INFORME

Consultas sobre el Centro de Excelencia de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable

Diciembre 2023

A powerful
and balanced
voice for business

International Organisation of Employers | Organisation Internationale des Employeurs | Organización Internacional de Empleadores

Este documento ha sido elaborado gracias al apoyo financiero del Ministerio de Exteriores de Alemania. El contenido del presente documento es responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y no tiene por qué reflejar las opiniones del Ministerio de Exteriores de Alemania.

Federal Foreign Office

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

Cofinanciado por
la Unión Europea

Índice

Introducción 4

Principales Conclusiones 5

- Principales desafíos 5
- Recomendaciones 8

Conclusiones 10

- Anexo I 12
  - África 12
  - América 13
  - Asia 16
  - Europa 19

Anexo II 21

- Empresas Multinacionales 21
- Microempresas, Pequeñas y Medianas Empresas 23

Introducción

En el marco de la fase de diseño del futuro Centro de Excelencia de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable, la OIE ha mantenido una serie de consultas con un amplio abanico de actores del sector privado, incluyendo organizaciones de empleadores, sus empresas afiliadas y socias, microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes). Estas consultas han incluido a todas las regiones y sectores. Su principal objetivo era **intercambiar, identificar y recopilar las aportaciones de los participantes sobre las principales necesidades, expectativas y desafíos** para la aplicación exitosa del futuro Centro de la OIE y sus centros regionales.

Con el fin de ayudar a pulir la conceptualización de este proyecto, los hallazgos concretos se incorporarán a la visión, el mandato y la estructura del futuro Centro de la OIE. Para estructurar las conversaciones, se pidió a los participantes que reflexionaran sobre las siguientes tres preguntas:

1. **¿Cuáles son los principales desafíos a los que deben hacer frente las empresas en su país en materia de empresas y derechos humanos y conducta empresarial responsable? ¿A qué se debe?**
2. **¿Qué tipo de ayuda debería prestar un centro regional sobre empresas, derechos humanos y conducta empresarial responsable para asistir a las asociaciones de empleadores y a sus empresas miembro en esta materia?**
3. **¿Cuáles son sus principales recomendaciones para la creación de dicho centro?**

El presente documento recoge las principales conclusiones tras las consultas. Los anexos recogen los hallazgos de manera más exhaustiva, subdivididos por región (Anexo I) y por tipo de empresa (Anexo II).

La OIE desea trasladar su profundo agradecimiento a todas las organizaciones de empleadores y empresas participantes por sus valiosas contribuciones.

Principales Conclusiones

Principales desafíos

- Uno de los principales desafíos que impiden a las organizaciones de empleadores y a las empresas de todo el mundo mantener una conducta empresarial responsable es la **falta de concienciación**, en particular, entre las mipymes.

  - El nivel de concienciación varía de manera significativa entre regiones y según el nivel de madurez del debate sobre las empresas y los derechos humanos a escala nacional o empresarial.

  - Sin embargo, con independencia del nivel de madurez de los debates o región, la mayoría de las organizaciones de empleadores encuentran grandes obstáculos para llegar a las mipymes. Esto es aún más patente en aquellos contextos con una alta tasa de trabajo informal.

  - Las empresas multinacionales tienen dificultades para lograr un impacto significativo y mejorar la sensibilización tanto a nivel de su cadena de suministro como a nivel interno, entre sus propios empleados.

  - No cabe duda de que uno de los principales desafíos que hay que acometer es el llegar a las mipymes, que constituyen el grueso del sector privado y de la actividad económica a nivel mundial, y concienciarlas.

  - Cumplimiento normativo. Por puro desconocimiento, algunas empresas están haciendo frente a importantes obstáculos a la hora de **cumplir con la legislación nacional y sus estructuras internas no están adaptadas para hacer frente a los nuevos requisitos.** Esto conlleva un daño reputacional, dado que, por desgracia, se tilda a las empresas de «proveedores de alto riesgo» o «explotadoras». Esto también puede llevar a que se excluya a una empresa de un determinado mercado.

  - Valoración de las empresas compradoras. También existe una falta de conciencia por parte de las **empresas compradoras**, que en ocasiones desconocen los contextos y normativas locales. Por lo general, las empresas compradoras no suelen incluir en sus evaluaciones las potenciales exenciones administrativas nacionales que las autoridades otorguen a las empresas locales. Al no existir información específica sobre el contexto local, las empresas compradoras pueden negarse a operar con empresas locales, al considerar que no cumplen con la legislación nacional.

- **Panorama legislativo.** Con independencia de si una empresa importa o exporta, hay grandes presiones por parte del mercado para que se cumpla con las normas del trabajo internacionales, regionales y nacionales. Esto supone que la mayoría de las empresas, en particular, las mipymes, tienen dificultades para **lidiar con el panorama legislativo.**

- **Proliferación de instrumentos de conducta empresarial responsable.** Un **efecto indeseado** de ello es la creciente confusión en torno a los diferentes conceptos y normas internacionales aplicables en el contexto de las empresas y los derechos humanos.

- Esto dificulta no solo que las empresas conozcan los instrumentos internacionales relativos a la conducta empresarial responsable y estar al día de las novedades, sino también que, quienes lo deseen, puedan identificar las acciones que ya estén tomando y que puedan considerarse conducta empresarial responsable.

• **Herramientas inexistentes.** Muchas empresas ya están actuando de manera responsable, pero la gran mayoría lo desconoce o no sabe cómo demostrarlo.

- Del mismo modo, se habla con frecuencia de la conducta empresarial responsable, que es un término popular en el debate público. Sin embargo, las empresas **carecen del conocimiento práctico sobre la manera de implementarla o de empezar.** No se cuenta con información útil, práctica y aplicable a cualquier tipo de empresa.

• **Justificación empresarial.** La gran mayoría de las empresas, en particular en los países de renta baja y media, no son del todo conscientes de los **argumentos a favor** del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

- El no conocer los argumentos a favor de estas cuestiones hace que las empresas no puedan adoptar un enfoque previsor.

- En consecuencia, cuando una empresa exportadora quiere exportar un producto, en especial, en los países en desarrollo, se enfrenta a un hecho consumado: o cumple con determinados requisitos o habrá de asumir su responsabilidad.

