



Consejo de Administración

312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/POL/13

Sección de Formulación de Políticas
Segmento de Empresas Multinacionales

POL

DECIMOTERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Información actualizada sobre las prioridades estratégicas para 2010-2011 incluida la promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en colaboración con organizaciones intergubernamentales y otras organizaciones internacionales

Presentación resumida

Resumen

En el presente documento se actualiza la información presentada en noviembre de 2010 y marzo de 2011. El documento se centra en las actividades de la Oficina para promocionar la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, mediante la colaboración con organizaciones intergubernamentales, y otras organizaciones internacionales y en él se destacan algunas repercusiones en materia de políticas derivadas de las actividades de estas organizaciones.

Repercusiones en materia de políticas

Véase los párrafos 9, 12, 16, 20, 22 y 24.

Repercusiones jurídicas

Ninguna.

Repercusiones financieras

Ninguna

Decisión requerida

Este documento se presenta para debate y orientación.

Seguimiento requerido

Dependerá de la orientación que brinde el Consejo de Administración.

Unidad autora

Programa de Empresas Multinacionales (EMP/MULTI).

Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT

GB.309/MNE/1, GB.310/MNE/1, GB.306/MNE/1, GB309/13 (Rev.), GB.310/12 (Rev.), GB.309/PV, dec-GB.311/7/2.

Introducción

1. Este documento complementa los documentos presentados sobre este tema por la Subcomisión de Empresas Multinacionales en noviembre de 2010¹ y marzo de 2011². En el primero de ellos se describía someramente las prioridades estratégicas globales y en el segundo se centraba la atención en la colaboración de la OIT con empresas multinacionales. En el presente documento se brinda información actualizada sobre la colaboración con otras organizaciones intergubernamentales y otras organizaciones internacionales encaminada a promover la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), identificada como uno de los principales medios de acción³ para cumplir las prioridades estratégicas que el Consejo de Administración aprobó en noviembre de 2009⁴.
2. Varias de las principales instituciones multilaterales elaboraron recientemente instrumentos, o actualizaron los existentes, para hacer frente a las nuevas tendencias, incluida la aparición de nuevos interlocutores como resultado del traslado del dinamismo económico de Occidente a Oriente, el aumento de las inversiones Sur-Sur y la mayor proporción de PYME en las cadenas de valor mundiales.

Colaboración con organizaciones intergubernamentales y otras organizaciones internacionales

3. En esta sección se destacan las actividades que la Oficina ha emprendido recientemente en relación con los principales instrumentos e iniciativas intergubernamentales y con un instrumento privado (ISO 26000) con miras a lograr la coherencia de las políticas y la integración de los principios de la OIT.

Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales

4. En mayo de 2011, el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, el Profesor John Ruggie, sometió al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas su informe final, titulado: *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»*⁵.

¹ Documento GB.309/MNE/1.

² Documento GB.310/MNE/1.

³ Documento GB.309/MNE/1, párrafo 3.

⁴ Documento GB.306/MNE/1, párrafo 25.

⁵ El texto está disponible en: www.business-humanrights.org/media/documents/a-hrc-17-31_spanish.doc.

