

► Visión general de las normas, instrumentos, servicios y proyectos de la OIT en los Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos

Febrero de 2023

El presente informe complementa la nota informativa “[Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y los Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos](#)”. En ese sentido, proporciona una visión general de las secciones dentro de una selección de Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (PAN) adoptados hasta la fecha, que incluyen referencias a las normas, instrumentos, servicios y proyectos de la OIT. Los siguientes países han adoptado los PAN: [Bélgica](#); [Chile](#); [Colombia](#); [República Checa](#); [Dinamarca](#); [Finlandia](#); [Francia](#); [Georgia](#); [Alemania](#); [Irlanda](#); [Italia](#); [Japón](#); [Kenia](#); [Lituania](#); [Luxemburgo](#); [Países Bajos](#); [Noruega](#); [Pakistán](#); [Perú](#); [Polonia](#); [Eslovenia](#); [Corea del Sur](#); [España](#); [Suecia](#); [Suiza](#); [Tailandia](#); [Uganda](#); [Reino Unido](#); y [Estados Unidos](#). Dado que los PAN son específicos del contexto, la forma en que se hace referencia a las normas de la OIT varía de PAN a PAN. Sin embargo, los ejemplos a continuación pueden servir de orientación para los países en proceso de desarrollo de PAN. Esta visión general fue desarrollada por la Unidad de Empresas Multinacionales de la OIT.

Bélgica: [Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos](#), junio de 2017

1. Prólogo

Estos planes ofrecen la oportunidad para reafirmar el apoyo de Bélgica a una serie de compromisos contraídos en otros foros que comparten los mismos principios, como los Principios Rectores para las multinacionales (revisado en 2011) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) o una serie de compromisos asumidos a nivel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (....)

A nivel de las Regiones, el Acuerdo del Gobierno Flamenco de 2014-2019 estipula la política activa de Flandes en materia de derechos humanos. En su Declaración de Política Regional de 2014-2019, el Gobierno valón recuerda su voluntad de actuar a favor del “comercio internacional respetuoso del desarrollo humano”. En cuanto al Acuerdo del Gobierno de Bruselas 2014-2019, este establece que el Gobierno de Bruselas garantizará la inclusión de cláusulas de derechos humanos y normas fundamentales de la OIT (incluidos los derechos sindicales).

2. Contexto internacional sobre las empresas y los derechos humanos

Los principios rectores que se refieren expresamente a la Carta de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y a la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo no tienen que crear nuevas obligaciones internacionales, sin embargo, apuntan a tener consecuencias sobre las normas y prácticas existentes para los países y las empresas, y anclarlas en un marco único, lógico y coherente. Incluso si estos principios no son jurídicamente vinculantes, instan a los Estados miembros de las Naciones Unidas a incluirlos en su legislación, políticas y prácticas, teniendo en cuenta las realidades y necesidades nacionales. (....)

Es así que en el año 1977, la OIT aprobó la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social. El objetivo principal de esta Declaración, actualizada en el año 2000, es alentar a las empresas multinacionales a contribuir positivamente al progreso económico y social, así como minimizar y resolver las dificultades que pueden plantear sus diversas operaciones.

Organizaciones internacionales, como la OIT y la OCDE, también han desarrollado una serie de herramientas con el fin de apoyar a las empresas que buscan lograr una acción positiva en materia de derechos humanos a través de sus actividades. Por ejemplo, la OIT ha creado un *Helpdesk* (servicio de asistencia), gratuito y confidencial dirigido a las empresas que desean alinear sus operaciones comerciales con las normas laborales internacionales y fomentar el desarrollo de relaciones laborales positivas dentro de la empresa.

5. Marco belga sobre empresas y derechos humanos

Bélgica tiene un marco especialmente amplio para la protección de los derechos humanos. En primer lugar, la Constitución belga, en el título II “De los belgas y sus derechos”, reconoce un gran número de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales básicos. Por otro lado, nuestro país también ha adoptado / ratificado la mayoría de los instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, numerosas convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, incluyendo los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

7. Propuesta de acciones

25. Prestar especial atención a la ratificación, apoyo y promoción de la serie de Convenios de la OIT relativos a los derechos de las mujeres.

26. Prestar especial atención a la ratificación de la serie de Convenios de la OIT relativos a la salud y la seguridad en el trabajo.

13. Fortalecer y monitorear el respeto de los derechos humanos en la contratación pública

El Gobierno analizará la mejor manera de verificar y monitorear el cumplimiento de los criterios definidos en la compra de productos y servicios en una serie de sectores sensibles, incluyendo parte de la producción que se lleva a cabo en los países llamados “en riesgo” para asegurar que realmente se observen los requisitos de respeto de los derechos humanos mencionados en las especificaciones. Las buenas prácticas existentes en los países europeos servirán como fuente de inspiración. Para ello, el Grupo de Trabajo sobre Contratación Pública Sostenible analizó varios estudios de caso relacionados con el monitoreo del cumplimiento de las cláusulas de la OIT y los derechos humanos en las cadenas de suministro para probar a través de proyectos piloto si dicha iniciativa es factible en Bélgica. (...)

En este contexto, se establecen proyectos piloto, y dentro de este marco, las áreas políticas “Empleo y Economía Social” y “Cancillería y Gobernanza Pública” supervisarán, en colaboración con los compradores de los distintos órganos de contratación, la credibilidad de los documentos sustentatorios (relativos al respeto de los derechos humanos, etc.) y el respeto de los convenios fundamentales de la OIT.

Chile: Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, agosto de 2017

Glosario

Declaración tripartita emitida por la Organización Internacional del Trabajo

Es el instrumento de la OIT que da instrucciones a las empresas sobre políticas sociales y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Los principios de la Declaración se basan en normas internacionales relacionadas con el trabajo y se centran en las empresas multinacionales, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores. Abarcan los ámbitos del empleo, la capacitación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales, así como la política general.

Principios y Derechos Fundamentales de la OIT

La Declaración de la OIT, emitida en el año 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales, compromete a los Estados miembros de la OIT a respetar y promover los principios y derechos en cuatro categorías: discriminación en el trabajo, libertad sindical y derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil, hayan o no estos ratificado los Convenios pertinentes.

I. Valor de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Los Principios Rectores se basan en los derechos humanos internacionales, que incluyen, al menos, la Declaración Internacional de Derechos Humanos y los principios relacionados con los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo. Por lo tanto, los Principios Rectores no son obligaciones nuevas, sino que constituyen una definición más precisa de los reglamentos existentes que aclaran la responsabilidad que los Estados y las empresas tienen en este contexto. (...)

Es importante mencionar que los Principios Rectores han tenido un alcance importante desde su adopción; se han incluido en una serie de regulaciones e iniciativas dirigidas a promover un comportamiento corporativo responsable, incluyendo, por ejemplo, el Pacto Mundial, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, los derechos de la infancia y los principios empresariales de UNICEF, *Save the Children* y el Pacto Mundial, entre otros.

Acciones del Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos

Pilar 1: El deber del Estado de proteger los derechos humanos

El Estado de Chile tiene obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, a las que se ha comprometido mediante la ratificación de diversos instrumentos tales como, entre otros, los Convenios Internacionales de Derechos Humanos, los Convenios Regionales de Derechos Humanos y los Convenios de la OIT sobre Derechos Laborales.

Tema 1: Capacitación en el ámbito de las Empresas y los Derechos Humanos

1.1. La Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON) (**Ministerio de Relaciones Exteriores**) creará conciencia y ampliará el conocimiento sobre otros instrumentos internacionales relevantes y su vinculación con los Principios Rectores Nacionales de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, tales como la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, e ISO 26.000. Lo anterior se llevará a cabo a través de presentaciones, seminarios, diálogos, sesiones informativas y publicaciones en el sitio web, según corresponda.

Tema 3: Inclusión y no discriminación

3.7. El Ministerio de Energía promoverá el respeto de los derechos humanos de los pueblos indígenas en el desarrollo de proyectos energéticos. Lo hará a través de la implementación del capítulo indígena de la política energética de largo plazo, desarrollando procesos de consulta y participación de conformidad con el Convenio núm. 169 de la OIT, y elaborando una guía para la participación indígena en el desarrollo de proyectos energéticos.

