

Propuesto de concepto de Centro de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable

Diciembre 2023



A powerful
and balanced
voice for business

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 elaborado 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

Resumen ejecutivo	4
Propuesta de concepto	6
Contextualización	6
Fase de puesta en marcha y revisión	10
Análisis comparativo	11
Proceso de consulta internacional	11
Descripción del Centro de la OIE	15
Presentación general	15
Presentación estructural	18
Presentación conceptual	19
Financiación del Centro de la OIE	22
Cronograma y próximos pasos	25

Resumen ejecutivo

La continua expansión y la cambiante naturaleza del panorama político, legislativo y normativo en torno a la conducta empresarial responsable y las empresas y los derechos humanos dificultan que las empresas, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes), incorporen de manera eficaz los **crecientes requisitos obligatorios de diligencia debida en materia de derechos humanos** a lo largo de sus operaciones. Se espera que las empresas de todos los tamaños y de todas las geografías actúen de manera responsable y que no se limiten al cumplimiento de las leyes y marcos normativos nacionales, en particular, cuando no existen leyes en la materia o estas se aplican de manera deficiente. Las empresas que operan o que tienen lazos con socios empresariales en países con un contexto social o ambiental complejos o con una pobre gobernanza deben hacer frente a desafíos adicionales de índole práctica cuando tratan de integrar dichos requisitos de forma concreta en sus procesos y sistemas.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE), como principal red mundial del sector privado, ha participado de forma activa en la suscripción, la promoción y la difusión de instrumentos y referentes mundiales y generalizados sobre las empresas y los derechos humanos con una **perspectiva empresarial** para garantizar que los empleadores y las empresas cuentan con la sensibilización, las herramientas, los conocimientos y las competencias necesarias para seguir aplicando dichos principios en sus operaciones¹.

En este contexto, la OIE ha decidido abogar por la creación de un Centro de la OIE sobre los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. Esta nueva iniciativa pretende marcar un antes y un después y alzarse como el **primer centro mundial empresarial** encargado de la prestación de orientaciones y herramientas para que las empresas apliquen procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en sus operaciones y cadenas de valor.

Principales objetivos y actividades del proyecto de Centro de la OIE²

- Desarrollar y difundir orientaciones y herramientas para que las empresas de todos los tamaños y en todas las geografías pongan en marcha procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en sus operaciones y cadenas de valor.
- Aprovechar la inigualable red de organizaciones de empleadores de la OIE y fortalecer sus capacidades para difundir e intercambiar conocimientos sobre la conducta empresarial responsable y las empresas y los derechos humanos.
- Facilitar el diálogo, las alianzas y la colaboración en materia de conducta empresarial responsable y empresas y derechos humanos entre las

¹ Los derechos humanos y conducta empresarial responsable» como prioridad política de la OIE: <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/derechos-humanos-y-conducta-empresarial-responsable>

² Se puede encontrar información detallada en el apartado «Presentación general» del presente documento.

organizaciones de empleadores, las empresas, los Gobiernos, la sociedad civil y otras partes interesadas.

- Generar oportunidades para que las empresas comprometidas participen en oportunidades de aprendizaje entre pares sobre conducta empresarial responsables y empresas y derechos humanos.
- Ofrecer formación y capacitación para que las organizaciones de empleadores y las empresas identifiquen, prevengan y mitiguen los posibles riesgos de derechos humanos.
- Promover la transparencia y la divulgación de los impactos y las acciones, tanto positivos como negativos, relacionados con los derechos humanos.
- Realizar estudios y análisis sobre problemas emergentes de derechos humanos y sus implicaciones para el sector privado.

El Centro colaborará de manera directa con las organizaciones de empleadores y, entre sus muchas funciones, servirá de recurso para que las empresas de todos los tamaños y geografías mejoren su sostenibilidad, sus capacidades y su reputación. Además, brindará asistencia a las empresas nacionales y extranjeras en materia de debida diligencia y conducta empresarial responsable.

Propuesta de concepto

El apartado Contextualización del presente documento expone el panorama general y los argumentos a favor de la creación de un Centro, recoge las referencias pertinentes y subraya la importancia de las alianzas para el éxito de este empeño.

El apartado Puesta en marcha y revisión incluye un análisis comparativo de las iniciativas de intercambio de conocimientos existentes en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable, con el fin de evitar la duplicación de esfuerzos, de aprender de las estructuras existentes y de establecer los vínculos necesarios entre las actividades del proyecto de Centro de la OIE y el panorama de derechos humanos en general.

Tras el proceso de consulta mundial con los principales miembros de la OIE, es decir, organizaciones de empleadores y otros socios empresariales, identificamos que:

- Hay pocas oportunidades de intercambio de conocimientos entre las empresas y las partes interesadas del Sur y del Norte Global.
- Hay poca uniformidad en el nivel de sensibilización y de conocimientos actuales sobre las empresas y los derechos humanos y la conducta empresarial responsable entre las organizaciones de empleadores y las empresas de todo el mundo.
- Hay importantes desafíos a la hora de adoptar las cambiantes políticas y regulaciones por parte de las mipymes.

El apartado Descripción del Centro de la OIE dispone el marco estructural básico y el contenido fundamental. Se divide en los subapartados Presentación general, Presentación estructural y Presentación conceptual.

Para garantizar que el Centro se sustenta en una base sólida y velar por su supervivencia a largo plazo, el apartado Financiación del Centro de la OIE expone la importancia de vehicular apoyo tanto del sector público como del sector privado.

Por último, el apartado Cronograma y próximos pasos expone las etapas y la evolución previstas para el Centro de la OIE y trasladar sus actividades a cada contexto regional, nacional y local.

Contextualización

Las crecientes expectativas en materia de empresas, derechos humanos y conducta empresarial responsable

Las empresas se enfrentan a crecientes expectativas sobre la manera en la que deberían operar, en consonancia con los principios y normas reconocidos a nivel internacional en materia de derechos humanos. La legislación y las políticas nacionales e internacionales están incorporando cada vez más exigencias para que las empresas integren la debida diligencia en materia de derechos humanos en todas sus operaciones y estructuras. A nivel internacional, los principales

documentos de referencia son los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos* (**Principios Rectores**) de las Naciones Unidas; la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (**Declaración EMN**) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); los **Diez Principios** del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable* (**Directrices de la OCDE**), de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), o la labor del Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos de las Naciones Unidas. Este último, fundado en 2014, tiene el mandato de «elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos»³. La OIE ha participado en estos procesos desde sus inicios para trasladar la posición de las empresas.

A escala regional y nacional, numerosos Estados y organizaciones gubernamentales han decidido convertir la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, consagrada en los Principios Rectores, en obligación jurídica, como en el caso de países como Francia, Alemania, Suiza o Noruega. Asimismo, cuando se adopte la propuesta de Directiva de la Unión Europea (UE) sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, todos los Estados miembro de la UE estarán obligados a tomar medidas legislativas para promover la aplicación de los Principios Rectores y las empresas estarán obligadas a mejorar de manera eficaz y a demostrar que respetan los derechos humanos y el medioambiente a lo largo de sus cadenas de suministro, que será un **requisito sine qua non para acceder y perdurar en los mercados**.