5. En el marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»⁶, que el Consejo de Derechos Humanos apoyó por unanimidad en 2008, se establecen tres pilares fundamentales para la protección de los derechos humanos: la obligación del Estado de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas; la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos; y la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales. En los Principios Rectores se describen los tres pilares fundamentales de forma simplificada y se realizan comentarios concisos sobre cada elemento con el fin de ilustrar claramente las consecuencias que revisten para el Estado y las empresas.
6. Tanto el marco como los Principios Rectores fueron elaborados sobre la base de consultas exhaustivas celebradas con una gran variedad de empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil; en total se efectuaron 47 consultas internacionales en todos los continentes y se realizaron visitas a los centros de operaciones de las empresas y a sus interlocutores locales en más de 20 países. Tanto la Organización Internacional de Empleadores (OIE) como la Confederación Sindical Internacional (CSI) participaron intensamente en las consultas. Se consultó a la Oficina respecto de la elaboración del marco, en el que se hace referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
7. El marco se ha convertido en un documento de referencia importante sobre la función del Estado y de las empresas en lo que respecta a los derechos humanos, y ha sido refrendado por gobiernos, empresas, asociaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil y de trabajadores, instituciones nacionales de derechos humanos e inversores. Los Principios Rectores, que el Consejo de Derechos Humanos aprobó en junio de 2011, probablemente refuercen la influencia del marco.
8. El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas también ha establecido mecanismos para dar seguimiento al mandato del Representante Especial, con inclusión de la creación de un nuevo Grupo de Trabajo y de un Foro anual multilateral sobre las empresas y los derechos humanos⁷. En julio de 2011, la Oficina participó en una reunión sobre el posible seguimiento, auspiciada por la Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung, a la que también asistieron representantes de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la CSI.

Repercusiones para la OIT

9. Tanto las organizaciones de trabajadores como las organizaciones de empleadores han acogido con agrado los Principios Rectores como un complemento importante del marco. En los Principios Rectores se concede un grado importante de visibilidad a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. No obstante, se no establece un mecanismo para la coordinación con la OIT al respecto ni se hace referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Por consiguiente, a nivel operativo, el marco y los Principios Rectores podrían provocar confusión en relación con los límites de los respectivos mandatos del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y de la OIT. A ese respecto, la Oficina ha acordado oficiosamente con la Oficina del Alto Comisionado de las

⁶ El texto del informe *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos* está disponible en: <http://www.oacnudh.org.gt/documentos/noticias/RuggieReport2008Esp.pdf>.

⁷ Documento A/HRC/17/L.17/Rev.1, párrafos 6 y 13.

Naciones Unidas para los Derechos Humanos mantener la cooperación y la coordinación con el fin de velar por que se aborden las cuestiones técnicas en el marco del mandato respectivo de cada organismo. Sin embargo, habida cuenta del gran interés que ha suscitado a escala internacional la aplicación del marco, es posible que en el próximo bienio surja una demanda importante de recursos humanos no prevista.

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)

10. En mayo de 2011, la OCDE aprobó la versión actualizada de las Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales. El proceso de actualización supuso la participación de los 42 gobiernos que se adhirieron a las Líneas Directrices, así como la celebración de consultas exhaustivas con una gran variedad de actores interesados. La OIT proporcionó asistencia técnica a la OCDE a lo largo del proceso, fortaleciéndose aún más la colaboración entre ambas organizaciones. Los empleadores y los trabajadores participaron intensamente en el proceso por conducto del Comité Consultivo Económico e Industrial (BIAC, por su sigla en inglés) y la Comisión Sindical Consultiva (CSC), y han hecho suya la versión actualizada de las Líneas Directrices.
11. El texto de la versión actualizada de las Líneas Directrices se aproxima más al texto de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales que antes de la revisión. Asimismo, toma en consideración algunas de las normas internacionales del trabajo aprobadas desde 2006, como la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200). En una nueva sección sobre los derechos humanos se incorporan muchos de los conceptos consagrados en el documento *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos* de las Naciones Unidas, incluidos segmentos acerca de la aplicación de las Líneas Directrices a las cadenas de abastecimiento y de la diligencia debida. La versión actualizada también incluye orientaciones adicionales para los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE, responsables de la aplicación de las Líneas Directrices en los países signatarios.

Repercusiones para la OIT

12. La sólida coherencia entre las Líneas Directrices y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales contribuye a la promoción de la Declaración y constituye un ejemplo positivo de colaboración interinstitucional. Se están manteniendo discusiones sobre actividades encaminadas a promover de forma conjunta los instrumentos de la OIT y de la OCDE, aprovechando el interés renovado que han suscitado las Líneas Directrices de la OCDE para promover la concienciación acerca de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y alentando a los Puntos Nacionales de Contacto a beneficiarse de los conocimientos especializados disponibles mediante el Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo.