Tema 6: Fortalecimiento de la coherencia entre las políticas públicas

6.5. La Subsecretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo coordinará los esfuerzos nacionales, regionales y tripartitos relativos al Programa Nacional de Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo. Este Programa busca promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en temas de salud y seguridad; contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, o a su reducción a un nivel mínimo con el fin de prevenir lesiones, enfermedades y muertes causadas por el trabajo y promover la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. La implementación se basará en el Convenio núm. 187 de la OIT sobre el Marco para la Salud y la Seguridad en el Lugar de Trabajo y el Programa de Gobierno del Presidente de la República, a través de un proceso regional y nacional de consulta a los representantes de los empleadores, los trabajadores, entidades y órganos gubernamentales responsables de hacer cumplir la Ley N° 16.744.

Tema 7: Fortalecimiento de la coherencia política internacional

7.3. La Unidad de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo promoverá los Principios Rectores, que se basan en los Convenios de la OIT sobre Derechos Humanos y Laborales, en los diferentes escenarios de cooperación multilateral en los que participa.

Pilar 2: La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos

El Gobierno espera que las empresas conozcan y se familiaricen con los instrumentos internacionales sobre responsabilidad social, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de la OIT.

VI. Principales Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos

Convenio núm. 196 sobre Pueblos Indígenas y Tribales; Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva; Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso; Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso; Convenio núm. 138 sobre la edad mínima; Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil; Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración; Convenio núm. 111 sobre discriminación (empleo y ocupación).

► En marzo de 2022, Chile publicó su 2do Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (solo disponible en español)

Colombia: Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, diciembre de 2015

Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos: Enfoque basado en los Derechos Humanos

Los planes están alineados con las normas de las organizaciones internacionales, así como regionales, protegidas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, incluyendo la Convención Americana sobre Derechos Humanos; es coherente y refleja los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y aplica los derechos protegidos por sus Convenios.

IV. Orientación del Estado para el Respeto de los Derechos Humanos en las actividades empresariales

Herramientas para el mundo empresarial

4.11. El Ministerio del Interior llevará a cabo acciones a nivel institucional para identificar los problemas actuales en el proceso de consulta previa y su impacto en los derechos humanos. Además, mejorará las prácticas que permitan la participación de las poblaciones afectadas, protegiendo y respetando los derechos de las comunidades indígenas, afrodescendientes y minorías étnicas de acuerdo con los Convenios de la OIT y las normas del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

► Colombia adoptó su [segundo Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, 2020-2022](#) en diciembre de 2020, (sólo disponible en español) que hace referencia a la Declaración EMN de la OIT como parte del marco normativo internacional sobre empresas y derechos humanos.

República Checa: Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos 2017-2022, octubre de 2017

Pilar II

Compromiso

El Gobierno de la República Checa recomienda que las empresas adopten compromisos internos de acuerdo con las siguientes recomendaciones...

Conformidad con la legislación nacional y las normas jurídicas internacionales fundamentales (en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los convenios fundamentales de la OIT). En el caso que la legislación nacional esté reñida con los requisitos de derechos humanos reconocidos internacionalmente, las empresas deben encontrar formas de respetar las normas internacionales que no las pongan en conflicto con la legislación nacional.

Dinamarca: Plan de Acción Nacional danés - Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, abril de 2014

2. El deber del Estado de proteger los derechos humanos

2.3. Acciones realizadas

Protección de los derechos humanos a través de la regulación y política estatal

Dinamarca participa activamente en el Proceso de Examen Periódico Universal de las Naciones Unidas, así como en la revisión por parte de los Mecanismos de Supervisión de los Órganos de los Tratados de las Naciones Unidas con respecto a las obligaciones derivadas de los convenios básicos de derechos humanos de las Naciones Unidas, y por los órganos pertinentes de la OIT y del Consejo de Europa. (...)

Dinamarca trabaja para garantizar que las empresas que participan en la cooperación danesa para el desarrollo respeten los derechos humanos y actúen de manera responsable en las áreas de los derechos de los trabajadores, los derechos humanos, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en el marco de los Convenios de la OIT. (...)

Las empresas que participan en *Danida Business Partnerships*, un instrumento que facilita y proporciona apoyo económico para desarrollar asociaciones comerciales entre empresas danesas y socios de países en desarrollo, ahora están obligadas a integrar la RSE estratégicamente en sus operaciones comerciales y demostrar la debida diligencia, incluidos los derechos humanos con el fin de mitigar el impacto adverso. El instrumento *Danida Business Finance* involucra tanto a compradores locales como a empresas danesas en la promoción de los derechos humanos y las actividades de la RSC a través de análisis de debida diligencia y requisitos para cumplir con los principios fundamentales de la OIT cuando se otorgan préstamos sin intereses para proyectos de infraestructura pública en países en desarrollo.

2.4. Acciones planificadas

Aumentar el uso de cláusulas laborales y sociales en los contratos públicos

Lo que el Gobierno quiere es garantizar condiciones salariales y laborales justas y razonables de conformidad con el Convenio 94 de la OIT, aumentando el uso y la mejor aplicación de las cláusulas laborales en los contratos públicos (GP 5).

Apéndice 1: Visión general de la implementación del deber del Estado de proteger

Principio Rector 2: Los Estados deben establecer claramente la expectativa de que todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción respeten los derechos humanos durante toda la duración de sus operaciones

Dinamarca trabaja para garantizar que las empresas que participan en la cooperación danesa para el desarrollo respeten los derechos humanos y actúen responsablemente en las áreas de los derechos de los trabajadores, los derechos humanos, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en el marco de los convenios de la OIT, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y el Pacto Mundial de las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, y trabajen en pos de implementar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Principio Rector 3(a): En el cumplimiento de su deber de protección, los Estados deben hacer cumplir las leyes que tienen como objetivo o tienen el efecto de exigir a las empresas que respeten los derechos humanos, y evaluar periódicamente la adecuación de dichas leyes y abordar cualquier laguna

Dinamarca participa activamente en el Proceso de Examen Periódico Universal de las Naciones Unidas. Dinamarca también participa en la revisión de los mecanismos de supervisión de los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas respecto de las obligaciones derivadas de los convenios fundamentales de derechos humanos de las Naciones Unidas y de los órganos pertinentes de la OIT y del Consejo de Europa. Estos procesos ofrecen una plataforma para la consideración sistemática del cumplimiento de la ley, las políticas y la administración danesa con el derecho internacional de los derechos humanos.

Principio Rector 4: Los Estados deben tomar medidas adicionales para proteger contra los abusos de los derechos humanos por parte de las empresas que son propiedad o están controladas por el Estado...

El Fondo de Inversión para Países en Desarrollo (IFU) se ha adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y se compromete a promover estos principios en sus inversiones. Además, la política de RSE de la IFU se basa en las convenciones y declaraciones internacionales de la ONU, la OIT y la OCDE. Al promoverlos, la IFU desea contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2015 de la ONU.

Como parte del proceso de aprobación, *Danida Business Finance* analiza los posibles riesgos relacionados con los derechos humanos, incluida la legislación y las políticas locales y otros problemas de la RSC. El acceso a la financiación se basa en el cumplimiento por parte de los compradores y exportadores de los principios de la OIT sobre los derechos humanos y de los trabajadores.

Principio Rector 5: Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada a fin de cumplir con sus obligaciones internacionales sobre derechos humanos cuando contraten o legislen a empresas que proporcionan servicios que pueden afectar el disfrute de los derechos humanos

El incremento del uso de cláusulas laborales y sociales ocasiona: parte del fundamento del modelo del mercado laboral danés es que el trabajo realizado en Dinamarca debe realizarse bajo salarios y condiciones de trabajo danesas. En este sentido, las autoridades desempeñan un papel importante para garantizar que los proyectos públicos no utilicen mano de obra extranjera mal pagada. El Gobierno quiere garantizar un salario justo y condiciones de trabajo consistentes con el Convenio 94 de la OIT incrementando el uso y la mejor aplicación de las cláusulas laborales en los contratos públicos (GP 5).