Estos requisitos, que con frecuencia se están volviendo obligatorios, suponen un importante desafío para las empresas de todos los tamaños y de todas las geografías, que han de cumplir con ellos. Muchas empresas han destacado las pocas orientaciones disponibles para que las empresas trasladen los requisitos a sus propias operaciones y sistemas.

- El cambiante marco normativo actual afecta en especial a las empresas multinacionales, debido a su tamaño y a la cualidad transfronteriza de sus operaciones. Estas también pueden operar o tener socios empresariales en países con un contexto social o ambiental complejos o con una pobre gobernanza, lo que afecta también a sus operaciones.
- Por su parte, las mipymes hacen frente a desafíos particulares a la hora de aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos en sus operaciones. Con frecuencia, quedan excluidas de los debates sobre las empresas y los derechos humanos, dado que cuentan con menos recursos y capacidades para aplicar la debida diligencia, pese a ser actores clave por su papel en las cadenas de valor. Precisan un apoyo y un compromiso específicos para lograr el cumplimiento de los cambiantes requisitos en esta materia.

³ Para más información sobre el Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, consulte el siguiente enlace: <https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>

El compromiso de la comunidad mundial de empleadores con la promoción de las empresas y los derechos humanos

En 2015, la comunidad mundial de empleadores, representada por la OIE, adoptó la Declaración de Bahrein, con el compromiso explícito de promover la adopción y aplicación de los Principios Rectores. La Declaración de Bahrein demuestra importancia que otorgan la OIE y sus organizaciones miembro a los derechos humanos. La OIE y sus miembros han participado de forma continuada en la promoción de los Principios Rectores desde su adopción. Han publicado orientaciones sobre los derechos humanos e implantado iniciativas de concienciación, formación, capacitación y aprendizaje entre pares para promover la adopción y aplicación de los Principios Rectores y de otros instrumentos por parte de las empresas. Las organizaciones han desplegado y contribuido al reconocimiento público de las buenas prácticas para responder a los problemas de derechos humanos en el seno de la comunidad empresarial. Las organizaciones de empleadores también han desempeñado un papel clave en la promoción de acciones colectivas; por ejemplo, al influir en las cadenas mundiales de suministro para introducir cambios alineados con los Principios Rectores. Las organizaciones de empleadores también han colaborado con los Gobiernos en el desarrollo de los planes de acción nacionales y en otros marcos relacionados. No obstante, se puede hacer mucho más.

Se ha alertado a las empresas sobre la importancia de asumir un compromiso proactivo y continuo con las partes interesadas para identificar problemas y efectos adversos, consensuar compromisos, definir políticas y encontrar soluciones a problemas compartidos. Las empresas se están dando cuenta de que el riesgo de no participar en estos esfuerzos es mucho mayor que el riesgo de hacerlo. Para las empresas, los Principios Rectores y otros instrumentos generaron un cambio de paradigma que hizo evidente que **los riesgos relacionados con derechos humanos no son solo los riesgos vinculados a una empresa, sino también los vinculados a sus partes interesadas.**

Justificación del Centro de la OIE

En virtud del derecho internacional de derechos humanos, los Estados están obligados a respetar, proteger y cumplir los derechos humanos. De conformidad con esta obligación, los Principios Rectores disponen que «*[l]os Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas [...] mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia*» (Principio Rector n.º 1). Para ello, «*los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades*» (Principio Rector n.º 2).

Al mismo tiempo, «*[l]as empresas deben respetar los derechos humanos. [...] Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación*». (Principio Rector n.º 11).

Las empresas de todo el mundo se enfrentan ahora mismo al problema de llevar a la práctica los requisitos y expectativas sobre las empresas y los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. Todos los actores (Estados, empresas, organizaciones de empleadores y, en particular, los propios titulares de derechos y otras partes interesadas pertinentes) salen beneficiados cuando las empresas cuentan con las herramientas necesarias para actuar de manera firme y aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos.

La creación del Centro de la OIE sobre los derechos humanos y la conducta empresarial responsable permitirá **promover el respeto de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales en todo el mundo** y colmará las lagunas existentes de información, conocimientos, cooperación y competencias en estas materias. El Centro de la OIE, al ser la primera iniciativa empresarial al respecto, será una gran adición al ecosistema actual de iniciativas de intercambio de conocimientos y suministro de información nacionales e internacionales, públicas y privadas.

La OIE lleva años participando de forma activa y comprometida en el campo de las empresas y los derechos humanos. Fue la primera organización de empleadores en adherirse a los Principios Rectores y asumió un papel proactivo en la formación y capacitación de las empresas sobre los instrumentos legislativos que han emanado y que emanarán de ellos. La OIE, sobre la base su compromiso y acción de larga data, se alza como fiel defensor de la aplicación de los Principios Rectores y como socio respetado y valioso que, durante años, ha colaborado con las ONG pertinentes y con los centros nacionales impulsados por las instituciones de derechos humanos

El papel de las organizaciones de empleadores, los Estados y otras partes interesadas a la hora de ofrecer asistencia e información equilibrada

La OIE, gracias a su poder de convocatoria, goza de una posición única para forjar esta iniciativa empresarial mundial. Su membresía congrega a más de 148 organizaciones de empleadores en 150 países, lo que representa a más de 50 millones de empresas, lo que constituye una fuerte red y base de partes interesadas. La OIE disfruta de una posición idónea para servir de catalizador en la adopción de los Principios Rectores y de otros instrumentos internacionales, así como para conectar a las partes interesadas internacionales y nacionales entre sí.

Las organizaciones de empleadores no solo son un potente multiplicador que permite alcanzar y desarrollar las capacidades de las mipymes en todos los eslabones de las cadenas de suministro, sino que también tienen peso político, al participar en el diálogo social que determina el marco de los mercados de trabajo. Gracias a sus organizaciones miembro y socios empresariales, la OIE tiene acceso a amplias informaciones regionales, nacionales y locales sobre las necesidades y los requisitos de las empresas. El Centro de la OIE podrá apoyarse en esta red, en sus contenidos y en sus capacidades.

La OIE reconoce que **solo un enfoque combinado en el que participen los Estados y la comunidad empresarial podrá atajar las deficiencias existentes** en la aplicación

de las normas consensuadas en materia de empresas, derechos humanos y conducta empresarial responsable y así evitar nuevas divergencias en el futuro. Por esta razón, está buscando de forma activa forjar alianzas que permitan lograr una igualdad de condiciones, así como formar e incorporar a las organizaciones de empleadores, a las asociaciones de pequeños empresarios y a las empresas, inclusive a las mipymes. Al igual que la fase de diseño del Centro de la OIE, que ha sido posible gracias al **apoyo del Ministerio de Exteriores de Alemania**, vehiculado la Misión Permanente de Alemania ante las Naciones Unidas en Ginebra, un factor fundamental para el éxito de la corriente normativa actual y de los planes de acción nacionales en todo el mundo será contar con apoyo estatal para la adopción y la aplicación de estos principios por parte de las empresas.