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

13. El mecanismo de seguimiento del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, denominado Comunicación de Progreso, distingue actualmente entre los participantes activos («Global Compact Active») y los participantes avanzados («Global Compact Advanced»). Se sigue excluyendo a los participantes que no someten informes. Hasta la fecha se ha suspendido a unas 2.400 empresas, que representaban al 24 por ciento de los participantes del sector empresarial, por no haber presentado comunicaciones de progreso. En enero de 2011, el

Secretario General inauguró la iniciativa «Global Compact LEAD»⁸ para las empresas que desempeñan una función de liderazgo respecto de las cuestiones, iniciativas y redes locales que atañen al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como para la constitución de alianzas en torno a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), otros objetivos de las Naciones Unidas y cuestiones vinculadas con el desarrollo en general. Las empresas que participan en la iniciativa LEAD pagan una cuota anual elevada y se comprometen a participar por un período mínimo de dos años. La Iniciativa de los principios sobre los derechos de la infancia y las empresas, elaborada en colaboración con el UNICEF y la Alianza Internacional «Save the Children»⁹, está en las últimas etapas de redacción y se presentará en noviembre como parte de las actividades conmemorativas del aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, preparados conjuntamente con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y presentados en marzo de 2010, están adquiriendo dinamismo al tiempo que más directores gerentes se manifiestan a favor de estos principios al refrendarlos¹⁰.

14. El documento *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una Guía para empresas*, preparado por el Grupo de trabajo sobre los principios laborales del Pacto Mundial, ha sido traducido al español, francés, ruso y árabe¹¹. La Oficina también realiza contribuciones técnicas a los seminarios web sobre principios laborales, impartidos conjuntamente por la OIT y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas¹², y sigue brindando orientación técnica para las actividades que organizan las redes locales en relación con estos principios. Durante la semana del Pacto Mundial de las Naciones Unidas¹³, en mayo de 2011, la Oficina organizó una reunión del Grupo de trabajo sobre los principios laborales del Pacto Mundial, presidida por la OIE y la CSI, en la que representantes de redes y empresas locales conversaron acerca de lecciones extraídas y desafíos respecto de los principios laborales. En la sesión plenaria, a la que asistieron unos 450 participantes, también se presentó información acerca de las actividades relacionadas con estos principios.
15. La Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas recientemente publicó una nota de orientación dirigida a las redes locales y destinada a promover la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a escala nacional con el fin de reflejar el enfoque de la iniciativa basado en la pluralidad de intereses a escala mundial.

⁸ Para obtener información más detallada acerca de la plataforma de actividades y la lista de empresas que participan en la iniciativa LEAD, consulte: <http://www.unglobalcompact.org/news/96-01-28-2011>.

⁹ Si desea consultar el proyecto de texto de los principios u obtener más información sobre el proceso de consulta, véase: http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html.

¹⁰ http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/equality_means_business.html.

¹¹ Véase: http://www.unglobalcompact.org/Issues/Labour/Tools_Guidance_Materials.html.

¹² Un «seminario web» es un taller o una conferencia transmitidos por Internet. Los seminarios web organizados por la OIT, en los que pueden participar todos los mandantes, incluyen: «Equal pay for work of equal value - How do we get there» (29 de marzo de 2011); «Children and youth in hazardous work/WDAFL 2011» (24 de mayo de 2011); «Disability in the workplace and the ILO Global Business and Disability network» (29 de junio de 2011).

¹³ Si desea obtener más información sobre la semana del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, consulte: http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/global_compact_week.html.