- Para la mayoría de las empresas de todo el mundo, en particular, las mipymes, los derechos humanos son una preocupación que solo surge a posteriori. La prioridad es la supervivencia de la empresa y seguir operando a pesar de la falta de recursos. En consecuencia, las empresas exportadoras en los países en desarrollo no siempre son conscientes de que contar con una **estrategia de responsabilidad social corporativa** mejoraría su acceso a las finanzas, su productividad y su competitividad.

• **Vínculo con los derechos humanos.** Las empresas no son conscientes de las posibles interrelaciones y consecuencias que cuestiones como la migración climática, la transición justa o la agenda de los ODS pueden tener con los derechos humanos y con la actividad empresarial Para las empresas multinacionales, el estudio de la intersección de los derechos humanos y el medio ambiente aún está en los albores. Esto genera desafíos para la gobernanza, dado que los componentes «ambiental» y «social» de la noción de «ASG»[1] suelen estar más aislados. Es necesario garantizar la permeabilidad entre estas cuestiones y no abordarlas de manera estanca.

• **La falta de recursos y oportunidades de acceso a conocimientos** sobre conducta empresarial responsable para las organizaciones de empleadores y las empresas, en particular, para las mipymes. Es fundamental que las organizaciones de empleadores y las empresas puedan acceder a conocimiento experto sobre conducta empresarial responsable, dado que los cambios en la legislación internacional, regional y nacional suponen un desafío adicional.

[1] Factores ambientales, sociales y de gobernanza.

- Las **causas radicales sistémicas** con las que han de lidiar las organizaciones de empleadores y las empresas, tales como el alto nivel de trabajo informal o la corrupción.

  - El trabajo informal genera un panorama de derechos humanos «a dos velocidades», por el que solo las empresas formales se ven obligadas a cumplir con la debida diligencia en materia de derechos humanos, lo que genera competencia desleal.

  - Del mismo modo, en determinados países, los gobiernos no promueven la agenda de las empresas y los derechos humanos, sino que esta depende de la buena voluntad del sector privado y de la sociedad civil.

  - La falta de apoyo estatal, en especial en aquellos países en los que la legislación no está alineada a nivel constitucional con las normas internacionales, dificulta sobremanera que las organizaciones de empleadores y las empresas puedan defender por sí solas los derechos humanos y tener un efecto significativo sobre el terreno. Esto se hace especialmente patente en aquellos contextos de alto riesgo o de tensión geopolítica que influyen en los compromisos de las empresas responsables, que con frecuencia se encuentran entre dos aguas y no cuentan con asesoría específica.

- Para las **empresas multinacionales**, los principales desafíos son lidiar con un panorama legislativo compuesto por numerosas normativas de debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos, lo que conlleva implantar de manera individualizada y personalizada cada una de ellas y la presentación de todos los informes pertinentes. Asimismo, justificar el interés de estas cuestiones y mostrar a otras empresas que la debida diligencia en materia de derechos humanos no es un ejercicio puntual, sino un proceso continuado. Difundir los argumentos a favor de aumentar la sensibilización, el conocimiento y la formación en conducta empresarial responsable no solo concierne a los proveedores, sino también al propio personal de una empresa y a sus clientes. Sigue siendo complicado para las empresas garantizar que sus empleados entiendan qué son los derechos humanos, así como identificar, notificar, mitigar y remediar los incidentes relacionados con los derechos humanos de manera eficaz. Por último, las empresas han de lidiar con proveedores que no proporcionan información suficiente. Las multinacionales se enfrentan a trabas persistentes para obtener información de sus proveedores, en particular, cuando estos cuentan con muchos empleados o están muy fragmentados. Esto hace que la monitorización eficaz de los riesgos y la notificación de las violaciones potenciales de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor sea extremadamente compleja, cuando se cuenta con miles de proveedores.

- Uno de los principales desafíos para las **mipymes** es contar con la capacidad para informarse y estar al día sobre las cuestiones relativas a las empresas y los derechos humanos. La mayoría de las mipymes no participan en los debates sobre los derechos humanos y la conducta empresarial responsable no solo por falta de recursos, sino también por **no pertenecer a las asociaciones de empleadores de su sector**, que pueden actuar como catalizadoras de la información. De igual modo, las mipymes no se sienten **preparadas ni seguras** para hablar sobre las cuestiones relativas a las empresas y los derechos humanos. Otro desafío importante para las mipymes que sí cuentan con la capacidad y la madurez para participar de manera activa en la promoción de la conducta empresarial responsable es el **dilema** de conseguir el cambio necesario a la par que seguir siendo competitivas. Las empresas dispuestas a desplegar esfuerzos adicionales para actuar de manera

responsable deben asumir un coste económico adicional, a la vez que compiten contra otras empresas que no siguen sus mismos principios. Se puede conseguir la igualdad de condiciones entre todas las empresas, siempre que todas se comprometan a jugar según las mismas reglas. Por último, la falta de conexión entre las mipymes, que se podría conseguir, por ejemplo, a través de un foro común, dificulta que puedan tener una incidencia real o un poder legítimo en las cuestiones que afectan a sus intereses.

Recomendaciones

1. Una de las principales prioridades para el Centro y sus centros regionales afiliados debe ser **concienciar** al sector privado, en particular a las mipymes, facilitando el **fomento de capacidades** de las organizaciones de empleadores. Es fundamental encontrar formas eficaces e innovadoras para brindar a las mipymes la oportunidad de acceder a conocimientos y directrices prácticos que vayan de la mano de un acompañamiento. Este empeño debe seguir un **enfoque progresivo** y tomar en consideración el nivel de madurez de los debates sobre las empresas y los derechos humanos y la conducta empresarial responsable, para así adaptarse a las necesidades de cada contexto y lograr, en última instancia, la igualdad de condiciones. Esto se puede conseguir de las siguientes maneras:

- Difundiendo los **argumentos a favor** de la conducta empresarial responsable, para que las empresas conozcan los efectos positivos, tanto tangibles como intangibles, del respeto de los derechos humanos para ellas, tales como la mayor sostenibilidad, productividad, competitividad, resiliencia y acceso a nuevos mercados. Mostrar a las empresas los beneficios tanto a corto como a largo plazo de la conducta empresarial responsable, así como sus efectos positivos para la sostenibilidad económica a largo plazo, debería ser uno de los pilares del Centro, para aumentar la adhesión.

- Estableciendo estrategias integrales para que las organizaciones de empleadores y las empresas puedan **unificar y dar coherencia** a los principios propuestos en los diversos textos fundamentales sobre empresas y derechos humanos: las Líneas Directrices de la OCDE, la Declaración EMN de la OIT, los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la Agenda 2030 y el Pacto Mundial. Ello se puede conseguir reduciendo la complejidad administrativa de estos textos.