Algunos Estados han empezado a tomar acciones a nivel nacional en esta materia, conscientes de que los Gobiernos han de comprometerse con el desarrollo de políticas y con el fortalecimiento de los marcos normativos para que los incentivos del sector privado estén en mejor consonancia con los objetivos públicos. Sin embargo, un requisito fundamental para seguir avanzando será contar con información y apoyo equilibrados. Es preciso establecer un sistema internacional de información coherente y centrado en las empresas.

La OIE pide a todos los actores estatales que apoyen su iniciativa de fundar un Centro sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable

Fase de puesta en marcha y revisión

Para recabar el conocimiento previo necesario e identificar mejor el alcance que precisaba el Centro de la OIE, la organización llevó a cabo un proceso de revisión durante el segundo semestre de 2022. En el marco de este empeño, un equipo de expertos realizó las siguientes tareas a lo largo de cinco meses:

- Un *análisis comparativo* sobre las iniciativas de intercambio de conocimientos existentes en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable.
- Un *proceso de consulta mundial* a organizaciones de empleadores y empresas.
- Una serie de *entrevistas con las principales partes interesadas internacionales* del sector empresarial, la membresía de la OIE, las organizaciones internacionales y supranacionales y las organizaciones de la sociedad civil.

La conclusión general de este proceso de revisión fue evidente: existe ***una clara necesidad de concienciar y producir información específica para las empresas en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable.***

El Centro de la OIE, al ser la primera iniciativa destinada a la debida diligencia en materia de derechos humanos y a la conducta empresarial responsable impulsada por la comunidad empresarial internacional y por las organizaciones de empleadores, principales protagonistas de su aplicación, se sumará de buen grado al ecosistema

⁴ Please see the detailed Benchmark Analysis.

actual de iniciativas de intercambio de conocimientos y suministro de información nacionales e internacionales, públicas y privadas.

Análisis comparativo

Un estudio conceptual sobre las iniciativas de intercambio de conocimientos existentes⁴ mostró que existen diversos enfoques regionales y particularidades conceptuales. Si bien existen enfoques relevantes a escala nacional, internacional y sectorial, todos tienen una cosa en común: no son actividades impulsadas por las empresas a escala internacional.

La iniciativa de la OIE pretende colaborar y complementar a otras iniciativas existentes lideradas por organizaciones internacionales, tales como el Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo o el Acelerador de Empresas y Derechos Humanos del Pacto Mundial, que funcionan como centros de información y asistencia. El equipo del Centro de la OIE también seguirá de cerca los avances de otros actores y organizaciones en la planificación o aplicación de iniciativas similares, tales como la iniciativa Equipo Europa, de los Estados miembros de la UE, que pretende favorecer la implantación de la *Directiva de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad en el futuro*. El Equipo Europa pretende fundar un mecanismo de información que podría incorporar iniciativas nacionales adaptadas a las necesidades de la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Como plataforma de gestión e intercambio de conocimientos adaptada a las necesidades de las organizaciones de empleadores y las empresas, el Centro de la OIE también tendrá como objetivo **supervisar el proceso y ofrecer asesoría** sobre la Directiva de la UE y otras iniciativas, con el fin de favorecer la aplicación eficaz de debida diligencia en materia de derechos humanos.

Proceso de consulta internacional

Se celebraron consultas a organizaciones de empleadores y representantes empresariales de África, Asia, Europa, América Latina y Norteamérica, en el marco del proceso de consulta mundial para comprobar la pertinencia de un Centro centrado en las empresas. La prioridad era identificar las necesidades y requisitos de los miembros de las organizaciones de empleadores y de otros representantes empresariales que compartieron sus puntos de vista, sus experiencias y sus recomendaciones sobre este proyecto. Para ello, respondieron a una serie de preguntas orientativas personalizadas:

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?*
2. *¿Qué tipo de ayuda debería prestar un centro mundial o 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 dichos centros?*

⁴ Consulte el «Análisis comparativo» exhaustivo.

Gracias a un enfoque similar, se incorporaron tanto las voces de las **empresas multinacionales** como las de los **representantes de las mipymes**. Las contribuciones de las mipymes, que tienen un papel y un desafío específicos a la hora de adoptar y aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos, tendrán especial en el proceso de diseño del Centro de la OIE. El contacto con las mipymes fue posible gracias a la Amfori⁵, así como al Programa SCORE⁶ de la OIT.

Observaciones de las empresas, recomendaciones, desafíos y oportunidades

- En general, existen **grandes presiones por parte del mercado y un panorama legislativo internacional, regional y nacional cada vez más diverso, lo que genera problemas para un amplio espectro de empresas**. Muchas empresas, en particular, las mipymes, tienen dificultades para cumplir con los numerosos y variados requisitos que se les exigen.
- Un **efecto indeseado** de la proliferación de instrumentos de conducta empresarial responsable ha sido la **creciente confusión en torno a los diferentes conceptos y normas internacionales** aplicables a las agendas de las empresas y derechos humanos y la conducta empresarial responsable. Los cada vez más diversos estándares a nivel internacional, nacional y local hacen que sea cada vez más difícil para las empresas comprender cuáles son los principios que han de tomar de referencia. Esto puede obstaculizar que las empresas identifiquen las acciones que ya estén tomando y que puedan considerarse conducta empresarial responsable o debida diligencia en materia de derechos humanos.
- Muchas empresas **todavía no son conscientes de la relevancia intrínseca que tienen los derechos humanos** en cuestiones como el cambio climático, la migración, la transición justa o la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, entre otros. Para algunas empresas multinacionales, el estudio de la intersección entre los derechos humanos y el medioambiente en sus operaciones aún está en los albores. Esto genera desafíos para la gobernanza, dado que los componentes «ambiental» y «social» de la noción de «cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza» (ASG) suelen considerarse de manera aislada, pero es preciso estudiarlas en conjunto. Un paso importante para apoyar y armonizar estas cuestiones podría ser comprender mejor los derechos humanos y la conducta empresarial responsable y concienciar sobre ellos.
- Entre los hallazgos concretos extraídos de las consultas se encuentra la confirmación de que **los desafíos en la aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos difieren en gran medida** entre las diferentes regiones del mundo y entre tipos de empresas. En este sentido, el nivel de madurez del debate sobre las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable a escala nacional o incluso de empresa puede desempeñar un papel importante. **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 el gran desconocimiento general sobre las nociones básicas ligadas a las empresas y los derechos humanos y la conducta empresarial responsable**. Esto afecta, en especial, a las mipymes, dado que la mayoría de las organizaciones de empleadores tienen problemas para llegar a ellas. También ocurre en los

⁵ <https://www.amfori.org/>

⁶ <https://www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--es/index.htm>

contextos con un alto nivel de trabajo informal, que es un desafío que habrá de superarse para lograr la normalización estas cuestiones en todo el mundo y, en especial, entre las mipymes. Para las empresas multinacionales, los principales desafíos son lograr un impacto significativo y mejorar la sensibilización tanto a nivel de su cadena de suministro como a nivel interno, entre sus propios empleados.