Principio Rector 7: Apoyar el respeto empresarial por los derechos humanos en las zonas afectadas por conflictos

Danida Business Partnerships brinda apoyo financiero para la implementación de asociaciones de la RSC e iniciativas de la RSC en una serie de países socios de Dinamarca. Como parte del proceso de aprobación, *Danida Business Finance* analiza los posibles riesgos relacionados con los derechos humanos, incluida la legislación y las políticas locales y otros problemas de la RSC. El acceso a la financiación se basa en el cumplimiento por parte de los compradores y exportadores de los principios de la OIT sobre los derechos humanos y de los trabajadores.

Principio Rector 10: Alentar a esas instituciones, dentro de sus respectivos mandatos y capacidades, para promover el respeto empresarial de los derechos humanos...

La participación de Dinamarca en la cooperación de la OIT contribuye a la promoción del trabajo decente para todos. El enfoque se centra en la necesidad de priorizar la relación entre el empleo, la seguridad social, las normas laborales y el diálogo social en el trabajo de la OIT, y la promoción del trabajo decente en otros contextos internacionales.

Finlandia: Plan de Acción Nacional para la Aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, octubre de 2014

Nota de cobertura del Gobierno sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas

Las posibilidades de que una sola empresa identifique los riesgos para los derechos humanos y los rectifique son limitadas. Es por ello que la cooperación internacional, la distribución más eficiente de la información, la aplicación más eficaz de la legislación existente y de los convenios de derechos humanos existentes (por ejemplo, los convenios fundamentales de la OIT), la transparencia y la promoción adecuada de la regulación para los diversos actores deben ser enfatizados en la promoción de los derechos humanos.

1. La obligación del Estado de proteger los derechos humanos

1.2. Actividades en organizaciones internacionales

Finlandia promueve la realización de los derechos humanos y una mayor conciencia de los derechos humanos como parte de las actividades empresariales influyendo en las operaciones de las organizaciones internacionales de las que Finlandia es miembro, o a través de actividades que Finlandia apoya o financia de alguna otra manera.

Finlandia apoya la cooperación y el debate con la OMC y otras organizaciones internacionales esenciales, como la OIT o la OMPI, que se llevan a cabo en el marco del mandato de coherencia de la OMC.

Francia: Plan Acción Nacional para la Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, abril de 2017

I. LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS

Francia se adhiere a todos los instrumentos que forman parte del marco internacional sobre las empresas y los derechos humanos, y está presente en todos los foros relevantes (Naciones Unidas-ONU, Organización Internacional del Trabajo-OIT, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico-OCDE, Unión Europea-UE, Consejo de Europa, Organización Internacional de Normalización-ISO, etc.).

El Marco Internacional

3. Organización Internacional del Trabajo

Francia ocupa el segundo lugar después de otro país en su ratificación de los convenios de la OIT. Ha ratificado 127 convenios, incluidos los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios de gobernanza (considerados instrumentos prioritarios). Publica periódicamente informes sobre la aplicación de estos convenios, que se presentan al Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la organización. Las observaciones y recomendaciones de este Comité se tienen en cuenta al revisar los instrumentos y prácticas nacionales de reglamentación. Francia se compromete a ver que la OIT, fuente de derecho laboral internacional, establezca una norma de referencia compartida basada en una interpretación común de los convenios. Apoya activamente el proceso de ratificación universal de los ocho convenios fundamentales de la OIT. Durante varios años, también ha acentuado la necesidad de reforzar el sistema de supervisión de la organización.

Francia es uno de los miembros más activos de la OIT, y tiene un asiento permanente en el Consejo de Administración de la organización. Se adhiere y promueve la Agenda de Trabajo Decente, y apoya plenamente la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social (Declaración EMN). El país ha firmado un acuerdo de asociación de cuatro años con la Oficina Internacional del Trabajo, que implica la implementación de iniciativas de RSE y contribuir al Programa de Trabajo Mejor (*Better Work Programme*).

Acciones en curso

► Visión general de las normas, instrumentos, servicios y proyectos de la OIT

- Francia alienta a los Estados a ratificar y aplicar los convenios de la OIT, especialmente los convenios fundamentales, haciendo pleno uso del sistema de supervisión.
- Francia también busca potenciar los compromisos del G7 con los Principios Rectores de la ONU de 2015, como los compromisos asumidos durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2016, donde uno de los tres temas fue “el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales”.

Acciones a implementar

- Trabajar para mejorar la cooperación entre la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la OIT con el fin de integrar mejor las normas sociales internacionales sobre procesos y métodos de producción responsables (por ejemplo, la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso), a fin de promover unas condiciones de juego equitativas que tengan en cuenta los marcos y reglamentos existentes.

El marco europeo

8. Acuerdos de Comercio e Inversión

Los acuerdos comerciales europeos incorporan la RSE y la adhesión a los convenios internacionales sobre el trabajo y el medio ambiente. Todos los acuerdos de libre comercio de la UE incluyen capítulos de desarrollo sostenible, que contienen disposiciones sobre legislación laboral y protección del medio ambiente. Estos capítulos también se refieren a la RSE. Las disposiciones reiteran principalmente los principales acuerdos multilaterales existentes (por ejemplo, los convenios fundamentales de la OIT en el ámbito laboral y los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente en el ámbito medioambiental). (...)

Francia actualmente está revisando su modelo de acuerdo para la protección de las inversiones. En particular, tiene previsto reforzar significativamente las disposiciones sobre RSE y la capacidad del Estado para regular en los ámbitos social, ambiental, sanitario y cultural, según el modelo de proyecto europeo. Desde la perspectiva francesa, abordar estas cuestiones en los acuerdos de libre comercio da como resultado una serie de debilidades:

- si bien los acuerdos comerciales incluyen normas sociales y ambientales y cláusulas de derechos humanos tomadas de los principales textos internacionales sobre derecho laboral y el medio ambiente, las organizaciones internacionales (el PNUD, la OIT, etc.) no participan en las negociaciones, a pesar de que supervisan cuidadosamente la implementación de estos textos (mediante informes periódicos de los Estados parte, etc.). (...)

En el año 2013, Francia presentó una serie de propuestas para mejorar la forma en que se abordaban las normas sociales y ambientales en los acuerdos comerciales europeos.⁹ Estas propuestas siguen siendo relevantes y se centran en cinco áreas principales:

1. Mejorar la cooperación con las organizaciones internacionales que trabajan en los ámbitos laboral y de la protección del medio ambiente (OIT, PNUD, UNEP, etc.). Algunas de estas organizaciones, en particular las de las Naciones Unidas, están llevando a cabo proyectos de cooperación en países que actualmente negocian acuerdos comerciales con la UE. Algunas de estas actividades de cooperación están orientadas de tal manera que apoyan directamente los objetivos sociales y ambientales establecidos en los acuerdos.

El Marco Nacional

11. El Plan de Acción Interministerial de Administración Ejemplar y el Plan Acción Nacional para la Contratación Pública Sostenible

Política de contratación pública

En el Artículo 6 del Decreto 2016-360 de fecha 25 de marzo de 2016 se aborda la protección de las condiciones laborales y de trabajo, y se establece que los titulares de los contratos deben respetar las condiciones de trabajo establecidas en las leyes y reglamentos laborales del país en el que se contrata a los trabajadores o, de lo contrario, los ocho convenios fundamentales de la OIT, si estos no han sido incorporados a las leyes y reglamentos del país.

13. El papel de las dependencias públicas

La Agencia Francesa de Desarrollo (AFD)

Los acuerdos de financiación con socios y beneficiarios contienen cláusulas vinculantes de debida diligencia, que deben mencionar el deber de respetar los convenios fundamentales de la OIT

Acciones en curso

- La AFD apoya la implementación de la protección social universal y la promoción de iniciativas para desarrollar el trabajo decente (creación de empleos decentes, mejora de las competencias, capacitación y transición hacia el empleo sostenible) de acuerdo con la asociación de la AFD con la Oficina Internacional del Trabajo y las áreas prioritarias del acuerdo de asociación OIT-Francia.