Repercusiones para la OIT

16. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Grupo de trabajo sobre los principios laborales del Pacto Mundial proporcionan mecanismos para coordinar la promoción de principios, información, herramientas y recursos de la OIT entre los participantes del sector empresarial. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas da lugar a una gran cantidad de herramientas, recursos e iniciativas, muchos de los cuales — en particular aquellos del Grupo de trabajo sobre derechos humanos — guardan relación con cuestiones laborales. En calidad de defensora de los principios laborales, la OIT enfrenta con frecuencia el desafío de hacer un seguimiento de estos instrumentos, lo que dificulta la tarea de brindar orientaciones basadas en consultas celebradas con los interlocutores sociales.

Comunicación de la Comisión Europea acerca de la responsabilidad social de las empresas

17. La Comisión Europea ha divulgado dos documentos de política sobre la responsabilidad social de las empresas¹⁴. Desde 2002, ha convocado anualmente un Foro Multilateral Europeo sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, con el objetivo de promover una mejor comprensión de la responsabilidad social de las empresas en la Unión Europea (EU) a través del fomento del diálogo entre la comunidad empresarial, los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y otros interesados.
18. En marzo de 2010, la Comisión Europea se comprometió a «renovar la estrategia de la UE de promover la responsabilidad social de las empresas como elemento clave para contar con la confianza a largo plazo de empleados y consumidores»¹⁵. En noviembre de 2010, la Comisión Europea convocó una reunión del Foro Multilateral Europeo sobre la Responsabilidad Social de las Empresas¹⁶ con el objetivo de intercambiar puntos de vista acerca del alcance y el contenido de una nueva iniciativa europea en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas. La OIT y representantes de sus mandantes participaron en un panel sobre la dimensión mundial de la responsabilidad social de las empresas, incluidas las políticas comerciales y para el desarrollo («The global dimensions of CRS, including trade and development policies»), en el que se hizo hincapié en la pertinencia de las normas de la OIT y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para la incidencia en materia normativa y de desarrollo que tienen las operaciones de las empresas europeas fuera de la UE.
19. Se espera que la nueva comunicación sobre responsabilidad social de las empresas se publique en septiembre de 2011 y aborde temas como el consumo y la producción responsables, la responsabilidad social de las empresas en las contrataciones públicas, la inversión responsable, la innovación y la competitividad, la transparencia, la divulgación por parte de las empresas de información relativa al medioambiente, la sociedad y la

¹⁴ *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible* (julio de 2002), véase: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:ES:PDF> y *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas* (marzo de 2006), véase: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:es:PDF>.

¹⁵ Véase la sección «European policy» en: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm.

¹⁶ Si desea obtener más información al respecto o consultar las actas de la reunión, consulte: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/multi-stakeholder-forum/2010-meetings/index_en.htm.

gobernanza además de la presentación de informes financieros, los derechos humanos (incorporación del informe de las Naciones Unidas *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos*) y la dimensión mundial de la responsabilidad social de las empresas. Este último tema podría incluir referencias a instrumentos de orientación internacionales, como la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las Líneas Directrices de la OCDE, y abordar la contribución que las empresas pueden aportar a los objetivos de desarrollo.

Repercusiones para la OIT

20. La próxima comunicación de la Comisión Europea sobre la responsabilidad social de las empresas podría constituir una plataforma adicional para la promoción, entre las empresas europeas, de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como un instrumento de orientación en el que se definen las responsabilidades de los gobiernos y de las empresas para potenciar al máximo la contribución positiva de sus actividades al desarrollo social y económico. La Comisión Europea ha indicado que en el futuro consagrará más recursos a la promoción de normas y de la coherencia de las políticas sobre responsabilidad social de las empresas. Es posible que la presentación de informes sobre cuestiones no financieras, incluidas las normas del trabajo, adquiera paulatinamente un carácter obligatorio en las políticas de los Estados Miembros de la UE.