- Por puro desconocimiento, algunas empresas están haciendo frente a importantes **obstáculos a la hora de traducir los requisitos legislativos y las exigencias políticas a sus estructuras internas**, que no siempre están adaptadas para ello. Los peligros para la reputación pueden ser un buen incentivo, pero también tener consecuencias perniciosas para las empresas, cuando se las tilda públicamente de «proveedores de alto riesgo» o «explotadoras». Algunas empresas también consideran que existe el riesgo potencial de que se las excluya de determinados mercados o cadenas de valor.
- Pero este desconocimiento no solo afecta a las empresas productoras o extractivas. También puede darse entre las **empresas compradoras, que en ocasiones desconocen los contextos y normativas locales aplicables a sus proveedores o socios locales. Es preciso abordar este desconocimiento.** Asimismo, 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 suficiente sobre el contexto local, las empresas compradoras pueden negarse a operar con empresas locales, al considerar que no cumplen con la legislación aplicable en el Estado en el que las empresas compradoras se encuentran establecidas o donde llevan a cabo sus actividades primordiales. Esto hace que se corra el riesgo de que estas empresas **«corten por lo sano»** sus vínculos con empresas productoras o extractivas más pequeñas en contextos estatales difíciles, para luego buscar a nuevos proveedores de los productos o materiales requeridos. Esto constituye otra consecuencia indeseada que podría estar vinculada a la debida diligencia en materia de derechos humanos.
- Muchos de los problemas antes mencionados están vinculados a 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.** Más del 60 % de la fuerza de trabajo mundial opera en el sector informal, que es el sector donde hay un mayor déficit de trabajo decente. Esto puede constituir un factor muy limitante en la adopción y aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de las empresas. Asimismo, **en algunos países, los Gobiernos no han empezado siquiera a integrar las agendas en pro de las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable.** La dependencia en la buena voluntad del sector privado y de la sociedad civil y su promoción como mecanismo para lograr estos objetivos no son la manera adecuada de conseguir un funcionamiento empresarial estable. En particular, **en aquellos Estados en los que existen carencias en el Estado de derecho y en la protección de los derechos humanos, las organizaciones de empleadores y las empresas hacen frente a grandes obstáculos para preservar el respeto de los derechos humanos** o tener un impacto significativo en los titulares de derechos sobre el terreno. Esto se hace particularmente patente en aquellos contextos de alto riesgo o de tensión geopolítica. Ambos factores pueden influir en los compromisos con la debida diligencia en materia de derechos humanos y la conducta empresarial responsable, que empujan a las empresas a una «zona gris» que no saben cómo gestionar.

- En cualquier caso, **es necesario seguir sensibilizando y desarrollando las capacidades de las empresas, en particular, las empresas más pequeñas, sobre las expectativas consagradas en los Principios Rectores y en otros instrumentos internacionales.** De lo contrario, será imposible aplicar un enfoque preventivo y anticipatorio que permita una respuesta adecuada ante los continuos cambios normativos internacionales. En consecuencia, cuando una empresa exportadora tiene interés por exportar un producto, en especial, en los países en desarrollo, cada vez con más frecuencia se enfrentan a un *hecho consumado*: o cumplen con determinados requisitos o puede que deban asumir su responsabilidad. Para la mayoría de las empresas de todo el mundo, en particular, las mipymes, los derechos humanos no son el núcleo de sus operaciones.
- Si bien los derechos humanos deberían ser un componente que se respete en todas las actividades empresariales, los esfuerzos por respetar los derechos humanos deben estar supeditados **a la supervivencia de las empresas, un objetivo que puede contribuir a lograr un amplio abanico de derechos humanos.** Las empresas exportadoras en los países en desarrollo, que luchan por mantenerse a flote sin recursos o información adicionales, no serán, por lo general, conscientes de que una estrategia de debida diligencia en materia de derechos humanos o de conducta empresarial responsable podría facilitar su acceso a los mercados y a financiación, o el aumento de su productividad o competitividad.
- En el Sur Global, aún no se comprende bien el vínculo entre el comercio, la inversión y la conducta empresarial responsable, lo que apunta a una importante laguna que el Centro de la OIE habrá de colmar. Deberá mostrar los argumentos a favor de la conducta empresarial responsable y que esta puede catalizar un aumento de la productividad y atraer inversiones. **Se debe fomentar un intercambio bidireccional entre las empresas importadoras o compradoras y las empresas exportadoras o productoras en todo el mundo para abordar este desafío.**

La consulta mundial hizo patente la **falta generalizada de recursos y oportunidades de acceso a conocimientos sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable para las organizaciones de empleadores y las empresas, en particular, para las mipymes, que cuentan con recursos limitados**, y en especial en aquellas regiones y Estados en los que las políticas e infraestructuras de apoyo son más inmaduras. Sin embargo, la evolución de la legislación internacional, regional y nacional y sus desafíos derivados para las empresas generan una creciente necesidad de información y apoyo en este ámbito. Si bien numerosas empresas ya han adaptado sus operaciones para incorporar la debida diligencia en materia de derechos humanos, la gran mayoría de las **empresas en todo el mundo no saben o no tienen claro lo que se les está pidiendo.**

La debida diligencia en materia de derechos humanos y la conducta empresarial responsable parecen haberse convertido en un tema recurrente en el discurso público en los principales mercados de consumo del mundo. Sin embargo, para difundirlas y aplicarlas de manera coherente y generalizada, es necesario que todas las empresas sumen fuerzas, lo que depende de que los Estados velen por el Estado de derecho y las estructuras estatales. El progreso en la adopción y la aplicación de estos

principios seguirá siendo desigual mientras haya tantas empresas que cuenten con estructuras estatales poco fiables o con conocimientos e información limitados sobre la aplicación práctica de la debida diligencia en materia de derechos humanos y la conducta empresarial responsable en sus sistemas y operaciones.