15. Sectores económicos y los derechos humanos

El sector textil y de la confección

Tras la publicación de recomendaciones (de un informe del NCP francés de la OCDE a la luz del colapso de la fábrica textil Rana Plaza), a insistencia de Francia, la OCDE creó un grupo de trabajo para desarrollar una guía para la aplicación de las directrices en el sector textil. Este grupo de trabajo reúne a organizaciones internacionales como la OIT, el sector privado, la sociedad civil, los NCP y los Estados.

II. RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

3. Análisis de Riesgos y Evaluación de Impacto

Herramientas existentes y prácticas responsables

Herramientas de evaluación de riesgos por país: los datos sobre la legislación nacional, la ratificación de tratados y las prácticas existentes en los países se pueden encontrar en los siguientes sitios web:

- OIT: (www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en)

Herramientas prácticas que abordan cuestiones específicas:

- La OIT ha creado un servicio de asistencia empresarial (*business helpdesk*) que provee preguntas y respuestas, recursos y herramientas sobre cuestiones relacionadas con los derechos de los trabajadores: discriminación, libertad sindical, negociación colectiva, salarios y beneficios, seguridad y salud en el trabajo, trabajo forzoso, trabajo infantil, etc. También ofrece asistencia gratuita y confidencial para los directores y trabajadores de la empresa (<http://www.ilo.org/empent/areas/businesshelpdesk/lang-en/index.htm>).

III. ACCESO AL REMEDIO

1. Mecanismos judiciales

A nivel internacional

1.1. Protocolo del Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT (núm. 29)

Francia ratificó el Protocolo del Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT de 1930 (núm. 29) el 7 de junio de 2016. Francia fue el quinto país en ratificar el Protocolo. Este Protocolo fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT el 11 de junio de 2014 en Ginebra y complementa el Convenio, que es uno de los instrumentos más ratificados de la OIT, al abordar las nuevas formas de trabajo forzoso. El Protocolo prevé el acceso a recursos apropiados y eficaces, como la compensación y también refuerza la cooperación internacional en la lucha contra el trabajo forzoso y obligatorio. Así mismo, destaca el importante papel desempeñado por los empleadores y los

trabajadores en la lucha contra este problema. Esta ratificación es una prueba del compromiso de Francia de luchar contra todas las formas de trabajo forzoso y promover la ratificación universal de los convenios fundamentales de la OIT.

2. Mecanismos no judiciales

A nivel internacional

2.2. Mecanismos de aplicación de la OIT

Existe un mecanismo internacional único de aplicación de las normas internacionales del trabajo, que garantiza que los Estados apliquen los convenios que ratifiquen. La OIT comprueba periódicamente si estos convenios se aplican correctamente y destaca las áreas que deben mejorarse. Si los países encuentran dificultades para aplicar las normas, la OIT proporciona ayuda en forma de diálogo social y asistencia técnica.

Son dos los órganos de la OIT que examinan los informes presentados por los Estados miembros que describen las medidas que han adoptado en la legislación y la práctica para aplicar los convenios, así como las observaciones relacionadas formuladas por las organizaciones de empleadores y empleados. Estos órganos son el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité tripartito de la Conferencia sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

También hay tres procedimientos específicos para examinar las representaciones y quejas: el procedimiento para examinar las representaciones sobre el incumplimiento de los convenios ratificados, el procedimiento para examinar las quejas sobre el incumplimiento de los convenios ratificados y el procedimiento especial para examinar las quejas sobre la libertad sindical (atendido por el Comité de Libertad Sindical).

Por último, el artículo 37.2 de la Constitución de la OIT establece la creación de un tribunal para conocer las controversias o cuestiones relativas a la interpretación de los convenios.

Acciones a implementar

- Asegurar la aplicación de las normas laborales fundamentales en Francia y apoyar su aplicación universal alentando a la OIT a establecer mecanismos de aplicación más estrictos para los Estados.
- Fomentar el debate sobre la coherencia social de las políticas económicas, financieras y comerciales que aumentarían la importancia y la influencia de la OIT entre las instituciones involucradas en el sistema multilateral y conducirían a la introducción de condiciones sociales.

Georgia: Plan de Acción sobre Derechos Humanos para 2018-20, marzo de 2018

9. Derechos laborales

Meta 9.1. Proteger los derechos laborales de conformidad con las normas reconocidas internacionalmente

Objetivo

9.1.3. Continuar supervisando la implementación de los convenios de la OIT y otros instrumentos jurídicos internacionales y convenios que prescriben los derechos laborales que son vinculantes para Georgia

Actividad

9.1.3.1. Evaluar los requisitos de al menos 3 convenios ratificados por la OIT y analizar la conformidad con la legislación de Georgia en aras de una aplicación efectiva en la práctica

9.1.3.2. Revisar la conveniencia de la ratificación de los convenios de la OIT N81, N129, N155, N176 N183, N102, N156 no ratificados, mediante la evaluación de sus requisitos y el análisis de su conformidad con la legislación de Georgia

Alemania: Plan de Acción Nacional: implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos 2016-2020, diciembre de 2016

I. Introducción

El deber del Estado y la responsabilidad corporativa de proteger los derechos humanos

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas no crean nuevas normas de derechos humanos ni contienen obligaciones adicionales en el derecho internacional, sino que se refieren a los instrumentos de derechos humanos vinculantes y no vinculantes existentes, a saber:

- Las normas fundamentales del trabajo de la OIT: la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la discriminación en el empleo y la ocupación.

III. Expectativas del Gobierno Federal con respecto a la debida diligencia corporativa en el respeto de los derechos humanos

Procedimiento para la identificación de los efectos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos

El tamaño de una empresa, el sector al que pertenece y la naturaleza de su actividad empresarial influyen directamente en el riesgo de que sus operaciones tengan un impacto en los derechos humanos. La profundidad y amplitud requeridas de la evaluación de riesgos depende de estos factores... El punto de partida puede ser una simple visión general de las principales actividades de la empresa y de las cadenas de valor y las relaciones comerciales que estas actividades conllevan. Se pueden identificar áreas de riesgo potenciales sobre la base de esta visión general y teniendo debida cuenta de las normas internacionales de derechos humanos consagradas en instrumentos como la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, las Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT y las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales.

IV. Áreas clave para la acción

1. El deber del Estado de proteger

1.1. Reglas básicas de la política económica

Protección dentro del territorio propio de los estados – desafíos dentro de Alemania

La Situación actual

Alemania ha ratificado importantes instrumentos internacionales estratégicos que codifican la protección de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, incorporándolos así a la legislación nacional. Lo mismo se aplica a los instrumentos especialmente importantes de la OIT, conocidos como las Normas Fundamentales en el Trabajo. Entre los instrumentos que ahora son vinculantes en Alemania se encuentran, por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la mayoría de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los principales acuerdos europeos, como el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales y la Carta Social Europea. (...)

El Gobierno Federal se está preparando actualmente para la incorporación de numerosos instrumentos jurídicos internacionales en el derecho alemán. Entre ellos se incluye el Protocolo del Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT (núm. 29). El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales está planificando el examen previo a la ratificación del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (núm. 131) y el Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales (núm. 169) de la OIT, así como del Protocolo Facultativo de 2008 del Pacto Internacional de Asuntos Económicos, Sociales y Culturales y la Carta Social actualizada.

1.2. Contratación pública

La situación actual

Alemania ha transformado totalmente a derecho interno sus obligaciones de proteger los derechos humanos en virtud de los acuerdos internacionales. Esto se aplica, por ejemplo, a las prohibiciones del trabajo infantil y el trabajo forzoso impuestas por los convenios fundamentales de la OIT. Si las empresas infringen la ley en Alemania en cualquiera de estos aspectos, pueden ser descalificadas para recibir contratos públicos. (...)

En el año 2014, el Centro de Excelencia, junto con la asociación de empresas alemanas de bienes y servicios digitales BITKOM, elaboraron un acuerdo sectorial inicial en forma de Declaración sobre Sostenibilidad Social para el TI, que establece el cumplimiento de las normas laborales fundamentales de la OIT en los procedimientos de contratación. Se prevén otros acuerdos sectoriales sobre categorías de productos críticos.