- Fomentando la motivación y los incentivos para que las empresas participen en estos esfuerzos con el reconocimiento de las organizaciones de empleadores o los Estados, por ejemplo, mediante un galardón.

- Derribando los mitos vinculados a las nociones de «empresas y derechos humanos» y «conducta empresarial responsable» para reducir las reticencias de las mipymes, garantizando su inclusión en los debates generales. Esto podría lograrse si se comparte con ellas instrumentos prácticos o si se forja una coalición de mipymes que genere un «efecto llamada» para favorecer su participación en estos debates.

- Proporcionando orientaciones prácticas para ayudar a las empresas a concienciar y a formar a sus propios empleados sobre las empresas y los derechos humanos.

- Promoviendo la acción colectiva de las mipymes, para que puedan tener mayor influencia y un enfoque común, lo que generaría una igualdad de condiciones para todas.

2. El Centro mundial y los centros regionales deberían servir de **plataformas de conocimiento** que promuevan una **comunidad de práctica** y un espacio seguro en el que las empresas y las organizaciones de empleadores puedan hablar de forma libre y cómoda sobre los problemas a los que hacen frente para buscar soluciones. Esto implica intercambiar puntos de vista, estudios de casos, perfiles por país y directrices prácticas, así como impartir sesiones de capacitación para reforzar las capacidades internas de las organizaciones de empleadores y sus empresas afiliadas sobre el terreno. Sin embargo, las orientaciones también deben ser realistas y presentarse en un **formato práctico**, como en fichas breves o esquemas. El Centro mundial y los centros regionales deberían centrarse en **el valor añadido** que aporta la conducta empresarial responsable y potenciar, recopilar y difundir las mejores prácticas de aquellos países en los que las empresas ya cuentan con una larga y rica experiencia en la materia. Es indispensable facilitar el acceso a recursos en diferentes idiomas. Asimismo, es necesario **priorizar aquellas acciones** que puedan potenciar un impacto directo.

Los siguientes elementos podrían ser útiles para una **plataforma de gestión del conocimiento**:

- Una herramienta funcional que sirva de compendio de las leyes, reglamentos, normas y directrices vigentes y venideros y con los que han de cumplir las organizaciones. También podrían producirse herramientas de análisis de carencias adaptadas a cada sector en un estadio ulterior.

- Programas modulares adaptados por región, sector, temática y necesidades formativas.

- Ejemplos concretos (tales como estudios de caso, recopilaciones de problemáticas y posibles soluciones) para difundirlos entre las organizaciones por medio de una comunidad de práctica que permita debates abiertos y sinceros.

- Elaborar o difundir fuentes de información objetiva entre las autoridades nacionales para mostrar cuáles son las empresas que sí cumplen los principios, como alternativa a la información existente producida por los sindicatos o las organizaciones de la sociedad civil.

3. Una **estructura a dos niveles**, compuesta por un Centro mundial basado en la perspectiva estratégica global de la OIE y diversos centros regionales encabezados por las organizaciones de empleadores. Esto permitiría trasladar a escala nacional las soluciones globales y traducirlas en soluciones regionales que faciliten la labor de cabildeo y comunicación de las organizaciones de empleadores. Los centros regionales deberían funcionar como centros de información y difusión con un sistema de **ventanilla única**. Deberían proporcionar información fiable, actualizada

y práctica basada en su red local y su conocimiento sobre el panorama político y jurídico. Una estructura a dos niveles permitiría conseguir un **efecto dominó** por el que se promueva la conducta empresarial responsable en el Centro mundial de la OIE, luego en los centros regionales y, por último, en las empresas locales. Dado que son las organizaciones de empleadores las que mejor conocen las necesidades de la comunidad empresarial nacional sobre el terreno, el **diálogo y la colaboración continuos** entre el Centro mundial, los centros regionales y las organizaciones de empleadores permitirá difundir la información sobre la conducta empresarial responsable a todas las empresas. Las organizaciones de empleadores también pueden actuar como catalizadores que canalicen las orientaciones y las directrices internacionales procedentes del Centro mundial de la OIE para que lleguen a todas las empresas que operan a escala local.

Esto podría lograrse eligiendo y nombrando a diversos **coordinadores locales o nacionales** que actúen de adalides que difundan las principales ideas del programa de concienciación sobre el terreno, para así llegar a la audiencia local. También servirían de intermediarios entre el Centro mundial y los centros regionales.

4. El Centro mundial y los centros regionales también podrían facilitar el **diálogo entre los países exportadores y los países de origen**, tanto por medio de sus organizaciones de empleadores como con un **diálogo político** entre sus Gobiernos. Asimismo, podría facilitar el diálogo entre las multinacionales y las pymes exportadoras, recurriendo a las organizaciones de empleadores como mediadoras para aumentar su participación y capacidad de representación. Para las empresas multinacionales, podría ser útil celebrar consultas significativas que incorporen las **perspectivas de los actores de la sociedad civil** por medio de la «participación subsidiaria de las partes interesadas» para aconsejar a las empresas.

5. Es preciso promover la cooperación internacional a escala internacional, regional y nacional, así como unir fuerzas con otras organizaciones internacionales y programas de cooperación o desarrollo internacional para obtener **financiación** para proyectos locales y forjar **alianzas de colaboración. El compromiso de múltiples partes interesadas** con las organizaciones, el mundo académico y los centros de formación profesional de las regiones también proporcionará mayor apoyo sobre el terreno y reforzará las capacidades y el conocimiento en el campo de los derechos humanos.

Conclusiones

Las consultas mantenidas demuestran que promover los derechos humanos y la conducta empresarial responsable sigue siendo **una de las principales prioridades** para el sector privado. Sin embargo, cabe señalar que son en su mayoría las empresas multinacionales y las organizaciones de empleadores las que más hacen gala de esta voluntad de actuar y el principal motor de promoción de la conducta empresarial responsable. De hecho, existen algunos desafíos fundamentales que obstaculizan la actualización real de los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. En primer lugar, el mundo sigue haciendo frente a una importante crisis: más del 60 % de la fuerza de trabajo mundial opera en el sector informal, por lo que queda fuera de cualquier marco normativo. Otras causas radicales sistémicas, tales como

la corrupción, siguen siendo un importante obstáculo a la consecución de los derechos humanos en todo el mundo. Abordar estas causas radicales sistémicas es una condición sine qua non para avanzar en los derechos humanos y en la conducta empresarial responsable. El sector privado por sí solo no podrá lograr un impacto significativo sobre el terreno; debe ir de la mano de acciones colectivas y, en particular, de acciones audaces por parte de los Estados.