La OIE lleva años formando y brindando apoyo a empresas y organizaciones de empleadores de todo el mundo sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la conducta empresarial responsable. Gracias al Centro de la OIE, podrá ampliarse de manera notable el alcance de esta ayuda, lo que facilitará una nueva fase de normalización de aquellos elementos que ya se han integrado en el discurso político sobre estas cuestiones. Las empresas, con el apoyo de las organizaciones de empleadores, deben estar abiertas a aplicar estos *principios consolidados* relativos a las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. La responsabilidad de los Estados de proteger los derechos humanos y de velar por el cumplimiento en el seno de las empresas públicas será un elemento crucial para conseguir estos objetivos. Siendo realistas, este proceso de normalización solo puede ir encabezado por una iniciativa centrada en las empresas y liderada por las organizaciones de empleadores, con apoyo de los Estados. **El Centro de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable encarna dicha iniciativa. Es el empeño idóneo y llega en el momento oportuno.**

Descripción del Centro de la OIE

Presentación general

El Centro de la OIE tendrá una cualidad que lo hará único: será **la primera iniciativa empresarial para fomentar la aplicación de la agenda de las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable a escala internacional**. El Centro de la OIE, cuya piedra angular serán las organizaciones de empleadores, no solo podrá difundir sus conocimientos entre sus empresas miembro, que cuentan con cientos de millones de empleados en todo el mundo, sino que también **contribuirá a armonizar y generalizar la agenda de las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable**. Si se involucra de forma activa a las empresas, que son un agente clave para la aplicación exitosa de la debida diligencia en materia de derechos humanos, se podrá conseguir un verdadero impacto y pertinencia.

El Centro pretende llevar a cabo las siguientes actividades:

- Desarrollar y difundir orientaciones y herramientas para que las empresas pongan en marcha procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, que incluyen evaluaciones del riesgo y del impacto y medidas correctivas.
- Facilitar el diálogo y la colaboración entre las empresas, los Gobiernos, la sociedad civil y otras partes interesadas en diversas regiones para promover la conducta empresarial responsable y los derechos humanos.
- Ofrecer formaciones y capacitaciones para las empresas, por medio de talleres, webinarios y recursos en línea, para identificar, prevenir y mitigar los posibles riesgos para los derechos humanos.

- Realizar estudios y análisis sobre problemas emergentes de derechos humanos y sus implicaciones para las empresas, incluyendo la recopilación de mejores prácticas y de estudios de caso.
- Organizar eventos y conferencias para concienciar e informar sobre las preguntas y datos más recientes sobre la conducta empresarial responsable y los derechos humanos.
- Forjar alianzas con otras organizaciones, inclusive asociaciones empresariales, ONG e instituciones académicas, para promover los objetivos del Centro.
- Crear una red de empresas comprometidas con la conducta empresarial responsable y los derechos humanos.
- Promover la transparencia y la divulgación de los impactos y las acciones de las empresas relacionados con los derechos humanos.

Si se cuenta con la financiación necesaria, está previsto establecer **centros regionales** en cuatro áreas geográficas para ampliar el Centro de la OIE. Es probable que los centros regionales estén afincados y deban adaptarse al contexto de un país en desarrollo. Estos centros regionales abordarán los contextos regionales, nacionales y locales y los desafíos concretos previstos en materia de empresas, derechos humanos y conducta empresarial responsable en dichos contextos. Muchos de los recursos disponibles para las empresas se centran en Europa y Norteamérica, y no siempre cuentan con datos actualizados sobre los procesos existentes en África, Asia y América Latina. Los centros regionales se centrarán en la manera en la que las empresas pueden aplicar, incorporar y ejecutar las políticas regionales y nacionales en sus operaciones. Un componente integral de los centros regionales será el establecimiento de sinergias con iniciativas y empeños como el Pacto Mundial, el ACNUDH, el PNUD, la GRI, la OIT y la OCDE, así como la colaboración y la inclusión de los actores y entidades regionales. Se aprovecharán las estructuras existentes en la medida de lo posible, lo que podría hacer que determinadas regiones asuman un papel pionero.

El objetivo de los centros regionales es servir de «ventanilla única» auspiciada por una organización conocida y de confianza para las empresas en la región, que a su vez recibirán información y asesoramiento en materia de empresas y derechos humanos y presentación de informes sobre su aplicación. Asimismo, dado que existe una proliferación de herramientas e instrumentos para la presentación de informes de sostenibilidad, conducta empresarial responsable y lucha contra la corrupción, resulta muy complejo para las empresas de estas regiones determinar cuáles son las más pertinentes para ellas y sus operaciones. **Los centros regionales habrán de asistir en este empeño. Los centros regionales pueden contar con un sistema de suscripción, con una pequeña cuota de inscripción para todas las empresas extranjeras y nacionales, con el fin de garantizar su sostenibilidad y autosuficiencia.**

Dado que las alianzas, la cooperación y el equilibrio de intereses son elementos clave de la aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos, el Centro de la OIE garantizará un marco para la interacción entre los actores empresariales y no empresariales, con el fin de brindar información equilibrada a

las organizaciones de empleadores y a las empresas. Esto será de especial utilidad en circunstancias en las que los Estados no puedan o no logren garantizar una protección jurídica integral en el sector de los derechos humanos, algo que a suele estar vinculado a fallas en el Estado de derecho. En estos contextos es donde el papel de los terceros reviste una especial importancia para evitar que las empresas interrumpan sus operaciones en determinados contextos locales o nacionales. En el marco de la labor del Centro, la OIE tiene la intención de observar, escuchar, aprender e incluir a aquellos actores, instituciones, mecanismos e iniciativas comprometidos con promover la adopción de la agenda de las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable por parte de las empresas en todo el mundo.

El Centro de la OIE utilizará un enfoque progresivo::

- Primera etapa. Se adaptará el contenido para su adopción y difusión entre las organizaciones de empleadores. Lo ideal sería que el Centro creciera, pero ello habrá de posponerse hasta etapas posteriores, en función de los recursos y fondos disponibles.
- Segunda etapa. Se podrán incorporar temáticas adicionales ligadas a los derechos humanos, tales como el medioambiente o la lucha contra la corrupción, que están cada vez más presentes en las legislaciones nacionales de debida diligencia en materia de derechos humanos. Para que el Centro de la OIE evolucione y crezca de manera progresiva, se tendrán en cuenta otros componentes de la conducta empresarial responsable (tales como la sostenibilidad en el marco de los ODS).

La piedra angular de las actividades del Centro de la OIE será la proporción información y apoyo por medio de una combinación de orientaciones, formaciones y apoyo virtuales y presenciales. El equipo de asesores de contenido y el personal del Centro de la OIE tendrán como tarea el desarrollo de un **repositorio de información digital** sólido, en consonancia con muchas de las iniciativas revisadas. Se podría recurrir a formatos interactivos periódicos (virtuales) para facilitar el acceso directo a información relevante. No obstante, debido a las limitaciones tecnológicas o de accesibilidad en determinadas zonas geográficas, las actividades presenciales pueden ser útiles para determinadas organizaciones de empleadores.

No está previsto que el Centro de la OIE opere como servicio de asistencia, ya que esto puede no ser viable a largo plazo, y se pretende evitar los solapamientos de funciones con iniciativas ya asentadas, tales como los Helpdesk de la OIT o de Alemania. Desde el reconocimiento de que cada contexto nacional tiene sus riesgos específicos, el Centro de la OIE proporcionará información actualizada centrada en las empresas y proveniente de fuentes nacionales e internacionales. Por ejemplo: ¿con quién deben ponerse en contacto las empresas? ¿Existen empresas competidoras más peligrosas que otras? ¿Cómo puede una empresa gestionar todo el papeleo?

