda Breweries Limited fue la ganadora absoluta (categoría Oro) convirtiéndose en Empleador del Año 2022. Durante este evento, otras nueve empresas recibieron galardones en diferentes categorías. La información recopilada con la encuesta EYA se analiza para preparar un «**Informe sobre la voz de los empleados**», que tiene como objetivo ayudar a los empleadores a fomentar la autorregulación, la evaluación comparativa entre pares y el aprendizaje mutuo. El 15 de septiembre de 2022, se organizó un seminario informativo en el Hotel Sheraton de Kampala. Este evento, que es el último proceso de la encuesta de los EYA, se celebró junto con la Conferencia de los Empleadores de la FUE para difundir los resultados de la encuesta entre los empleadores.
- **Red de Empresas y Discapacidad de Uganda:** Desde 2018, la FUE ha sido la secretaría de la Red de Empresas y Discapacidad de Uganda (UBDN), iniciativa dirigida por los empleadores para fomentar la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo. Actualmente, los miembros de la UBDN ascienden a 26, y todos ellos son miembros de la FUE.

- **Sección de Mujeres Ejecutivas de la FUE:** La Sección de Mujeres Ejecutivas de la FUE (FUEWEC) se creó para asesorar a dirigentes de varios sectores profesionales y dotarlas de competencias de liderazgo, a fin de que puedan destacar en sus diferentes espacios de trabajo. Esta labor de mentoría no solo se realiza durante la Conferencia Anual de las Dirigentes de la FUE (AWLC), sino también a través del Programa Futuro Femenino (FFP). La FUEWEC organiza la AWLC cada año y, por el momento, ha celebrado once conferencias desde 2011, fecha en la que se inauguró esta sección. La conferencia reúne a mujeres y hombres del mundo corporativo, la política, la sociedad civil y las empresas para que compartan sus ideas de liderazgo, su experiencia y competencias.
- **Programa Futuro Femenino (FFP) para el desarrollo de liderazgo:** En 2002, la FUE introdujo en Uganda la capacitación del FFP. Desde entonces, la FUE ha aplicado este programa exclusivamente dirigido a mujeres en el país. El FFP aborda cuestiones relacionadas con la brecha de género y ofrece asesoramiento a mujeres en temas de liderazgo y servicio ejecutivo. En el FFP, las participantes reciben quince días de formación y el resto del programa consiste en trabajo de campo con actividades en grupos más pequeños, reuniones para crear contactos, tareas en línea e investigación, todo ello a lo largo de sus nueve meses de duración. El programa FFP fue nombrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como una de las 10 mejores prácticas para mejorar la igualdad de género, debido a su valioso y significativo contenido. Uganda es el primer país de África en introducir y dirigir el programa con éxito. La 11.^a Conferencia Anual de las Dirigentes de la FUE graduó a las promociones 18.^a y 19.^a del Programa de liderazgo Futuro Femenino (FFP). A lo largo de los años, el FFP ha impulsado el empoderamiento de la mujer y, gracias a este programa, un 52 % de las participantes han asumido mayores funciones de liderazgo, un 35 % han puesto en marcha su propia empresa y un 45 % han sido seleccionadas para formar parte de varias juntas directivas.
- **Servicios de cumplimiento de la legislación laboral:** La FUE ha seguido capacitando, sensibilizando y ofreciendo asesoramiento a los empleadores sobre el cumplimiento de la legislación laboral, lo que está en consonancia con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el artículo 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Los requisitos de seguridad y salud en el trabajo (SST), las relaciones y la participación sindicales, la gestión disciplinaria y del desempeño son algunos de nuestros ámbitos de participación para los empleadores. Con los años, hemos desarrollado unas sólidas relaciones laborales internas y un equipo legal formado por especialistas en derecho y expertos en relaciones laborales. El equipo orienta a los empleadores en cuestiones laborales, pero también los representa en la oficina laboral del Ministerio de Trabajo y en el Tribunal del Trabajo durante las negociaciones colectivas, bipartitas y tripartitas, y en cualquier tipo de mediación y arbitraje. Además, ayudamos a las empresas miembro a desarrollar políticas internas que ayuden a mantener la armonía en el trabajo, como manuales de recursos humanos y políticas de SST, contra el acoso sexual y la violencia de género.
- **Memorando de Entendimiento con los sindicatos:** La FUE también firmó Memorandos de Entendimiento con el principal sindicato de trabajadores de Uganda, la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU) y con sus diferentes afiliados. Además, hemos preparado las directrices sobre contratación justa y trabajo decente de los empleadores, como vía para impulsar el cumplimiento de los principios de contratación justa y trabajo decente por parte de estos.
- **Compromiso de la FUE para erradicar el trabajo infantil:** Durante la reunión anual de la Plataforma contra el Trabajo Infantil (CLP) que se celebró de forma virtual el 21 de octubre de 2021, la FUE realizó un compromiso de acción para mejorar la conducta empresarial y el cumplimiento en materia de trabajo infantil entre las empresas miembro de la federación que participan en las cadenas de suministro de té