Dentro del propio sector privado, **persisten dos desafíos fundamentales: la falta de alcance y de recursos.** Por un lado, las organizaciones de empleadores y las empresas multinacionales tienen grandes problemas para llegar a las mipymes y mostrarles el interés de respetar los derechos humanos. Para la mayoría de las organizaciones de empleadores, la falta de recursos y de directrices prácticas es el principal obstáculo a la hora de concienciar sobre estas cuestiones. También las empresas multinacionales se encuentran con este problema a la hora de concienciar a su propio personal y a sus proveedores. Asimismo, las multinacionales se enfrentan a trabas persistentes para obtener información de sus proveedores, en particular, cuando estos cuentan con muchos empleados o están muy fragmentados. Por otro lado, las mipymes, que constituyen el motor de la actividad económica mundial, han de luchar por su propia supervivencia día tras día y, para la gran mayoría, el debate sobre los derechos humanos y la conducta empresarial responsable parece quedar lejos de sus preocupaciones cotidianas. Por desgracia, incluso cuando las empresas, en particular las mipymes, tienen el conocimiento y la disposición para operar de manera responsable, suelen carecer de los recursos y medios financieros necesarios para ello, a lo que se le suma un apoyo estatal insuficiente. No se puede conseguir una aplicación real de estos objetivos solo con buena voluntad.

En este contexto, el principal objetivo del **Centro de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable** es promover con eficacia la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y la agenda de las empresas y los derechos humanos. La propuesta de valor consiste en complementar las diversas iniciativas existentes de manera innovadora y beber de la red mundial de organizaciones de empleadores de la OIE, que será la piedra angular del Centro, con el fin de difundir consejos y directrices a escala nacional que beneficien a **todas las empresas**, en particular, las mipymes. Las organizaciones de empleadores, arraigadas y conocedoras de cada contexto nacional, pueden ser un buen catalizador para promover la conducta empresarial responsable en todo el mundo.

Anexo I - Resultados ampliados de las consultas por región

África

Los principales desafíos para las organizaciones de empleadores y sus empresas afiliadas en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable son:

- El trabajo informal, las graves problemáticas de derechos humanos, los desafíos para cumplir con la legislación nacional, el contexto europeo, la toma y aplicación de la responsabilidad.

- La falta de un enfoque previsor y el conocimiento de los argumentos a favor de los derechos humanos y la conducta empresarial responsable para las empresas. Las empresas exportadoras descubren la situación cuando exportan, sin un enfoque anticipatorio. Los desafíos para las empresas exportadoras, que no siempre entienden que los derechos humanos deben estar en el centro de su estrategia de financiación, productividad y competitividad.

- Los derechos humanos llegan en un estadio posterior, mientras que la financiación y la productividad están en primera línea, aunque todo ello depende de respetar las normas internacionales.

- La búsqueda del vínculo entre la financiación, la productividad, la competitividad y el respeto de los derechos humanos. Los derechos humanos trascienden todas estas cuestiones. Identificar este vínculo pondría los derechos humanos en el centro de estas cuestiones.

- La promoción de las cuestiones relacionadas con los derechos humanos, la implicación y la movilización de las partes interesadas.

- Garantizar la conformidad y la participación de las mipymes en el proceso.

El centro regional sobre empresas podría asistir a las organizaciones de empleadores y a sus empresas miembro en esta materia de la siguiente forma:

- Apoyando las acciones e iniciativas de las organizaciones de empleadores mediante actividades de fomento de las capacidades y del conocimiento experto.

- Ofreciendo medidas de acompañamiento para visibilizar y permitir el acceso a nuevos mercados de empresas y organizaciones de empleadores.

Las recomendaciones para la creación del Centro mundial y sus centros regionales son:

- Desempeñar un papel de liderazgo en la eliminación de restricciones y limitaciones, en particular, para las mipymes, sensibilizando sobre la importancia de acceder a la información para así mantener los compromisos.

- Los centros regionales deberían favorecer el **multilingüismo** en la formación y en el acceso a la información.

- El principal desafío son las pymes. El Centro podría poner en marcha programas específicos para las pymes, por ejemplo, poniendo de relieve las buenas prácticas.

- Promover la **inversión responsable**, ya que es una manera de garantizar la competitividad, de atraer inversión y de acceder a aquellos mercados en los que las empresas deban demostrar que cumplen con determinados requisitos.

América

Los principales desafíos para las organizaciones de empleadores y sus empresas afiliadas en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable son:

- El **desconocimiento**. Se habla con frecuencia de la conducta empresarial responsable, pero las empresas carecen del conocimiento práctico sobre la manera de implementarla o de empezar. Esto trae lamentables consecuencias para las empresas a las que se demanda por incumplimiento.

- La prevalencia del trabajo informal, que genera un panorama de derechos humanos «**a dos velocidades**», por el que **solo** las empresas formales se ven obligadas a cumplir con la debida diligencia en materia de derechos humanos.

- La interiorización de estos conceptos y la **confusión** que han generado en torno a los diferentes conceptos y normas internacionales aplicables en el contexto de las empresas y los derechos humanos. Para las empresas, es difícil **entender** cuáles son y en qué consisten los instrumentos internacionales que recogen la conducta empresarial responsable, así como **estar al día de los nuevos instrumentos que están proliferando**, incluso cuando el objetivo de dichos instrumentos es articular iniciativas y facilitar el cumplimiento normativo.

- La **identificación de las acciones** que las empresas ya están tomando y que pueden considerarse conducta empresarial responsable.

- La generación colaborativa de una **matriz de riesgos** que permita el ejercicio eficaz de la debida diligencia. La magnitud del desafío es **inversamente proporcional al tamaño de la empresa**, dado que las empresas más pequeñas priorizan aquellos aspectos imprescindibles para su sostenibilidad cotidiana, y en ocasiones operan en sectores informales, donde no se cumplen, por desgracia, los estándares mínimos.