Dado que la OIE cuenta con 148 miembros en más de 150 países, el proyecto propuesto no se limitaría a realizar una panorámica o evaluación de riesgos superficial. El proyecto puede asistir a empresas de todos los tamaños, ya sean nacionales o extranjeras, en cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos en los países productores. Para ello, tiene previsto colaborar de

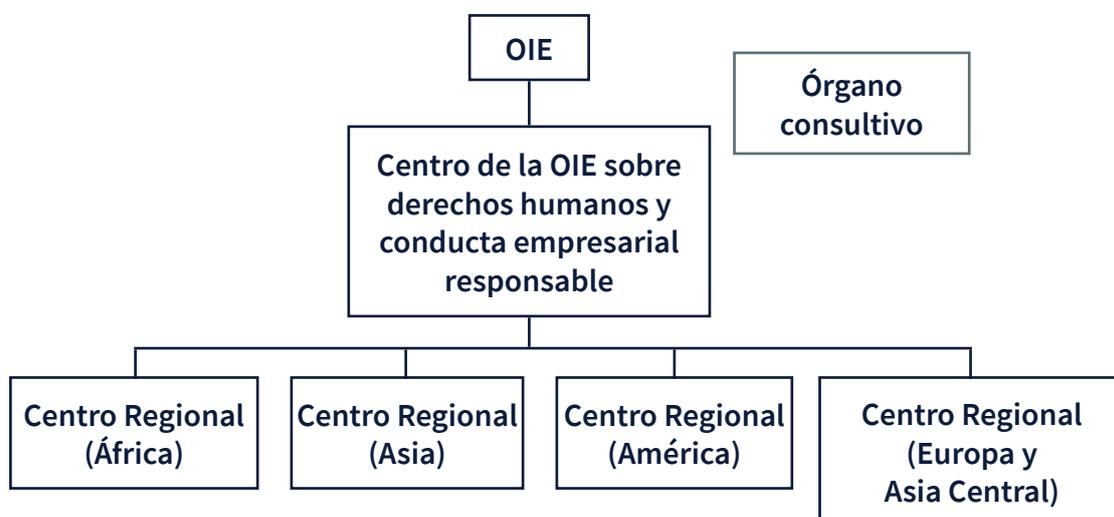
manera directa con las organizaciones de empleadores, lo que incluye fomentar las capacidades entre los proveedores; hacer una cartografía de las partes interesadas; apoyar a las empresas de los países productores en materia de empresas, derechos humanos y conducta empresarial responsable; apoyar a las empresas extranjeras y nacionales en materia de diligencia debida en el país, etc.

Presentación estructural

A diferencia de otros mecanismos de intercambio de conocimientos, el Centro de la OIE no estará concebido como una nueva parte interesada independiente más que sumar al sector de las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. Por el contrario, estará concebido como un proyecto **iniciado por la OIE y vinculado a ella**. Contar con la OIE como la organización tras el Centro de la OIE abriría oportunidades importantes, dado que la OIE podría incorporar a su red mundial, compuesta por 156 organizaciones de empleadores nacionales y socios empresariales. Como miembro de los mandantes tripartitos de la OIT, la OIE conoce y valora el papel fundamental que desempeña el diálogo social y lleva largo tiempo incluyendo las cuestiones de las empresas y los derechos humanos y la conducta empresarial responsable en sus actividades. Es más que evidente que la OIE lleva en su ADN institucional la prestación de servicios a las empresas de todo tipo. La OIE, gracias a su peso y a sus particularidades, ostenta una posición privilegiada para recabar enfoques adicionales y generar nuevos incentivos para la aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos a nivel internacional.

La estructura del Centro de la OIE **permitirá a todas las partes interesadas pertinentes intervenir** en calidad de asesoras de su labor. Para ello, se dispondrán estructuras como una Junta y un Consejo Asesor, que garantizarán la participación y contribución sólidas de las partes interesadas relevantes internacionales.

Estructura propuesta para el Centro de la OIE:



- El **Órgano consultivo** brindaría:
 - Una oportunidad para que los socios financiadores y temáticos, inclusive las organizaciones internacionales, los Gobiernos nacionales y los mecanismos terceros de intercambio de conocimientos, participen en el funcionamiento del Centro.
 - Un foro amplio en el que incluir perspectivas no empresariales pertinentes de expertos en empresas, derechos humanos y conducta empresarial responsable de diferentes regiones, así como las aportaciones y los consejos de quienes podrían verse afectados por las consecuencias adversas en los derechos humanos o de quienes están familiarizados con sus preocupaciones.
- Para enriquecer la labor del Centro de la OIE en el futuro, se prevé la posibilidad de difundir información más concreta y personalizada por medio de los **centros regionales**. En principio, los centros regionales se establecerían en regiones con una actividad empresarial importante y de donde se exportan la mayoría de los bienes y servicios a todo el mundo. Esto significaría establecer centros regionales en África, Asia, América Latina y Europa (fuera de la UE), lugares donde se ha visto que las regulaciones, la información y el apoyo estatal a las empresas en la aplicación de los principios ligados a las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable son, hasta la fecha, bastante limitados en comparación, pero donde las empresas multinacionales exigen cada vez más que sus socios productores cumplan los estándares aplicables.

Esto puede suponer un desafío para las mipymes en particular, ya que pueden no contar con la capacidad para generar por sí solas conocimiento y pericia en materia de empresas, derechos humanos y conducta empresarial responsable. Con frecuencia, dependen de las empresas multinacionales en los mercados internacionales. Por ende, pueden salir desfavorecidas en estos mercados como consecuencia imprevista de las legislaciones sobre las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. El Centro de la OIE y, en particular, sus centros regionales contribuirán a reducir este riesgo y a permitir que se tomen decisiones argumentadas sobre las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable, en especial, en tales circunstancias. En este contexto, se ha de garantizar **intercambios de información bilaterales entre distintos mercados**: los que cuentan con políticas y normativas sobre empresas, derechos humanos y conducta empresarial responsable muy consolidados y los que menos. El objetivo es garantizar que se presta atención a los desafíos a los que hacen frente las empresas en todos los puntos de la cadena empresarial a la hora de aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Presentación conceptual

Las actividades del Centro de la OIE se sustentarán en los más altos estándares internacionales especializados del panorama de las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. Para ello, es necesario hacer frente a la ardua tarea de lidiar con un panorama en el que, con gran probabilidad, se puede abrir la puerta a interpretaciones partidistas e interesadas. Por lo tanto, un factor de éxito notable para el Centro de la OIE será la difusión de información equilibrada y basada

en datos. Para conseguirlo, el Centro de la OIE destinará el tiempo y los recursos necesarios para desarrollar y verificar cualquier información y para brindar apoyo adicional.