Medidas

- Se utilizará la experiencia del Centro de Excelencia para la Contratación Sostenible en materia de derechos humanos, incluida la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT a los procedimientos de contratación pública, y en la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas para ampliar el conocimiento del personal de contrataciones/adquisiciones en el contexto de los cursos de capacitación.

2. Retos en la práctica corporativa

2.1 Garantizar la protección de los derechos humanos en las cadenas de suministro y de valor

Medidas

- El Gobierno Federal apoyará la inclusión sistemática de los capítulos de sostenibilidad en los acuerdos de libre comercio, que establecerán, entre otras cosas, el cumplimiento de las Normas Fundamentales en el Trabajo de la OIT.
- El Gobierno Federal continuará promoviendo el Fondo Visión Zero, que se inició sobre la base de una decisión del G7. El Fondo será administrado por la Organización Internacional del Trabajo y servirá para prevenir y reducir las muertes relacionadas con el trabajo y los accidentes graves relacionados con el trabajo en las cadenas de suministro mundiales.

3. Medios disponibles de apoyo práctico a la implementación

La situación actual

La Agencia para las Empresas y el Desarrollo Económico del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo se amplió en 2015/2016, y ofrece asesoramiento sobre oportunidades de apoyo relacionadas con el desarrollo y los servicios de información para las empresas que operan en países en desarrollo y en países recién industrializados. Además, desde 2009, la OIT ofrece los servicios de un servicio de asistencia (*helpdesk*) para ayudar a las empresas multinacionales en las prácticas de aplicación de las normas internacionales del trabajo y para asesorarlas sobre la situación jurídica actual en cada país.

Medidas

iii. Oportunidades de capacitación y diálogo

Como el tercer mayor contribuyente a la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno Federal es uno de los principales patrocinadores de los servicios de apoyo ofrecidos por la OIT. El servicio de asistencia para las empresas (*Business Helpdesk*) de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo ayuda a las empresas a aplicar correctamente las normas internacionales del trabajo y las normas sociales. Además de un sitio web informativo, el servicio de asistencia (*Helpdesk*) también proporciona respuestas rápidas a consultas individuales de forma confidencial, así como cursos de capacitación.

iv. Creación de un campo de juego a nivel global

En foros multilaterales como el G20, la UE y la ASEM, y en estrecha cooperación con organizaciones internacionales como la OIT, la OCDE y la ONU, el Gobierno Federal ejercerá presión para que se creen condiciones de competencia a nivel mundial. Con este fin, la decisión de los líderes del G7 respecto de las cadenas de suministro sostenibles se desarrollará aún más con el fin de llegar a un entendimiento global común de la debida diligencia y de la gestión sostenible de la cadena de suministro.

Irlanda: Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos 2017-2020, noviembre de 2017

Sección 1: Contexto Internacional y Proceso Consultivo Nacional

La Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social proporciona orientación directa a las empresas sobre políticas sociales y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Este instrumento global adoptado por gobiernos, empleadores y trabajadores de todo el mundo fue elaborado en 1977 y actualizado en marzo de 2017. Sus principios están dirigidos a empresas multinacionales, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, y abarcan áreas como el empleo, la capacitación, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales, así como las políticas generales.

Sección 2: Marco normativo legislativo actual

Derechos de los trabajadores

Irlanda está firmemente comprometida con la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores nacionales y migrantes a través de la legislación nacional e internacional, con un cuerpo sólido de legislación sobre derechos laborales que proporciona a los empleados un medio para la reparación en los casos en que sus derechos laborales hayan sido violados. En 2017, Irlanda ha ocupado, por primera vez, un puesto titular en el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Durante su mandato, Irlanda mantendrá y promoverá su compromiso con los derechos humanos y trabajará para mejorar el perfil de las empresas y los derechos humanos en el marco de la OIT.

Italia: Plan de Acción Nacional italiano sobre Empresas y Derechos Humanos 2016-2021, diciembre de 2016

II. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

B. Italia y los Principios Rectores

Desde el 1er Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, organizado en Ginebra el 3-5 de diciembre de 2012 en el marco de las actividades del Consejo de Derechos Humanos, y en consonancia con los compromisos asumidos en el seno de las Naciones Unidas sobre la sostenibilidad ambiental y la implementación de las normas internacionales sobre derecho laboral desarrollado por la OIT, Italia destacó la necesidad de restablecer el enfoque en los derechos humanos también en las políticas y estrategias empresariales, al tiempo que esbozó la necesidad de una mejor coordinación entre las organizaciones y agencias pertenecientes o no a las Naciones Unidas.

III. EXPECTATIVAS DEL GOBIERNO HACIA LOS NEGOCIOS

En ese sentido, se espera que las empresas:

- i. establezcan una política de derechos humanos;
- ii. establezcan e implementen procesos de debida diligencia para identificar, evaluar y prevenir cualquier riesgo potencial a los derechos humanos que pudieran incurrir en sus operaciones y actividades (o socios comerciales o proveedores);

- iii. proporcionen mecanismos de reclamación que permitan indemnizar a las víctimas de los abusos que hayan cometido o a los que hayan contribuido o con los que estén directamente vinculados.

Al llevar a cabo esta actividad, que permite prever y evitar posibles efectos negativos sobre los derechos humanos en las personas y las comunidades, las empresas deben referirse como mínimo a los derechos humanos reconocidos internacionalmente, como se expresa en la Declaración Internacional de Derechos Humanos y en los enunciados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y en la Declaración Tripartita de la OIT sobre los Principios relativos a las Empresas Multinacionales y la Política Social.

A este marco es importante añadir la necesidad de la divulgación de información no financiera (a este respecto, Italia también está interviniendo con la transposición de la UE 95/2014) y la existencia de normas notables como el Marco de Informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de la OIT, así como otros marcos y estándares europeos e internacionales reconocidos, como el Esquema de Gestión y Auditoría Ecológica (EMAS), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ISO26000 y la Iniciativa Global de Informes.

IV. RESPUESTAS DEL GOBIERNO: ACTIVIDADES ACTUALES Y COMPROMISOS FUTUROS

A. Principios fundacionales

El marco legislativo e institucional nacional cumple con las obligaciones y compromisos asumidos dentro de los sistemas de las Naciones Unidas, la Unión Europea, el Consejo de Europa y la OCDE... Italia también firmó la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los convenios relacionados de la OIT.

Principio Rector 2: Los Estados deben establecer claramente la expectativa de que todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción respeten los derechos humanos durante sus operaciones

El Gobierno italiano espera que las actividades económicas de las empresa también se lleven a cabo de conformidad con todos los instrumentos internacionales reconocidos en materia de derechos humanos, como la Carta Internacional de Derechos Humanos, los Convenios Fundamentales de la OIT (a este respecto, el Gobierno apoya proyectos en el marco de las reuniones del G7 y G20 que tienen como objetivo integrar las regulaciones de la OIT dentro de los derechos fundamentales en el trabajo), los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE. (...)

Durante la Reunión de los Ministros de Empleo y Desarrollo del G7 (Berlín, 12-13 de octubre de 2015), los Ministros aprobaron la iniciativa “Acción para una Producción Justa” con el fin de fomentar la gestión sostenible de la cadena de suministro mundial en cumplimiento de las normas laborales, sociales y ambientales reconocidas internacionalmente de las Naciones Unidas, la OCDE y la OIT.