y café. Hemos comenzado a aplicar este compromiso de acción en colaboración con el Gobierno y otras partes interesadas mediante el desarrollo de directrices para empleadores sobre el modo de llevar a cabo sus actividades empresariales de forma responsable sin utilizar el trabajo infantil. Asimismo, actualmente hay varias campañas en marcha contra el trabajo infantil. En 2022, realizamos un proyecto sobre la erradicación del trabajo infantil en las cadenas de suministro de té y café. Asimismo, apoyamos la aplicación de la Carta Tripartita de Relaciones Laborales (2013) en diferentes sectores a través de la integración de cuestiones relacionadas con el trabajo infantil en las políticas de empresa y los acuerdos de negociación colectiva. Estas acciones ayudarán a mejorar el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo por parte de los empleadores, a fin de fomentar la conducta empresarial responsable y el respeto de los derechos humanos en el lugar de trabajo.

Noticias sobre el clima

Principales conclusiones de la Discusión General de la CIT sobre una Transición Justa

La 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) se celebró del 5 al 16 de junio en Ginebra, Suiza. Una Discusión General sobre la consecución de una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos condujo a la adopción de una resolución con conclusiones y recomendaciones para orientar el plan de trabajo de la OIT sobre transiciones justas en futuros Programas y Presupuestos. El resultado de esta discusión también solicita al Director General que desarrolle una estrategia y un plan de acción sobre la transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. La aplicación de estas conclusiones es importante, ya que es muy frecuente que las políticas y las acciones de las Naciones Unidas en materia de cambio climático no integren o prevean de manera adecuada la repercusión sobre el empleo y las competencias.

Los empleadores lograron integrar sus prioridades y reforzar las conclusiones con un enfoque equilibrado que reconoce:

- El papel clave que desempeña el sector privado en una transición justa.
- La importancia de fomentar un entorno propicio, mediante políticas favorables, incentivos y marcos normativos claros como principio para una transición justa.
- La necesidad de promover las competencias y el aprendizaje permanente en consonancia con las necesidades identificadas del mercado de trabajo como catalizadores de una transición justa.
- Una mejor previsión de las necesidades en materia de competencias y de los posibles desajustes entre la oferta y la demanda de competencias.
- La importancia de una transición justa para lograr un desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y medioambiental.
- El reconocimiento de que una transición justa implica responsabilidades compartidas, pero diferenciadas, y la necesidad de políticas coherentes y equilibradas.
- El llamamiento a fomentar el desarrollo tecnológico y el acceso a tecnologías respetuosas con el medioambiente, la producción más limpia y la eficiencia en el uso de los recursos, incluso en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.

Novedades del proceso de Tratado de las Naciones Unidas sobre la contaminación por plásticos

En febrero de 2022, en la quinta reunión reanudada de la Asamblea de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente ([UNEA-5.2](#)), se adoptó la resolución ([5/14](#)) para desarrollar un **instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre contaminación por plásticos**, incluso en el medio marino, con la meta de finalizar las negociaciones a finales de 2024. El instrumento se basa en un enfoque integral que aborda el ciclo de vida completo del plástico.