Se revisará la información procedente de iniciativas existentes, tales como el Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo, el Acelerador de Empresas y Derechos Humanos del Pacto Mundial u otras iniciativas selectas nacionales y sectoriales, para luego incorporarlas o citarlas en el marco de este proyecto. También será fundamental mantener un **diálogo excelente** con quienes reciban la información, con los titulares de los derechos o con los grupos afectados en el marco de la debida diligencia en materia de derechos humanos, así como con otras partes interesadas relevantes en la aplicación de los Principios Rectores. Con este fin, uno de los componentes clave de los contenidos diseminados por el Centro de la OIE serán las voces locales y las partes interesadas del sector de los derechos humanos.

Como se recoge en el análisis comparativo, que constituye parte del estudio de viabilidad del Centro, es de vital importancia dar a conocer las nociones que apuntalan el marco de los Principios Rectores y la conducta empresarial responsable entre las empresas de todos los tamaños y de todas las regiones. El Centro se centrará en las políticas y regulaciones existentes y previstas sobre las empresas y los derechos humanos. Estas incluyen, entre otras, los Principios Rectores, las Líneas Directrices de la OCDE, la Declaración EMN de la OIT, toda normativa regional sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la presentación de informes no financieros, así como otros instrumentos normativos nacionales (por ejemplo, sobre transparencia o lucha contra la corrupción) relevantes para las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. En particular, habrá una guía concisa con los elementos principales de los instrumentos políticos y normativos pertinentes para las empresas y aplicables a nivel internacional sobre las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable.

Se precisará contar con información general contextual sobre el derecho internacional de los derechos humanos, como la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, consagrados en los convenios y protocolos fundamentales de la OIT, de acuerdo con el alcance previsto por los Principios Rectores. Para proporcionar esta información de manera adecuada, será fundamental contar con una estrecha cooperación y la referencia mutua a otras iniciativas de intercambio de conocimientos y de asistencia. Esto garantizará el éxito de las operaciones del Centro de la OIE, ya que las interpretaciones del derecho internacional emanan de dichas organizaciones, así como desde los órganos interpretativos y jurisdiccionales establecidos a nivel internacional y nacional. En este contexto, uno de los componentes que garantizará el éxito de la labor del Centro de la OIE será diseminar esta información en un **lenguaje comprensible para las empresas** y, en especial, desglosar toda información jurídica según las necesidades de las empresas beneficiarias para su aplicación práctica.

Las organizaciones de empleadores, que funcionarán como agentes multiplicadores clave, serán las principales receptoras de la información y formación del Centro de la OIE. Las organizaciones de empleadores podrán retransmitir esta información

entre sus empresas miembro, lo que las convertiría en catalizadoras y reforzaría un **efecto dominó positivo**. Esto también permitirá que la información y el apoyo vaya llegando de manera directa a las empresas, incluyendo contenidos específicos sobre los contextos regionales, estatales y locales de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Si bien las organizaciones de empleadores deben gozar de una representación adecuada como principales partes interesadas receptoras de la información y los servicios prestados, el enfoque de la debida diligencia en materia de derechos humanos, según los Principios Rectores, siempre debe girar en torno a las personas que podrían verse afectadas por las consecuencias adversas sobre los derechos humanos. Por ello, la información contextual sobre la aplicación de los Principios Rectores también versará sobre su perspectiva, al igual que en los posibles estudios de caso y en el resto de contenidos que se difundan a modo de orientación para las empresas. Esto también puede contribuir, con el tiempo, al reconocimiento del Centro de la OIE y de sus centros regionales como **fuentes fiables de conocimiento** e innovación en el seno de la comunidad de las empresas y los derechos humanos en general.

Además de proporcionar la información básica antes descrita, el objetivo del Centro de la OIE será compartir estudios de casos, infografías, vídeos informativos, webinarios, entradas de blog especializadas, herramientas y formatos interactivos y cualquier otro contenido relevante adaptado para colmar las necesidades concretas de las organizaciones de empleadores y de la comunidad empresarial en general. Una de las prioridades será divulgar todos los contenidos desarrollados en un portal centralizado en línea. En función de los recursos y el alcance, esto también puede ir acompañado de formaciones en persona e información adaptada a cada contexto y a las necesidades estatales, regionales y locales. Toda la información y la asistencia que brinde el Centro de la OIE a través de su portal en línea estará disponible en inglés, español y francés, que son los idiomas oficiales de la OIE, aunque podrán estar en otros idiomas oficiales de las Naciones Unidas, en función de los recursos disponibles y de las necesidades concretas. En consecuencia, los futuros centros regionales podrán acceder al contenido en su idioma de preferencia y desarrollar su trabajo a partir de la información práctica básica previamente recopilada por el Centro de la OIE.

La OIE aspira a garantizar un enfoque equilibrado y basado en datos en la información y el apoyo que brinde el Centro de la OIE. La aplicación de los Principios Rectores siempre depende del margen de percepción de los derechos humanos y, por ello, deja cabida para la aplicación y concreción particulares. Los contenidos que elabore el Centro de la OIE habrán de ser revisados con ayuda de expertos independientes que conozcan por completo el contexto de las empresas y los derechos humanos, así como sus vínculos y sinergias con las comunidades o partes interesadas pertinentes involucradas en la aplicación de los Principios Rectores y de la conducta empresarial responsable.

Por último, tal y como se propone en los Principios Rectores, un componente periódico en el marco de las actividades del Centro de la OIE será la revisión y evaluación del contenido y los resultados generados. Uno de los factores que garantizará el éxito del Centro de la OIE será velar por la calidad de la información y

los servicios prestados. Esta será la vara con la que se medirá la pertinencia de sus funciones en el futuro. Para ello, se realizarán **revisiones periódicas del contenido por parte de terceros** y se evaluará su capacidad para aplicar los principios de las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable, idealmente, con ayuda de expertos y socios del mundo académico. Este tipo de control de calidad externo fiable permitirá que el Centro de la OIE funcione de manera coherente y que goce de buena acogida. También será un requisito indispensable para garantizar que la información y el apoyo brindados están actualizados y puestos al día de manera continuada.

Financiación del Centro de la OIE

Con el Centro de la OIE, se pretende poner en marcha una iniciativa a largo plazo que contribuya no solo a la consecución de los ODS de aquí a 2030, en particular para las mipymes, sino también a la segunda década de aplicación de los Principios Rectores, de aquí al 2031. También se pretende esclarecer las sinergias entre los principales documentos e iniciativas internacionales de referencia sobre la conducta empresarial responsable y las empresas y los derechos humanos.

La OIE está convencida de que solo un enfoque combinado en el que participen los Estados y la comunidad empresarial podrá atajar las deficiencias existentes en la aplicación de las normas consensuadas en materia de empresas, derechos humanos y conducta empresarial responsable y así evitar nuevas divergencias en el futuro. Por ello, **está buscando de forma activa socios financiadores públicos y privados que garanticen la sostenibilidad del proceso de aplicación y normalización de la debida diligencia en materia de derechos humanos** y el funcionamiento a largo plazo del Centro de la OIE, al menos hasta la segunda revisión de los Principios Rectores, que será en 2031. Todo avance del Centro de la OIE habrá de incluir a cualquier tipo de empresa y no deberá favorecer en exclusiva a aquellas que ya están avanzadas en su proceso de adopción y aplicación de los principios de las empresas y los derechos humanos y la conducta empresarial responsable.