Principio Rector 3(a): Hacer cumplir las leyes que requieren que las empresas respeten los derechos humanos, evalúen la adecuación y aborden las brechas

Medidas planificadas

- Proceder a la ratificación del Protocolo de 2014 del Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT y su implementación para contrarrestar las actividades de explotación laboral y esclavitud;

Los principios rectores 3(c) y (d) brindan orientación efectiva a las empresas sobre la manera de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones; alientan o exigen a las empresas que comuniquen la manera en que abordan el impacto de los derechos humanos

Medidas planificadas

► Visión general de las normas, instrumentos, servicios y proyectos de la OIT

- Apoyar y promover las iniciativas adoptadas por las asociaciones de empresas en materia de derechos humanos, como el reciente proyecto europeo “Relaciones industriales globales, acuerdos transnacionales de empresas y responsabilidad social corporativa” liderado por Confindustria, conjuntamente con las confederaciones empresariales alemanas y francesas y el Centro de Formación de la OIT en Turín. El proyecto, que trata sobre el respeto de los derechos humanos a nivel mundial, se centra en el instrumento disponible para las empresas para una gestión sostenible de la cadena de suministro global.
- Promover, de acuerdo con la Declaración del G7 sobre “Acción por una Producción Justa” y con la participación de los interlocutores sociales/sindicatos, la contribución al Fondo Visión Zero con el objetivo de integrar las normas de la OIT sobre esta materia entre las normas fundamentales.
- Reafirmar la prioridad de la eliminación de toda forma de trabajo infantil en Italia y con referencia a las actividades económicas de las empresas italianas en el extranjero, tal como lo establecen los Convenios de la OIT sobre esta materia; con este fin, fomentar la difusión entre las empresas de la Iniciativa “*Business Lab*” del Comité Italiano de UNICEF, destinada a aumentar la percepción sobre los impactos de las empresas en los derechos de los niños y sobre la necesidad de incluir medidas adecuadas de remedio y mitigación.

Principios rectores 9 y 10

Los Estados deben mantener un espacio adecuado de políticas internas para cumplir con sus obligaciones en materia de derechos humanos en la búsqueda de objetivos políticos comerciales con otros Estados o empresas, por ejemplo, mediante tratados o contratos de inversión.

Medidas planificadas

- Promover un mayor y más amplio recurso a los procesos de debida diligencia y fomentar el intercambio de experiencias con los países socios a nivel de la UE y mundial, y con organizaciones internacionales como la OCDE, la OIT, la OIM y UNICEF.

Japón: Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos 2020-2025, octubre de 2020

Capítulo 1: Antecedentes y proceso de formulación

Japón formuló su PAN en base a instrumentos internacionales como los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la Declaración EMN de la OIT y las Directrices de la OCDE, reconociéndolas como marcos que responden a la creciente importancia de las empresas y los derechos humanos; también se hace referencia a los ODS. Reconociendo el impacto que la COVID-19 ha tenido en las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro, así como las vulnerabilidades de las operaciones de las empresas, como señaló la OIT, el Gobierno de Japón se compromete a promover aún más la seguridad humana mediante la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas a través de su PAN.

El PAN constituye uno de los vehículos para hacer realidad el compromiso de Japón de respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como se establece en la Declaración de la OIT de 1998, y toma en consideración los derechos y necesidades de los grupos más vulnerables dentro de la sociedad y las cadenas de suministro. Su objetivo es promover una sociedad sostenible e inclusiva para “no dejar a nadie atrás”.

Capítulo 2: Planes de acción

2(1) Cuestión transversal, a: Trabajo (Promoción del Trabajo Decente, etc.)

(a) Trabajo Decente

- El Gobierno implementará su política laboral con el fin de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo previstos en la Declaración de la OIT de 1998, y hará esfuerzos continuos para lograr un trabajo decente, incluido el equilibrio entre la vida laboral y personal, que contribuya a la promoción de la participación y el progreso de las mujeres. [Gabinete]

► Visión general de las normas, instrumentos, servicios y proyectos de la OIT

- El Gobierno hará esfuerzos continuos y sostenidos para ratificar los Convenios fundamentales de la OIT y otros convenios de la OIT que considere oportuno ratificar. [Secretaría del Gabinete, Autoridad Nacional del Personal, Ministerio del Interior y de Comunicación, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social, Ministerio de Economía, Comercio e Industria, Ministerio de Tierra, Infraestructura, Transporte y Turismo, Ministerio de Defensa]
- (b) Fortalecer las medidas para abordar el acoso
 - El Gobierno seguirá adoptando medidas para lograr un ‘lugar de trabajo libre de acoso’ mediante la aplicación estricta de la Ley de Promoción Integral de la Política Laboral actualizada. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]
- (c) Proteger y respetar los derechos laborales (incluidos los derechos de los trabajadores extranjeros y los aprendices técnicos extranjeros)
 - El Gobierno difundirá y creará conciencia sobre su “Directriz sobre el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros” entre los empleadores de extranjeros. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]
 - El gobierno responderá a las consultas y llevará a cabo consultas con los trabajadores extranjeros en una variedad de idiomas a través de las oficinas de trabajo de la prefectura, “Hello Work” (agencias de colocación de empleo) y las oficinas de inspección de normas laborales. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]
 - El Gobierno seguirá implementando, teniendo en cuenta la perspectiva de género, nuevas medidas/sistema introducidas en virtud de la Ley de 2017 sobre prácticas técnicas, como [...]. El Gobierno implementará plenamente [...] nuevas medidas para prevenir las carreras de los aprendices. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]

2(1) b: Protección y promoción de los derechos del niño

- (a) Contribución a los esfuerzos internacionales para eliminar el trabajo infantil, incluidos los esfuerzos para abordar la trata de personas y el abuso sexual
 - El Gobierno seguirá apoyando las medidas para abordar la trata de personas y proteger a las víctimas teniendo en cuenta las perspectivas de género, a través de la cooperación técnica de la JICA (agencia de ayuda bilateral), así como la contribución financiera otorgada a las organizaciones internacionales [...]. [Ministerio de Relaciones Exteriores]
 - El Gobierno seguirá apoyando medidas para eliminar el trabajo infantil mediante la contribución financiera a las organizaciones internacionales. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]

2(1) c: Avance de las nuevas tecnologías y los derechos humanos

- (b) Promoción de la discusión para introducir la Inteligencia Artificial en apoyo a los derechos humanos
 - El Gobierno hará [...] Los “Principios Sociales de la IA centrada en el ser humano” anclados en la sociedad.

2(1) e: Igualdad ante la ley (discapacidad, mujeres, orientación sexual, identidad sexual, etc.)

- (a) [...]
- (b) Promoción del empleo entre personas con discapacidad
 - El Gobierno adoptará medidas para promover oportunidades para las personas con discapacidad mediante la planificación obligatoria y la presentación de informes de las acciones tomadas en el sector público para promover oportunidades para las personas con discapacidad [...], y el sistema de reconocimiento de buenas prácticas entre las PYME en términos de promoción del empleo [...], así como a través de la provisión de subvenciones especiales para los empleadores [...]. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]
- (c) Promoción de la oportunidad y el avance de las mujeres
 - El gobierno mostrará la justificación del avance de las mujeres para lograr el crecimiento económico ilustrando los resultados empresariales. [Gabinete, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Economía, Comercio e Industria]
 - Para lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal de hombres y mujeres, el Gobierno promoverá una “participación justa” en el trabajo de cuidado. [Gabinete, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]

► Visión general de las normas, instrumentos, servicios y proyectos de la OIT

- El gobierno implementará [...] sus directrices para prevenir el “acoso de poder” (aclara que el comportamiento insultante en relación con la orientación/identidad sexual constituye un ejemplo de “acoso de poder” en el lugar de trabajo) [...]. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]
- (d) Igualdad de trato en el empleo
 - Las Oficinas Públicas de Seguridad en el Empleo continuarán brindando orientación administrativa y promoviendo la sensibilización contra los empleadores [...] para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo libre de discriminación basada en la raza y la etnia [...]. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]
 - Para crear conciencia sobre la contratación justa, el Gobierno continuará informando a los empleadores [...]. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]

2(2) Obligación del Estado de proteger los derechos humanos, a: Contratación pública

- El gobierno continuará implementando un sistema de puntuación para evaluar positivamente a las empresas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal, brindando reconocimiento en virtud de la Ley de promoción de la participación y el avance de las mujeres [...]. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]

2(2) c: Promoción de “las empresas y los derechos humanos” a nivel internacional

- b) Promoción de iniciativas para “las empresas y los derechos humanos” a través del diálogo en materia de derechos humanos con países extranjeros [Ministerio de Asuntos Exteriores]
- (e) Esfuerzo para la celebración de acuerdos de asociación económica y acuerdos comerciales que beneficien a una amplia gama de personas, incluidos los trabajadores [...]. [Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Agricultura, Silvicultura y Pesca, Ministerio de Economía, Comercio e industria]