Las negociaciones oficiales para crear un tratado de las Naciones Unidas para acabar con la contaminación por plásticos se iniciaron en noviembre de 2022, y el primer período de sesiones del [Comité Intergubernamental de Negociación](#), también conocido como CIN-1, tuvo lugar en Punta del Este, Uruguay. El segundo período de sesiones del Comité Intergubernamental de Negociación (CIN-2) se celebró del 29 de mayo al 2 de junio de 2023 en la sede de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en París, Francia. El informe del CIN sobre la labor de este segundo período de sesiones puede consultarse [aquí](#).

Como principal resultado del segundo período de sesiones, los países acordaron preparar un «**borrador preliminar**» que se presentará en el tercer período de sesiones. El [tercer período de sesiones](#) (CIN-3) se celebrará en noviembre de 2023 en la sede del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente en Nairobi, Kenya.

El «**borrador preliminar**» del instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre contaminación por plásticos, incluso en el medio marino ha sido publicado el 4 de septiembre de 2023 y puede descargarse [aquí](#).

COP28 en Dubai: Preparativos en curso

La OIE está preparando una sólida participación en la COP28 en los Emiratos Árabes Unidos a través de diferentes vías. A este respecto, la OIE albergará el Pabellón Empresarial para las Competencias Ecológicas en la Zona Azul. Su objetivo es llevar la voz potente y equilibrada de las empresas a la COP28 y amplificar la atención en la previsión de competencias, las políticas de empleo de transición justa, los medios de financiación, así como en las empresas y los derechos humanos. Será un espacio en el que tendrán cabida los empleadores y las empresas de todo el mundo, y propiciará que se celebren reuniones informales, recepciones, reuniones bilaterales y mesas redondas.

La perspectiva del empleo y las competencias es fundamental para que la COP28 sea una alianza exitosa, y la creación de marcos coherentes y eficaces para que las empresas hagan la transición en materia competencias y empleo debe ser la prioridad del programa de aplicación. La OIE se esforzará por trabajar en esta dirección y la COP28 es una oportunidad única para que los empleadores y las empresas accedan a un espacio exclusivo de negociación del principal proceso mundial para las políticas de cambio climático. La

OIE también participará de forma activa con la OIT y otros socios, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y colaborará en el desarrollo del Programa de Trabajo sobre la Transición Justa.

En caso de que estén interesados, pueden contactar con el Consejero de la OIE, Robert Marinkovic (marinkovic@ioe-emp.com) para obtener más información al respecto.

Actividades

Foro de las Naciones Unidas 2023 sobre las Empresas y los Derechos Humanos en Asia Meridional

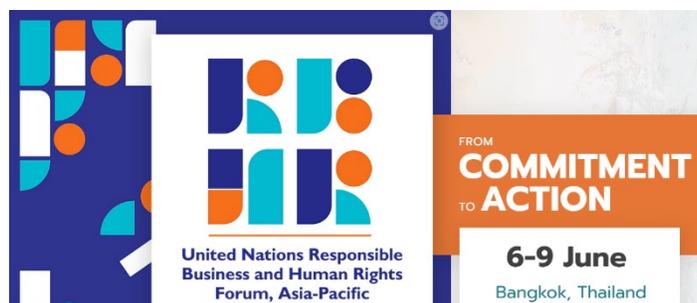
A fin de fomentar la conducta empresarial responsable en Asia Meridional, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNWG) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) organizaron el 4.º Foro de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos en Asia Meridional, que se celebró del 20 al 22 de marzo de 2023 en Katmandú, Nepal.

Como parte de este Foro, la OIE se complace en haber organizado la participación de los representantes de las organizaciones de empleadores de la región. Esto incluye las intervenciones clave de los representantes de Sri Lanka, India, Bangladesh y Pakistán, que expusieron las opiniones del sector privado, incluso en la reunión plenaria de apertura de alto nivel.