El Centro también dará prioridad a la creación de una red de entidades amigas y donantes comprometidas con su misión y sus objetivos. Toda financiación que se reciba en este estadio irá acompañada de la oportunidad de contribuir al proceso de definición del Centro. También se prevé ofrecer a los principales socios financiadores la posibilidad de **participar de manera formal en las estructuras del Centro de la OIE.**

Algunos de los principales elementos que habrán de financiarse son un equipo altamente cualificado y expertos externos en derechos humanos y en conducta empresarial responsable encargados de promocionar de manera adecuada el Centro de la OIE y de elaborar contenidos. También tendrán la tarea de garantizar la calidad y la continuidad del Centro de la OIE y su aplicación exitosa de los principios de las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. Habida cuenta de su experiencia en la materia y en el contacto con las partes interesadas y de sus contenidos, la **OIE está dispuesta a auspiciar el Centro de la OIE**, lo que permitirá reducir los costes y garantizar su integración en una organización en activo.

La OIE, gracias a su Secretaría interna, podrá brindar asistencia en las primeras etapas del Centro de la OIE en la puesta en marcha, comunicación, coordinación con las organizaciones miembro, traducciones a diversos idiomas y otras funciones típicas de la Secretaría. Con el apoyo de otros socios interesados, la OIE encabezará esta fase inicial del Centro de la OIE, identificará a los socios adecuados y trabajará en pro de su avance y supervivencia.

El Centro de la OIE será una iniciativa equilibrada y con trasfondo, cuyo objetivo primordial será compartir información con las organizaciones de empleadores y las empresas, así como colaborar de forma activa con partes interesadas no empresariales. La OIE aspira a seguir fomentando la confianza entre las principales partes interesadas de los sectores de las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable de todo el mundo, para garantizar la aplicación y normalización de ambas agendas a escala internacional.

El Centro de la OIE se desplegará en fases estructuradas que empezarán en 2023 y durarán tres años.

Actividades durante el 1.er año: 485 000 USD

- Desarrollar un plan y un presupuesto estratégicos para las actividades y programas del centro.
- Seleccionar y contratar a personal experto, incluidos un Consejero estratégico principal, dos investigadores (con experiencia jurídica y normativa en el sector empresarial) y personal administrativo y financiero.
- Evaluar las necesidades para identificar problemas de derechos humanos más apremiantes a nivel internacional y realizar estudios sobre los principales problemas para los derechos humanos identificados.
- Inaugurar de manera oficial el centro con un evento público y una campaña en medios para dar a conocer la misión y los objetivos del Centro.
- Forjar alianzas con organizaciones internacionales y locales, tales como universidades, organizaciones no gubernamentales y agencias gubernamentales con las que colaborar en proyectos de investigación y promoción.
- Publicar una plataforma de contenidos y actividades de intercambio de conocimientos.
- Establecer un foro de diálogo bilateral y organizar una conferencia o evento de calado.
- Plantear la estructura de los centros regionales para especializarse y proporcionar orientaciones específicas regionales.
- Organizar una formación inicial en línea para perfeccionar las competencias de 12 especialistas en empresas y derechos humanos, que dirigirán los centros regionales.
- Celebrar una formación general en línea de un día de duración sobre los programas de acción nacionales de cada región.

- Elegir un país piloto para los talleres de fomento de las capacidades en el país, en colaboración con otras partes interesadas.
- Elaborar contenidos, información y materiales de apoyo, tales como infografías, y contratar servicios de traducción e interpretación.
- Desarrollar el sitio web, informes financieros y de otro tipo, infraestructura informática y servicios de administración.

Actividades durante el 2.º año: 865 000 USD

- Ampliar los esfuerzos de divulgación, capacitación y formación. Ofrecer formación y directrices sobre temas prioritarios permitirá que las organizaciones miembro comprendan mejor los problemas ligados a las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable, que es una condición sine qua non para influir de manera eficaz en la formulación de políticas.
- Publicar informes de investigación, resúmenes de políticas y otros materiales con los que diseminar los hallazgos del Centro entre un público más amplio.
- Crear y poner en marcha los centros regionales, para apoyar al Centro de la OIE en regiones concretas. Esto permitirá ampliar aún más su alcance y adaptar sus contenidos a cada entorno específico regional, nacional e, idealmente, local. En esta fase del proyecto, el objetivo será, por medio de los centros regionales, colaborar con empresas y partes interesadas en los países en desarrollo que no cuentan con una regulación específica sobre las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable.
- Desarrollar estrategias para la sostenibilidad y el crecimiento del Centro.
- Elaborar recomendaciones de políticas y campañas de promoción.
- Organizar eventos públicos, tales como conferencias, talleres y seminarios, para colaborar con las partes interesadas locales e internacionales y concienciar sobre los problemas de derechos humanos.
- Mantener un diálogo coherente con las partes interesadas pertinentes e interactuar con otros mecanismos de intercambio de conocimientos existentes.

Actividades durante el 3.er año: 865 000 USD

- Continuar con la labor de investigación, formación e incidencia en cuestiones clave para los derechos humanos, en particular, en la aplicación de las recomendaciones de políticas y la medición del impacto.
- Reforzar las alianzas con organizaciones locales e internacionales para aumentar el alcance y la influencia del Centro.
- Evaluar la adopción de los ODS y de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas desde la perspectiva de las empresas, en particular, facilitando y fomentando que la adopción y la aplicación de los Principios Rectores para contribuir al desarrollo sostenible y a la consecución de los objetivos fijados.

- Idear nuevas iniciativas y programas para abordar los problemas emergentes de derechos humanos y las lagunas existentes en los esfuerzos de investigación y promoción vigentes.
- Desplegar esfuerzos en medios y relaciones públicas para mejorar la presencia e influencia del Centro.
- Revisar de manera estratégica las actividades y los programas del Centro para identificar las áreas de mejora y garantizar su sostenibilidad a largo plazo.

Cronograma y próximos pasos

La OIE tiene la intención de seguir adelante con la **creación del Centro de la OIE sobre derechos humanos y conducta empresarial responsable durante el cuarto trimestre de 2023, siempre que se reciba una financiación mínima de 300 000 USD.**

El Centro de la OIE demuestra el compromiso de la organización de contribuir de manera tangible y constructiva al refuerzo y la aplicación de la agendas de las empresas, los derechos humanos y la conducta empresarial responsable en todo el mundo. Con este empeño, la OIE aspira a ayudar a mejorar la cooperación económica internacional y el desarrollo, de la mano de esta esta iniciativa y de sus socios.



A powerful
and balanced
voice for business

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

© IOE 2023