- **La ausencia de recursos**, tanto económicos como humanos, no solo para desarrollar las políticas, regulaciones y normativas necesarias, sino también para garantizar su autentica aplicación, cumplimiento y control. En determinados países, los altos niveles de **corrupción** y los indicadores de seguridad jurídica socavan la credibilidad y la confianza en el Gobierno, lo que a veces dificulta la elaboración de un **plan de acción nacional**.

- Los problemas para **afianzar sinergias** entre las empresas, las organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas relevantes para avanzar en la agenda de las empresas y los derechos humanos, lo que obstaculiza la representación y participación de las partes interesadas necesaria para avanzar en los Principios Rectores.

- **El acceso limitado a información y conocimiento experto sobre conducta empresarial responsable.** Una prioridad de primer orden es que las organizaciones de empleadores y las empresas puedan acceder a conocimiento experto sobre estos principios, dado que los cambios en la legislación nacional suponen un desafío adicional. Más del 80 % son mipymes. Estas empresas cuentan con pocos recursos y tienen como prioridad su propia supervivencia, es decir, seguir operando.

- **La ausencia de datos basados en evidencias** para influir en los procesos de toma de decisiones, que ayudarían a las organizaciones de empleadores en su labor de incidencia para que se redacten leyes que tomen en consideración los desafíos reales a los que hacen frente las empresas. Las empresas que operan en zonas remotas no pueden acceder a esta información.

- La **politización** y los antecedentes histórico-culturales en los que operan las empresas, que han de tomarse en consideración, dado que influyen en los derechos humanos y en la conducta empresarial responsable. La gestión empresarial, que a veces está contaminada por la **ideología**, lo que socava el resultado de las políticas públicas.

El centro regional sobre empresas podría asistir a las organizaciones de empleadores y a sus empresas miembro en esta materia de la siguiente forma:

- Potenciando el efecto dominó. Dado que las organizaciones de empleadores son las que mejor conocen lo que necesitan las comunidades nacionales de empleadores sobre el terreno, habría que favorecer un **diálogo y una colaboración continuados con las organizaciones de empleadores** para diseminar información básica sobre la conducta empresarial responsable. Esta información debería girar en torno a la debida diligencia y tomar en consideración la realidad de cada sector y empresa meta, su tamaño y la necesidad de que las economías nacionales promuevan el trabajo y la empresa formal.

    - Esto podría conseguirse si se difunden estos conocimientos sin coste, para que así lleguen a las mipymes, a través de otras alianzas locales que las organizaciones de empleadores pueden poner sobre la mesa. La idea es que las organizaciones de empleadores tengan mayor peso entre los emprendedores

- Estableciendo estrategias integrales para que las organizaciones de empleadores y las empresas puedan **unificar y dar coherencia** a los principios propuestos en los diversos textos fundamentales sobre empresas y derechos humanos: las Líneas Directrices de la OCDE, la Declaración EMN de la OIT, los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la Agenda 2030 y el Pacto Mundial.

- Identificando formas eficaces de brindar a las mipymes la oportunidad de acceder a conocimientos y directrices prácticos. Las mipymes son conscientes, pero no tienen apoyo suficiente. **Es fundamental contar con acompañamiento**.

- Mostrando a las empresas los **beneficios tanto a corto como a largo plazo de la conducta empresarial responsable, así como sus efectos positivos para la sostenibilidad económica a largo plazo.**

- **Sentando las bases a nivel internacional y trasladarlas a escala regional** con directrices específicas y documentos de posición adaptados sobre el acceso a las legislaciones de trabajo.

- Sumando fuerzas con otras organizaciones y programas de cooperación y desarrollo internacionales para conseguir **financiación** para proyectos locales y forjar **alianzas colaborativas** con organizaciones, el mundo académico y los centros de formación profesional de la región para brindar mayor apoyo sobre el terreno y reforzar las capacidades y el conocimiento en el campo de los derechos humanos.

- El Centro no solo debe acumular información, sino también difundir tanto buenas como malas prácticas, con la supervisión de la OIE y la posibilidad de compartimentar las soluciones regionales y ayudar en la labor de cabildeo.

Las recomendaciones para la creación del Centro mundial y sus centros regionales son:

- Crear un Centro mundial que cuente con la supervisión estratégica internacional de la OIE, que no solo se dedique a acumular información, sino también a difundir tanto buenas como **malas prácticas.** Los centros regionales, por su parte, deben traducir las soluciones globales en soluciones regionales y ayudar a las organizaciones de empleadores en su labor de incidencia.

- Reducir la **complejidad administrativa** de estas cuestiones, que ya están regidas por numerosos textos (los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la Declaración EMN, las Líneas Directrices de la OCDE, etc.).

- **Identificar a los adalides** en la región para construir una red sólida basada en expertos provenientes de las organizaciones de empleadores sobre el terreno que ya están participando en estos debates.

- Dialogar con los Estados para que la protección de los derechos humanos y la conducta empresarial responsable se aplique también a las **empresas públicas**, estén constituidas o no como empresa comercial. Los Gobiernos deben participar como socios en esta materia, así como comprometerse a asumir estos principios cuando es el propio Estado quien actúa como empresa.

- Contar con un **repositorio por país con las resoluciones** aprobadas y las decisiones judiciales relativas a las empresas y los derechos humanos y a la conducta empresarial responsable, para permitir que las organizaciones de empleadores y las empresas conozcan y cumplan con cada contexto jurídico.

- **Brindar apoyo formativo**, para poder replicar dichas formaciones entre las asociaciones empresariales sectoriales, en especial, las cámaras de comercio.

- **Recopilar las preocupaciones regionales** por medio de un ejercicio de análisis general, para obtener una panorámica de las nuevas tendencias y avances y debatir estos asuntos en **diálogos bilaterales o trilaterales entre regiones.**

- Facilitar el acceso a recursos en **diferentes idiomas**.

- Establecer una **planificación** clara y precisa con las actividades y acciones previstas en el marco de este proyecto. Lo ideal sería identificar las prioridades de cada región, para así promover las acciones más adecuadas en cada caso.