5.º Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas Responsables y los Derechos Humanos para Asia-Pacífico

El 5.º Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas Responsables y los Derechos Humanos para Asia-Pacífico se celebró del 6 al 9 de junio de 2023 en Bangkok. Bajo el lema «Del compromiso a la acción», el Foro estuvo coorganizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Programa de las



Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP) y el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNWG). El objetivo de este evento es crear un diálogo continuo sobre las cuestiones, los desafíos y los sectores sobre los que la comunidad de empresas y derechos humanos debe actuar y determinar qué se debe hacer para garantizar que los compromisos se pongan en marcha.

La OIE se complació en representar el compromiso de la comunidad empresarial mundial junto a varias de sus federaciones de empleadores y socios empresariales, también en las reuniones plenarias de apertura y clausura de alto nivel.

Conferencia sobre Empresas y Derechos Humanos de 2023 organizada por la OIE, la BDA y el Grupo DHL

La edición anual de 2023 de la importante Conferencia Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos de Europa dirigida por empresas se celebró el 19 de abril de 2023.

Esta conferencia de alto nivel, organizada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes (BDA), y acogida por el Deutsche Post DHL Group (DPDHL), reunió a líderes mundiales, regionales y nacionales de las Naciones Unidas, entre ellos, el Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, y el Administrador del PNUD, Achim Steiner, así como a importantes empresas, Gobiernos, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

Durante la Conferencia se convocaron mesas redondas prácticas de debate con temas que abarcaron cuestiones de actualidad en el ámbito de las empresas y los derechos humanos:

- Novedades sobre las iniciativas legislativas actuales en materia de diligencia debida
- Cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (ASG): Preparación para lo que está por venir
- Acceso a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible como derecho humano: implicaciones para las empresas
- Diligencia debida en materia ambiental: principales puntos de vista de los profesionales del sector
- Transformación digital y derechos humanos

Más adelante encontrarán información sobre **las fechas de la edición de 2024**.





Día Mundial contra el Trabajo Infantil

En el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, como mandante de la OIT, la OIE participó en el evento paralelo de alto nivel del Día Mundial contra el Trabajo Infantil. La OIT organizó la primera edición en 2002 como forma de visibilizar la difícil situación de los niños afectados por el trabajo infantil. Celebrado el 12 de junio, este día tiene como objetivo servir de catalizador de un movimiento mundial cada vez mayor contra el trabajo infantil.

Participen en la 15.ª Conferencia sobre Empresas y Derechos Humanos en Atlanta: «Engaging Business Forum»

Auspiciado por la OIE, el USCIB y la Cámara de Comercio de EE. UU., y organizado por The Coca-Cola Company, este foro híbrido reúne a líderes para debatir las cuestiones sobre empresas y derechos humanos más desafiantes de la actualidad. Este año, entre otros temas, se tratarán el vínculo entre las cuestiones ASG y la responsabilidad política corporativa, los riesgos y las oportunidades de la inteligencia artificial y la automatización, el alcance del derecho a la información de las partes interesadas y la participación eficaz de estas últimas.

Los temas del panel de este año incluirán:

1. Las virtudes y los vicios del derecho
2. Responsabilidad política de las empresas y Empresas y Derechos Humanos
3. Derecho a la información de las partes interesadas
4. La inteligencia artificial y los derechos humanos
5. Retos prácticos en la transición justa
6. Estrategias para el éxito de la participación de las partes interesadas
7. El reto del salario digno
8. Reparación más allá del Nivel 1

ENGAGING BUSINESS FORUM

Sponsored by:  Hosted by: 

Visiten el nuevo [sitio web del «Engaging Business Forum»](#) para **inscribirse**, obtener más información sobre el foro y conocer las novedades del programa de este año. Tengan en cuenta que la inscripción es obligatoria tanto para los asistentes presenciales como para los virtuales.