Organización Internacional de Normalización (ISO)

21. El documento de orientación de la ISO en materia de responsabilidad social (ISO 26000), aprobado en noviembre de 2010, se está convirtiendo en un instrumento de referencia importante, en especial para otras organizaciones. Por ejemplo, la ISO participó en conversaciones acerca de la actualización de las Líneas Directrices de la OCDE. El texto de la norma ISO 26000 es compatible con los instrumentos de la OIT y, de aplicarse de forma coherente con los principios fundamentales de estos instrumentos, constituye un medio para promover la importancia de instrumentos intergubernamentales de referencia y de las normas internacionales del trabajo, en particular. Si bien ISO 26000 no es una norma de certificación, algunos organismos nacionales de normalización (por ejemplo, en Dinamarca y los Países Bajos) han adaptado este instrumento para convertirlo en una norma de certificación a escala nacional. La OIT sigue apoyando los esfuerzos de la ISO para evitar una mayor proliferación de normas de certificación que desvirtúen el objetivo expreso de que la ISO 26000 no sea una norma de certificación.

Repercusiones para la OIT

22. Durante la 309.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2010), los trabajadores expresaron su preocupación por la posibilidad de que la Oficina emprendiera actividades relativas a la norma ISO 26000, como la impartición de formación¹⁷. Desde entonces, la Oficina ha recibido varias solicitudes de asistencia para esclarecer la comprensión de los componentes relativos a los derechos humanos y el trabajo de la norma ISO 26000, incluida una solicitud de una organización de empleadores, que la Oficina rechazó. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno considerar la cuestión de si la Oficina debería proporcionar, previa solicitud, un apoyo técnico limitado respecto de la relación entre la norma ISO y los instrumentos de la OIT con miras a promover los valores e intereses de la OIT entre los mandantes interesados.

¹⁷ Documento GB.309/13 (Rev.), párrafo 11.

Grupo de trabajo interinstitucional sobre el pilar de inversión privada y creación de empleos del Plan de Acción Multianual sobre Desarrollo del G-20

23. En calidad de miembro del Grupo de trabajo interinstitucional ¹⁸ (IAWG, por su sigla en inglés) para respaldar al Grupo de trabajo de alto nivel sobre desarrollo del G-20 en lo concerniente al pilar de la inversión privada y la creación de empleos del Plan de Acción Multianual sobre Desarrollo, la Oficina brindó asesoramiento técnico para la preparación de un informe sobre la promoción de normas para la inversión responsable en las cadenas de valor (titulado *Promoting standards for responsible investment in value chains* ¹⁹), que se prevé examinar parcialmente durante la Cumbre del G-20 que se celebrará en 2011 ²⁰. Está previsto que el informe definitivo se publique en 2012. El G-20 solicitó al IAWG que hiciera un balance de las normas existentes en materia de conducta sostenible de las empresas, con el fin de identificar cuestiones clave en el contexto actual de las normas y extraer lecciones para fomentar el desarrollo, la promoción y la aplicación de esas normas. En el informe se afirma que los principios universales reconocidos en las declaraciones y los acuerdos internacionales son la fuente más destacada y de mayor autoridad en cuanto a la responsabilidad social de las empresas ²¹, y se subraya con insistencia que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las Líneas Directrices de la OCDE son los principales instrumentos dirigidos a las empresas. La Oficina también realizó aportes de carácter técnico a un taller para expertos con el mismo título que el informe, organizado en junio por el Ministerio Federal para la Cooperación Económica y el Desarrollo, de Alemania ²².

Repercusiones para la OIT

24. En el informe se aboga, entre otras cosas, por una mayor colaboración y coordinación entre organismos intergubernamentales en el ámbito de la inversión responsable en las cadenas de valor. Las actividades de colaboración durante la preparación del informe redundaron en un fortalecimiento de las relaciones de cooperación, con inclusión de nuevas actividades conjuntas de promoción e investigación con otros miembros del IAWG, en particular la OCDE y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) a corto plazo.

¹⁸ El IAWG está integrado por representantes de la UNCTAD (coordinador), el PNUD, la OIT, la OCDE y el Banco Mundial, y otros participantes del Pilar de inversión privada y creación de empleos (Alemania y Arabia Saudita) y otras organizaciones invitadas.