Asia

Los principales desafíos para las organizaciones de empleadores y sus empresas afiliadas en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable son:

- El gran **desconocimiento** sobre las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos y la conducta empresarial responsable sobre el terreno, incluso entre los **cargos superiores y directivos.** Estos debates aún están en sus **estadios más tempranos** y el sector privado no cuenta con el **nivel de madurez** suficiente sobre esta materia. La ausencia de una respuesta clara o práctica sobre cuestiones como: qué quiere decir *«empresas y derechos humanos» o «conducta empresarial responsables», en qué se traducen a nivel práctico para las empresas a nivel local y cuáles son las implicaciones y dinámicas de las empresas implicadas en estas cuestiones.*

- También existe un desconocimiento de los **vínculos** entre los derechos humanos y otras cuestiones, tales como el cambio climático, la migración, la transición justa o la agenda de los ODS. Las empresas no son conscientes de las posibles **interrelaciones y consecuencias** que cuestiones como el cambio climático pueden tener con los derechos humanos. Es necesario garantizar la permeabilidad entre estas cuestiones y no abordarlas de manera estanca.

- En algunos países, los gobiernos no promueven la agenda de las empresas y los derechos humanos, sino que esta depende de la **buena voluntad del sector privado**, que es el referente ético en esta materia. La **falta de apoyo estatal**, en particular en aquellos países en los que la legislación no está alineada a nivel constitucional con las normas internacionales, dificulta sobremanera que las organizaciones de empleadores y las empresas puedan defender por sí solas los derechos humanos y tener un efecto significativo sobre el terreno. La **ausencia de reconocimiento e incentivos** a nivel estatal para las organizaciones de empleadores y las empresas que participan en estos esfuerzos, que impide que haya mayor motivación sobre estas cuestiones o que se desencadene un efecto dominó positivo y llegue a otras empresas.

- A nivel de empresa, una cuestión prioritaria es la **presión del mercado** y el **cumplimiento** de las normas internacionales y nacionales del trabajo

(por ejemplo, en materia de seguridad y salud en el trabajo). Por puro desconocimiento, algunas empresas no cumplen con las regulaciones nacionales y su estructura interna no está adaptada para ello. Esto genera **daños reputacionales** por los que se tilda a las empresas de «alto riesgo» o «explotadoras». También puede llevar a que se excluya a una empresa de un determinado mercado.

- Es necesario cambiar el discurso a uno positivo. No ha de perderse de vista el contexto nacional, dado que existe una **falta de conciencia** por parte de las **empresas compradoras**, que en ocasiones no conocen del todo los **contextos y normativas locales**. Por lo general, las empresas compradoras no suelen incluir en sus evaluaciones las potenciales exenciones administrativas nacionales que las autoridades otorguen a las empresas locales, lo que hace que se tumben las medidas propuestas por las empresas locales, al considerarse que no cumplen con la legislación nacional.

El centro regional sobre empresas podría asistir a las organizaciones de empleadores y a sus empresas miembro en esta materia de la siguiente forma:

- Concienciando y formando sobre la conducta empresarial responsable, brindando una **plataforma de conocimiento** para intercambiar puntos de vista, estudios de casos, directrices y mejores prácticas. Asimismo, impartiendo sesiones de capacitación para reforzar las capacidades internas de las organizaciones de empleadores y sus empresas afiliadas sobre el terreno.

- Asistiendo a las organizaciones de empleadores a desarrollar **mecanismos de diligencia debida** que puedan aplicarse con facilidad para formalizar los procesos de conducta empresarial responsable en el seno de las empresas, en particular, entre las pymes que carecen de la capacidad necesaria. Esto apoyaría los **esfuerzos de las organizaciones de empleadores** por exponer los «argumentos a favor» de la conducta empresarial responsable.

- **Recopilando y difundiendo las mejores prácticas** de aquellos países en los que las empresas ya tienen una larga experiencia en conducta empresarial responsable, por ejemplo, en relación con la salud y la seguridad en el trabajo.

- Adoptando un enfoque progresivo **adaptado al tamaño de cada empresa, a su contexto y al nivel de madurez de su aplicación de la conducta empresarial responsable.** Se han de evitar las soluciones de talla única, puesto que las necesidades de las empresas que quieran mejorar su conducta empresarial responsable pueden oscilar desde el «¿cómo empiezo?» hasta preguntas muy específicas.

Las recomendaciones para la creación del Centro mundial y sus centros regionales son:

- **Concienciar** y hacer saber a las empresas los **beneficios tangibles e intangibles** del respeto de los derechos humanos, tales como el cumplimiento de sus obligaciones en materia de debida diligencia en materia de derechos

humanos, la transparencia y el conocimiento de la dinámica empresarial y de futuro cambiante, lo que permitirá garantizar la sostenibilidad, la mayor productividad y la resiliencia de las empresas. Esto podría hacerse a través de una gran campaña mediática de sensibilización para promover la conducta empresarial responsable.

- Promover una **comunidad de práctica** que ofrezca un **espacio seguro** en el que hablar de forma libre y cómoda y donde se puedan formular los problemas para buscar una solución entre todos. Dotar al Centro mundial y a los centros regionales de una participación en **formato híbrido** podría permitir una mayor interconexión entre los participantes remotos y presenciales. También se deben considerar las diversas zonas horarias.

- Elegir y nombrar a diversos **coordinadores locales o nacionales** que actúen de adalides que difundan las principales ideas del programa de concienciación sobre el terreno, para así llegar a la audiencia local. También servirían de intermediarios entre el Centro mundial y los centros regionales.

    - Aprender de la buena gestión de la **red de la OIE sobre migraciones**, como la red regional de coordinadores de las organizaciones de empleadores del Asia Sudoriental. Las organizaciones de empleadores podrían designar a una persona como coordinadora en materia de conducta empresarial responsable o debida diligencia en materia de derechos humanos, lo que facilitaría su participación activa. Esto permitiría tener a una persona de contacto durante el horario de trabajo.

- Los centros regionales deberían tomar en consideración el **nivel de madurez** de los debates sobre las empresas y los derechos humanos y la conducta empresarial responsable, para así adaptarse lo mejor posible a las necesidades de cada contexto y lograr, en última instancia, la igualdad de condiciones.

- Funcionar como **centro de información y difusión** en el que centralizar todas las cuestiones y la información pertinente relacionadas con las empresas y los derechos humanos.

- Contar con un **centro de datos o una estructura** en la que consultar datos y estudios comparables y basados en evidencias según indicadores pertinentes, tales como acuerdos marco, encuestas de empleadores, análisis por país, etc. Se deben superar los problemas derivados de la metodología, el cotejo, los indicadores seleccionados y la representatividad de los estudios; en particular, la ausencia de datos sobre las pymes y las empresas públicas.

- Otorgar un **galardón** para generar un incentivo positivo para la defensa de los derechos humanos y la conducta empresarial responsable.