Foro africano 2023 sobre Empresas y Derechos Humanos

El Foro africano 2023 sobre Empresas y Derechos Humanos se celebró los días 6 y 7 de septiembre de 2023, siendo el 5 de septiembre de 2023 el denominado «Día 0», que se dedicó a una serie de sesiones previas, incluidas reuniones del sector privado, antes del día oficial de inauguración de este evento.

El Foro fue convocado por la Unión Africana (AU) y coorganizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNWG) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), en estrecha colaboración con los actores locales, regionales continentales e internacionales.



Como principal representante del sector privado, la OIE organizó el **Caucus Empresarial híbrido** el Día 0 (5 de septiembre), un espacio seguro dirigido a los representantes del sector privado para debatir sobre los desafíos y las oportunidades a fin de seguir fomentando e impulsando la conducta empresarial responsable en África. Los miembros de delegación de la OIE también participaron como panelistas en varias sesiones. Por ejemplo, el Secretario General de la OIE intervino en el diálogo de alto nivel de las partes interesadas.



VIII Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe



El VIII Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe se llevará a cabo en Santiago de Chile, entre el 10 y el 12 de octubre de 2023. El tema central del encuentro será Empresas, Derechos Humanos y Medioambiente. Como en años anteriores, el día 10 de octubre estará dedicado a los eventos preparatorios y las reuniones entre pares coordinadas directamente por organizaciones externas, mientras que en los días 11 y 12 se celebrarán las

sesiones plenarias y paralelas.

El Foro se llevará a cabo de forma presencial y se transmitirá por *streaming*. [Aquí](#) pueden encontrar más información en español.

La OIE, como principal representante de la comunidad empresarial mundial estará presente en Santiago y organizará **dos reuniones paralelas específicas**, el Caucus Empresarial y una sesión sobre pymes, respectivamente. La OIE, sus miembros y socios también participarán en varias mesas redondas plenarias, incluso como coorganizadores con la Oficina del ACNUDH en la sección sobre el Pilar II: la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. La OIE espera unir sus fuerzas con los organizadores para impulsar la agenda.

Reserven la fecha. 12.º Foro de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos

La próxima edición del Foro Anual de las Naciones Unidas (UNAF) sobre Empresas y Derechos Humanos se celebrará los días 27 y 28 de noviembre de 2023 en Ginebra. Al igual que en 2022, el formato del evento será híbrido, con participación presencial en el Palacio de las Naciones en Ginebra. La edición de este año se celebrará bajo el lema «hacia un cambio efectivo en la implementación de las obligaciones, responsabilidades y reparaciones».

- Consulten más información sobre el Foro [aquí](#). A su debido tiempo se compartirá más información sobre la participación de la OIE.



Reserven la fecha - Conferencia Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos - Edición de 2024 organizada por la OIE, la BDA y el Grupo DHL



Reserven la fecha para la edición de 2024 de esta conferencia internacional dirigida por empresas, que se celebrará de forma presencial el 23 de abril de 2024 en Bonn, Alemania. Este evento anual destacará los principales avances en el ámbito de los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. Los participantes recibirán la información más reciente sobre los progresos en este ámbito y se les invitará a participar en el aprendizaje inter pares y los intercambios a través de un conjunto de mesas redondas de alto nivel y talleres prácticos.

Entre los **temas específicos** del orden del día de la edición de 2024 figuran:

- **De la adopción a la aplicación:** El efecto previsto de las normas imperativas existentes, la Directiva europea sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CS3D) y la Directiva para la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD).
- **Cuando el medioambiente y los derechos humanos se encuentran:** Gestión empresarial de las repercusiones externas e internas de las cuestiones medioambientales tras el reconocimiento de las Naciones Unidas del derecho humano a un medioambiente saludable.
- **Tecnología y digitalización desde la perspectiva de las empresas y los derechos humanos:** Oportunidades y límites de las tecnologías nuevas y emergentes para la gestión responsable de la cadena de suministro
- **Lograr el acceso eficaz a las reparaciones:** Ejemplos y mejores prácticas de los mecanismos de reclamación de nivel operacional.

Contacto

Si desea 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, póngase en contacto con:



Jason Pegat-Toquet

Adviser

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