2(2) d: Educación y sensibilización sobre los derechos humanos

- (f) Cooperación con organizaciones internacionales en la difusión del PAN de Japón y sensibilización sobre cuestiones empresariales y de derechos humanos [Ministerio de Asuntos Exteriores, Ministerio de Economía, Comercio e Industria, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]

2(3) Acción del Gobierno para promover la responsabilidad corporativa en el respeto de los derechos humanos, a: Medidas en relación con las cadenas de suministro nacionales/mundiales y promoción de la debida diligencia en materia de derechos humanos basada en los Principios Rectores de las Naciones Unidas

- (c) Difusión de la Declaración de la OIT sobre los principios fundamentales y derechos en el trabajo y la Declaración EMN
 - En cooperación con las organizaciones pertinentes, el Gobierno continuará difundiendo estos instrumentos a través del sitio web del Ministerio. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]
- (d) Creación de conciencia sobre el PAN de Japón y la debida diligencia en materia de derechos humanos entre las empresas japonesas que operan en el extranjero a través de oficinas diplomáticas (embajadas/consulados) e instituciones gubernamentales en el extranjero
 - En la implementación de esta actividad de crear conciencia, el Gobierno tomará debida cuenta de los desafíos para proteger los derechos humanos de los trabajadores a través de las cadenas de suministro [...]. [Ministerio de Asuntos Exteriores, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Comercio e Industria]
- h) Apoyo a las actividades en el extranjero llevadas a cabo por organizaciones internacionales
 - A través de la contribución financiera a la OIT, el Gobierno seguirá apoyando iniciativas para promover el trabajo decente entre los trabajadores en la fase ascendente de las cadenas de suministro y para difundir buenas prácticas. [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social, todos los ministerios pertinentes]

Kenia: Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, junio de 2019

2.1 La Tierra y los Recursos Naturales

Tanto la Constitución de Kenia como el derecho internacional de los derechos humanos garantizan contra la privación arbitraria de la propiedad y proporcionan un estándar de conducta a seguir en el caso de desalojos. Además, existen protecciones adicionales para los pueblos indígenas al reconocer la importancia única, los valores culturales y espirituales que otorgan a sus tierras, territorios y recursos naturales (Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas [2007] y la Convención 13 de la OIT sobre los Pueblos Indígenas y Tribales [1989]). Estos garantizan los derechos a la tierra de los pueblos indígenas y proporcionan protección contra el desplazamiento de estos pueblos de sus tierras. También establecen la consulta y el consentimiento a los proyectos de desarrollo.

2.4 Fuerza laboral

[...] Los trabajadores ocasionales tienen menos protecciones bajo las leyes laborales, tales como no tener derecho a la negociación colectiva o licencia remunerada. La OIT se refiere a esto como la precarización del trabajo y ha expresado su preocupación por el aumento del uso del trabajo ocasional en el empleo formal. Si bien el PAN actual no cubre el sector informal, es importante que el país formule políticas para la supervisión adecuada de este sector. Es importante que el mercado laboral esté regulado para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales e internacionales. Varios ODS y convenios fundamentales de la OIT cubren varios aspectos de las condiciones de trabajo, entre ellos: el trabajo decente y el crecimiento económico, la reducción de la desigualdad, educación de calidad e igualdad de género.

Lituania: Plan de Acción relativo a la Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, febrero de 2015

Objetivo 3: Garantizar el acceso a una solución eficaz

A. Medidas implementadas

Mejora de la resolución colectiva de conflictos

El 15 de mayo de 2014 se adoptó una enmienda al Código del Trabajo de la República de Lituania que entró en vigor el 1 de julio de 2014. Las disposiciones del Código del Trabajo se establecieron de acuerdo con las conclusiones proporcionadas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre la regulación de las huelgas con respecto a los problemas prácticos de solución de controversias. Se revisaron las disposiciones del Código de Trabajo que regulan la suspensión de la huelga, se previeron normas de interpretación de los convenios colectivos y se regularon claramente las cuestiones de legitimidad de la huelga en los casos en que se había celebrado un convenio colectivo.

Luxemburgo: Plan de acción Nacional para la Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas 2018-2020, junio de 2018

1. Contexto internacional

1.3. Consejo de Europa

El Consejo de Europa pide a sus Estados miembros que intensifiquen sus esfuerzos para respetar sus obligaciones con respecto a los niños, en virtud del Convenio Europeo de Derechos Humanos, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros instrumentos internacionales, y tomar en consideración los Principios sobre los derechos de los niños y las empresas desarrollados por UNICEF, el Pacto Mundial y *Save the Children*.

1.4. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Al 17 de marzo de 2017, la OIT revisó la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Este texto proporciona orientación a las empresas sobre la manera de contribuir a la realización de un trabajo decente para todos. Los principios establecidos están dirigidos a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores de los países de origen y de acogida y las empresas multinacionales. Hacen referencia directa a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y a la aplicación de los términos de referencia de "Proteger, Respetar y Remediar" mencionados anteriormente.

3. Respuesta del gobierno

3.2. Un programa de trabajo conjunto

Otras medidas

4. Considerar la ratificación del Protocolo (P29) de 2014 del Convenio de la OIT contra el trabajo forzoso.

- En enero de 2020, Luxemburgo publicó su 2do Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (solo disponible en francés). El PAN de 2020-22 establece que la segunda edición del Plan Nacional de Acción complementa el primer PAN. El segundo PAN hace referencia a la Declaración de 1998 sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en su segundo pilar (responsabilidad corporativa para respetar los derechos humanos)

Países Bajos: Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, diciembre de 2013

3. Resultados de las Consultas y Respuesta del Gobierno

3.1. Un papel activo para el gobierno

Campo de juego nivelado

Promover la igualdad de condiciones es una de las principales tareas del gobierno en relación con la ICSR, y los Países Bajos trabajan a través de las instituciones multilaterales para lograr este objetivo. En foros multilaterales como la UE, la OCDE, la OIT y las Naciones Unidas, los Países Bajos insisten en llamar la atención sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas e instan a los Estados miembros a adoptarlos como principios rectores de su política. Los Países Bajos también están comprometidos con la ratificación universal de las normas laborales fundamentales de la OIT: la prohibición del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la igualdad de oportunidades y de trato, y la libertad sindical. Los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios prioritarios de la OIT apoyan el sistema de normas laborales universales y son cruciales para una igualdad de condiciones.

3.2. Coherencia de políticas

De las consultas se hizo evidente que el gobierno a veces transmite mensajes contradictorios sobre la RSE y los derechos humanos, por ejemplo, sobre las normas más importantes y qué ministerio es responsable de qué parte de la política. Para la sociedad civil y las organizaciones ejecutoras, la coherencia es esencial. Durante las consultas, se solicitó atención específica para la coherencia de las políticas internacionales y la incorporación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas en los acuerdos de comercio e inversión.

Las Directrices de la OCDE proporcionan un marco general para lo que el gobierno holandés espera de las empresas en términos de ICSR. Las Directrices incorporan otras disposiciones pertinentes, como las normas laborales de la OIT y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre la responsabilidad empresarial a respetar.

Nota a pie de página La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado una serie de normas laborales fundamentales establecidas en los convenios. Entre ellas se incluyen el derecho de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la protección contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, y la igualdad de oportunidades y trato, complementado con algunas normas relativas a los tiempos de trabajo, los salarios y la seguridad laboral.

Foros internacionales

Los Países Bajos también están ayudando a promover los derechos humanos a través de programas de instituciones multilaterales. El programa *Better Work* de la OIT es un buen ejemplo:

El programa *Better Work* fue lanzado por la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) para mejorar las condiciones de trabajo en el sector textil en varios países. El programa recibe fondos público-privados. Al organizar y apoyar la colaboración entre empleadores y empleados a nivel de fábrica, se han logrado condiciones de trabajo visiblemente mejores y más seguras en Camboya, Haití, Indonesia, Jordania, Lesoto, Nicaragua y Vietnam. *Better Work* se centra en las intervenciones directas en las fábricas, convirtiendo las normas laborales mundiales en acciones concretas mediante la promoción del diálogo social en el lugar de trabajo.