- Facilitar el **diálogo entre los países exportadores y los países de origen**, tanto por medio de sus organizaciones de empleadores como con un **diálogo político** entre sus Gobiernos.

Europa

Los principales desafíos para las organizaciones de empleadores y sus empresas afiliadas en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable son:

- En Europa, la mayoría de las empresas, en particular las pymes, tienen **dificultades para lidiar con el entorno legislativo.**

- Para las organizaciones de empleadores, es difícil **llegar a las pymes** y abordar con ellas cuestiones como los derechos humanos y la conducta empresarial responsable, ya que cuentan con una estructura interna menos formal y con menos recursos, lo que acaba aislándolas de estos debates.

- Cumplir con los principios normativos, a la vez que seguir pudiendo acceder a nuevos mercados. Las pymes están dispuestas a adaptarse al cambiante panorama de la cadena mundial de suministro, pero ahora deben demostrar a las grandes empresas con las que operan que cumplen con los nuevos requisitos, lo que supone estirar aún más sus recursos internos, que ya son más que limitados.

El centro regional sobre empresas podría asistir a las organizaciones de empleadores y a sus empresas miembro en esta materia de la siguiente forma:

- Favoreciendo la gestión y el intercambio de conocimientos para desarrollar las capacidades de las organizaciones de empleadores, para que la información elaborada por el Centro mejore los servicios de las organizaciones de empleadores para sus empresas miembro, en particular, las pymes.

- Ofreciendo información y directrices útiles sobre debida diligencia en materia de derechos humanos para las pymes, para que aprendan a aplicarla de manera concreta. Para ello, se ha de hacer entender que la debida diligencia es un proceso continuo y no una mera lista de pasos a seguir.

- Elaborando perfiles por país a partir de las opiniones de los empleadores, con una cartografía de las partes interesadas pertinentes.

- Compartiendo mejores prácticas y experiencias emanadas con otras empresas para apoyar a las organizaciones de empleadores en sus **esfuerzos de cabildeo**, para que los debates nacionales estén equilibrados y tengan en cuenta los puntos de vista e intereses de las empresas.

- Elaborando o poniendo a disposición de las autoridades nacionales fuentes de información objetivas que muestren qué empresas están cumpliendo estos principios, como alternativa a la información existente elaborada por los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil.

- Desarrollando un compendio de las legislaciones vigentes en materia de debida diligencia obligatoria de derechos humanos, con explicaciones sobre los

requisitos y sus impactos sobre las empresas. Elaborando en un estadio ulterior herramientas y estudios de carencias adoptados a cada sector, en virtud del enfoque progresivo del proyecto.

Las recomendaciones para la creación del Centro mundial y sus centros regionales son:

- Centrarse en el **valor añadido** por medio del refuerzo del intercambio de conocimientos y la sensibilización.

- Dirigir los esfuerzos con un **enfoque progresivo** para así llegar mejor a las mipymes. Esto podría hacerse con ayuda de una encuesta, para identificar las **áreas prioritarias**.

- Los centros regionales pueden ayudar a derribar mitos y a reducir la reticencia de las mipymes a la hora de respetar los derechos humanos. Contar con instrumentos prácticos y forjar una **coalición con las mipymes** que genere un «efecto llamada» podría favorecer su participación en estos debates.

- Apoyar a las organizaciones de empleadores en su labor de **cabildeo**. Cada vez habrá más normativas obligatorias y se necesitará apoyo para contrarrestar a los sindicatos y las ONG, que están luchando por conseguir más espacio en los debates nacionales.

Anexo II - Resultados ampliados de las consultas por tipo de empresa

Empresas Multinacionales

Los principales desafíos para las empresas multinacionales en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable son:

- Las tensiones geopolíticas, que afectan a los compromisos para con la conducta empresarial responsable (por ejemplo, entre China y Estados Unidos, entre Rusia y Ucrania o en Myanmar). Con frecuencia, las empresas se encuentran entre dos aguas y podrían beneficiarse de asesoría específica.

- Ampliar los esfuerzos vigentes en materia de debida diligencia sobre derechos humanos para incorporar los requisitos jurídicos y el contexto más amplio (por ejemplo, el patrocinio deportivo, la inversión, la entrada o salida de los mercados y la cadena completa de valor).

- La intersección de los derechos humanos y el medio ambiente aún está en los albores. Hay desafíos para la gobernanza, dado que los componentes «ambiental» y «social» suelen estar más aislados.

- Identificar, argumentar y trabajar a partir de una definición o marco compartidos para las empresas y los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. Qué incluyen estos conceptos, por qué son tan importantes y cómo se pueden aplicar. Habida cuenta del complejo panorama normativo y legislativo, puede ser difícil para las empresas entender los principios con los que han de cumplir.

- Lidiar con un panorama legislativo compuesto por numerosas normativas de debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos que han de implantarse de manera individualizada y personalizada y para las que es necesario presentar informes.

- Mostrar a otras empresas que la debida diligencia en materia de derechos humanos no es un ejercicio puntual, sino un proceso continuado compuesto por numerosos pasos, tal y como disponen los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

- Garantizar la correcta identificación y seguimiento de los riesgos, así como la notificación de posibles violaciones en aquellas empresas clientes en las que no hay una supervisión continua sobre el terreno.

- Generar una situación de total transparencia en la cadena de valor al completo cuando se cuenta con miles de proveedores. Las empresas no tienen acceso a información suficiente de sus proveedores, en particular, cuando son numerosos o están muy fragmentados.

- Aumentar la sensibilización, el conocimiento y la formación en conducta empresarial responsable tanto entre el personal de la empresa como entre sus clientes. Difundir los argumentos a favor de estas cuestiones y garantizar que los empleados entiendan qué son los derechos humanos. Asimismo, identificar, notificar, mitigar y remediar los incidentes relacionados con los derechos humanos de manera eficaz.

- ¿Cómo ha de actuar una empresa cuando no existen normas, directrices o definiciones universales (por ejemplo, en relación con el «salario vital»)? ¿Qué opciones tienen las empresas si aún no existen definiciones o normas universales?

- Por último, existe un conflicto entre la plena transparencia y la información confidencial que puede afectar a las bolsas de valores. Las partes interesadas externas esperan que las empresas sean totalmente transparentes sobre los principales riesgos para los derechos humanos, lo que puede afectar de manera notable a dichas empresas. Sin embargo, la transparencia total puede influir en las acciones de las empresas que cotizan en bolsa. ¿Cómo pueden lidiar con esto las empresas de manera responsable?