¹⁹ http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/0D794CF9-4710-44A7-89C5-53EAF0797459/0/G20_CSRStandards_Report.pdf.

²⁰ La celebración de la próxima cumbre del G-20 está programada para los días 3 y 4 de noviembre de 2011, en Cannes, Francia.

²¹ IAWG: *Promoting standards for responsible investment in value chains*, capítulo 1, informe sometido al Grupo de trabajo de alto nivel sobre desarrollo, junio de 2011, página 5.

²² <http://gc21.inwent.org/ibt/GC21/area=gc21/main/en/modules/gc21/ws-dialogues-portal/info/ibt/PDF/2011-06-24-TN-Liste.pdf>.

Incorporación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en las actividades actuales de la Oficina

25. Como seguimiento de la primera reunión del Grupo de Trabajo Especial de la Subcomisión de Empresas Multinacionales del Consejo de Administración, celebrada en febrero de 2011, se acordó que la Oficina llevaría a cabo investigaciones e informaría al Grupo de Trabajo Especial respecto de: i) las opciones disponibles que podrían integrar un seguimiento universal de las actividades tripartitas nacionales para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y ii) la manera más eficaz y sistemática de incorporar los principios de la Declaración a la labor que estaban realizando los departamentos de la OIT²³, incluidas las actividades sectoriales y las alianzas público-privadas. En septiembre de 2011, el Grupo de Trabajo Especial ha de celebrar su segunda y última reunión con el fin de examinar las conclusiones y presentará recomendaciones al Consejo de Administración en su 313.^a reunión, en marzo de 2012, acerca del examen del mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, con miras a desarrollar opciones promocionales²⁴.
26. El Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo ha contribuido de forma importante a la notoriedad y la difusión de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Ha proporcionado, de forma gratuita y confidencial, asistencia técnica por parte de expertos a los usuarios que solicitaban asesoramiento sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo y los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Entre el 15 de marzo de 2009 y el 15 de agosto de 2011, el Helpdesk atendió 477 consultas. Entre los usuarios se encuentran trabajadores, empleadores, gobiernos, iniciativas voluntarias, sindicatos y ONG de todas las regiones y sectores económicos. Un grupo consultivo tripartito orienta las actividades del Helpdesk. Con el fin de incrementar el alcance del Helpdesk, a fines de 2010 se puso a disposición la versión en inglés del sitio web, y en la primavera de 2011, las versiones en español y en francés. A través del sitio, los usuarios pueden acceder a toda una serie de preguntas y respuestas tratadas por el Helpdesk, así como a enlaces a toda una variedad de herramientas de la OIT diseñadas para un público empresarial. Gracias al éxito de la promoción realizada mediante organizaciones de empleadores y de trabajadores, las oficinas exteriores de la OIT, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y una serie de organizaciones no gubernamentales, en sus primeros ocho meses de actividad, el sitio fue consultado unas 12.650 veces (el 55 por ciento de las consultas fueron realizadas, por usuarios nuevos) desde todas las regiones del mundo. Los sitios web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el programa Better Work y el Centro Internacional de Formación de la OIT se encuentran entre los principales sitios desde los que se accedió al sitio web del Helpdesk. En el sitio web del Consejo de Administración se proporciona información detallada acerca de las actividades del Helpdesk²⁵.

²³ Documento GB.310/12 (Rev.), párrafo 7.

²⁴ Documentos GB.309/PV, párrafo 311 y dec-GB.311/7/2.

²⁵ Documento GB.312/POL/13/REF.

Puntos para debate y orientación

27. Se invita al Consejo de Administración a que exprese su opinión respecto de la colaboración de la OIT con organizaciones intergubernamentales y otras organizaciones internacionales con miras a promover los principios consagrados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

Ginebra, 16 de septiembre de 2011