El centro regional sobre empresas podría asistir a las empresas multinacionales en esta materia de la siguiente forma:

- Brindando **asesoramiento** a las empresas para operar en contextos complejos, en particular, en las zonas grises.

- Compartiendo **recomendaciones oficiales** sobre cuestiones como operar en contextos empresariales complejos para brindar apoyo y notificar los casos a nivel interno.

- Brindando asesoramiento para operar de manera responsable y ejecutar la debida diligencia para los derechos humanos para **todas** las nuevas normativas existentes (con un enfoque ascendente, descendente y a lo largo de toda la cadena de valor).

- Profundizando en los **desafíos regionales**.

- Difundiendo los principales desafíos por los que las empresas contacten con el centro, así como mejores prácticas y aprendizajes (por lo general, las buenas prácticas son un mecanismo óptimo para incentivar la conducta empresarial responsable y concienciar sobre ella).

- Ofreciendo una herramienta funcional que especifique con claridad las nuevas leyes, reglamentos, normas y directrices que precisan las organizaciones para poder cumplir en la práctica. Asimismo, sería práctico contar con herramientas específicas para cada industria, habida cuenta de que existen grandes diferencias entre sectores.

- Asistiendo en los estadios más tempranos con herramientas de análisis de carencias e identificación de ámbitos de mejora. De nuevo, se precisan herramientas sectoriales para comenzar el proceso continuo de identificación de los principales riesgos vigentes y potenciales.

- Difundiendo ejemplos concretos, tales como estudios de caso, así como las principales problemáticas y posibles soluciones entre las organizaciones por medio de una comunidad de práctica que permita debates abiertos y sinceros.

- Incluyendo a grupos diversos, puesto que los empleados que trabajen en el Centro mundial o en los centros regionales tendrán experiencia previa en empresas.

Las recomendaciones para la creación del Centro mundial y sus centros regionales son:

- Generar un conocimiento compartido, ayudar a las organizaciones a identificar por dónde empezar, compartir herramientas y marcos de análisis de deficiencias y fomentar el diseño de herramientas sectoriales de mejora.

- **Alinearse** con las iniciativas existentes y con el espíritu de las legislaciones, las normas internacionales y otros instrumentos vigentes.

- Celebrar consultas significativas que i**ncorporen las perspectivas de los actores de la sociedad civil** para que los consejos a las empresas incorporen las opiniones de las partes interesadas pertinentes, apoyando así la acción del sector privado por medio de la «**participación subsidiaria de las partes interesadas**».

- Vincular los **aprendizajes** del Centro mundial o los centros regionales con los programas y las oportunidades de asistencia de la OIE.

- Ayudar a los empleados **internos** a entender lo que son las empresas y los derechos humanos.

- **Forjar alianzas** e intercambiar mejores prácticas para aprender las unas de las otras de una manera abierta, honesta y colaborativa.

Microempresas, Pequeñas y Medianas Empresas

Los principales desafíos para las mipymes en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable son:

- Uno de los grandes desafíos sigue siendo la concienciación entre las mipymes sobre las cuestiones relativas a las empresas y los derechos humanos. La falta de concienciación se debe a la ausencia de recursos y de acceso a la información. La mayoría de las mipymes no participan en los debates sobre los derechos humanos y la conducta empresarial responsable por **no pertenecer a las asociaciones de empleadores de su sector**. Si no se cuenta con un agente

catalizador de la información, como una organización de empleadores, es extremadamente difícil sensibilizarse o traducir las directrices y consejos en actividades de fomento de las capacidades.

- En consecuencia, es difícil atraer a las mipymes e incluirlas en estos debates. Las mipymes **no se sienten preparadas ni seguras** para hablar sobre las cuestiones relativas a las empresas y los derechos humanos.

- Otro desafío importante para las mipymes que sí cuentan con la capacidad y la madurez para participar de manera activa en la promoción de la conducta empresarial responsable es el **dilema** de conseguir el cambio necesario a la par que seguir siendo competitivas. Las empresas dispuestas a desplegar esfuerzos adicionales para actuar de manera responsable deben asumir un coste económico adicional, a la vez que compiten contra otras empresas que no siguen sus mismos principios, lo que constituye competencia desleal. Se puede conseguir la igualdad de condiciones entre todas las empresas, siempre que todas se comprometan a jugar según las mismas reglas.

- La falta de conexión entre las mipymes, que se podría conseguir, por ejemplo, a través de un foro común, dificulta que puedan tener una incidencia real o un poder legítimo en las cuestiones que afectan a sus intereses.

Las recomendaciones para la creación del Centro mundial y sus centros regionales son:

- Ofrecer una plataforma de conocimientos prácticos para las empresas, lo que permitiría al Centro mundial y a los centros regionales posicionar a las organizaciones de empleadores como actores clave, lo que reforzaría y haría crecer su membresía. Esto permitiría a las mipymes adherirse a una organización de empleadores que les brinde las orientaciones y el asesoramiento necesarios en materia de empresas y derechos humanos, para fomentar aún más la conducta empresarial responsable.

- El Centro mundial y los centros regionales podrían conseguir la igualdad de condiciones y evitar favoritismos. Esto se puede conseguir mostrando los argumentos a favor. Se debe recompensar a las empresas que quieran participar, puesto que generarán una mayor actividad empresarial. Se ha de demostrar que las empresas pioneras saldrán beneficiadas.

- Este proyecto debería ayudar a promover la acción colectiva, para que las mipymes tengan un enfoque y un ímpetu compartidos hacia la conducta empresarial responsable, lo que generaría una igualdad de condiciones para todas. Las empresas que no estén dispuestas a participar habrán de quedar relegadas. El Centro debe ser una plataforma no solo para compartir materiales prácticos, sino también para dar voz a las mipymes y promover las acciones colectivas. El Centro permitiría llevar a cabo acciones colectivas y, en consecuencia, aumentar la influencia en la materia.

- El Centro podría servir de altavoz para las pymes y facilitar los intercambios bilaterales para conseguir mejor los objetivos políticos tras la legislación de debida diligencia en materia de derechos humanos. Es fundamental promover y reforzar las buenas prácticas en las adquisiciones.

A powerful
and balanced
voice for business

Avenue Louis-Casaï 71 – CH-1216 Ginebra
T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01
ioe@ioe-emp.com • ioe-emp.org

© OIE 2023