Acuerdos comerciales y de inversión

El gobierno se compromete a incluir disposiciones claras sobre la relación entre el comercio, la inversión y la sostenibilidad en los acuerdos comerciales y de inversión... El objetivo es que las partes reafirmen su compromiso de cumplir con sus obligaciones de la OIT de eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso y de trabajar juntos para este fin. También es necesario llegar a acuerdos sobre cooperación y promoción de la RSE, por ejemplo, a través de las Directrices de la OCDE. Para los Países Bajos, la participación de las organizaciones de la sociedad civil es un componente esencial de cualquier acuerdo.

Por ejemplo, el acuerdo de libre comercio entre la UE, Perú y Colombia busca reafirmar el respeto a los derechos humanos y garantizar un desarrollo económico sostenible. El Título IX sobre Comercio y Desarrollo Sostenible contiene disposiciones sobre supervisión e implementación, basadas en normas laborales y ambientales, con acuerdos sobre la promoción y aplicación de normas laborales internacionalmente reconocidas de la OIT.

Noruega: Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos para la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, octubre de 2015

1. Desarrollos globales y RSE

1.1. Desarrollar un marco internacional para la RSE

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas se refieren a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a los Pactos Internacionales de 1966 sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y sobre Derechos Civiles y Políticos, junto con los convenios fundamentales de la OIT sobre derechos fundamentales y principios en el trabajo.

2. El deber del Estado de proteger los derechos humanos

2.1 El Estado como legislador

La Ley de Minerales

En Noruega, como en otros países, pueden surgir conflictos entre la actividad comercial y los derechos de los pueblos indígenas. La protección de los derechos sami está establecida en la Constitución y otras leyes, y las obligaciones hacia el pueblo sami se derivan de los convenios internacionales, en particular el artículo 27 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Convenio 169 de la OIT relativo a los pueblos indígenas y tribales en los países independientes. En Noruega, los derechos sami también están consagrados en la legislación especial y a través de procedimientos de consulta entre las autoridades públicas y Sámediggi (el parlamento sami). Como parte de su seguimiento del Convenio 169 de la OIT, Noruega está llevando a cabo un diálogo con la OIT sobre la manera en que se está implementando el convenio en la legislación noruega, incluso en el ámbito de los recursos minerales. En el Informe Oficial Noruega 2007:13 sobre la legislación relativa al sami, la Comisión de Derechos del sami revisó las medidas relativas a los recursos minerales y en la legislación que regula la extracción de minerales.

3. La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos

3.1. Responsabilidad de respetar los derechos humanos

► Visión general de las normas, instrumentos, servicios y proyectos de la OIT

Los “derechos humanos reconocidos internacionalmente” son los establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, los dos Pactos Internacionales de 1966, sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y sobre Derechos Políticos y Civiles, y los convenios fundamentales de la OIT.

Los ocho convenios fundamentales de la OIT proporcionan un marco reconocido a nivel mundial para lo que constituye una vida laboral decente. Los convenios son de importancia clave para los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Estos incluyen las siguientes áreas:

- La abolición del trabajo infantil
- Libertad de asociación
- La eliminación de la discriminación
- La eliminación de trabajo forzoso u obligatorio

3.2. Conducta empresarial responsable

Los derechos de los pueblos indígenas

Los pueblos indígenas tienen derecho a ser consultados sobre los proyectos que tengan un impacto sobre la tierra donde viven y ganan su sustento (por ejemplo, la cría de renos). Las normas internacionales más importantes sobre los derechos indígenas y el derecho a ser consultado son la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y el Convenio núm. 169 de la OIT sobre los Pueblos Indígenas y Tribales en los Países Independientes.

Pakistán: Primer Plan de Acción Nacional Quinquenal sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2026, septiembre de 2021

Declaración de compromiso para implementar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos por parte del Estado de Pakistán

El compromiso con la protección y promoción de los derechos humanos es una piedra angular de la Constitución de Pakistán. Además, Pakistán ha ratificado varios instrumentos internacionales fundamentales de derechos humanos que han sido transpuestos al régimen interno a través de una variedad de leyes y políticas federales y provinciales. Estos incluyen siete de los nueve tratados fundamentales de derechos humanos en los que Pakistán es un Estado Parte. Pakistán también ha ratificado las ocho normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), además de varios convenios adicionales de la OIT. Por último, Pakistán también se ha comprometido a alcanzar sus objetivos en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que también reflejan los principios fundamentales de los derechos humanos.

1.4 | Coherencia entre los Planes de Acción Nacional, otras políticas gubernamentales y los compromisos internacionales de Pakistán

El PAN también complementará los marcos con principios similares relacionados con la protección y la promoción de operaciones comerciales socialmente inclusivas, sostenibles y responsables, por ejemplo, el compromiso de Pakistán con la Declaración tripartita de principios de la OIT relativa a las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN). Recientemente, Pakistán se ha convertido en el primer país de la región de Asia Pacífico en nombrar un Punto Focal Nacional para la aplicación de la Declaración EMN, es decir, la Federación de Empleadores de Pakistán. Con el lanzamiento del PAN, y junto con principios complementarios como la Declaración EMN, Pakistán demuestra su compromiso continuo de proteger y promover los derechos humanos en las actividades empresariales. (...)

2. PROTEGER, RESPETAR, MARCO PARA REMEDIAR

Pilar I | Deber del Estado de proteger los derechos humanos

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas exigen a los Estados que protejan los derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial. Estos principios pueden considerarse como una reafirmación de las obligaciones internacionales existentes en Pakistán en virtud de los principales tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas y los convenios fundamentales de la OIT de los que Pakistán es Estado Parte. El marco jurídico nacional de Pakistán proporciona varias garantías e incluye la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en relación con la discriminación, el salario mínimo, el trabajo forzoso y la eliminación del trabajo infantil. Hay varias otras leyes que se ocupan específicamente de los derechos humanos de los ciudadanos con respecto a la protección contra la degradación ambiental, las prácticas corruptas, los arreglos ilegales de tierras, la evasión fiscal, etc.

3.2 | Áreas prioritarias del PAN

Pakistán, en consonancia con su Constitución que incorpora la igualdad para todos como un derecho fundamental, y en consonancia con sus obligaciones internacionales que emanan como Estado parte del ICCPR, el ICESCR, la CEDAW, el Convenio núm. 100 de la OIT (Igualdad de remuneración), el Convenio núm. 111 de la OIT [Discriminación (empleo y ocupación)], y otros, se compromete plenamente a garantizar la participación igualitaria sin discriminación y la protección igualitaria ante la ley de las mujeres y los grupos vulnerables o marginados.

Acciones propuestas

Federal

13. Ratificar el Convenio núm. 190 de la OIT (Violencia y acoso).

- **Indicadores de rendimiento:** i) Las medidas adoptadas antes de la ratificación; ii) La ratificación de la Convención
- **Principio(s) Rectores de las Naciones Unidas:** 1, 3
- **ODS relevantes:** Objetivo 5 – Igualdad de Género; Objetivo 16 – Paz, Justicia e Instituciones Fuertes

3.2.4 | Normas laborales y economía informal

Los respectivos gobiernos provinciales de Punjab, Sindh y Khyber Pakhtunkhwa aprobaron cada uno una política laboral en 2018, comprometiéndose a proporcionar trabajo decente a los trabajadores, de conformidad con varios convenios de la OIT, y centrándose en la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores, y la erradicación del trabajo infantil, así como el trabajo forzoso. Además, Punjab y el Territorio de la Capital de Islamabad tienen legislación sobre los derechos de los trabajadores domésticos. Pakistán también ha ratificado varios convenios de la OIT que exigen a los Estados proteger los derechos de los trabajadores, erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso o cualquier forma de esclavitud moderna. Estos convenios también exigen que los Estados restrinjan las horas de trabajo, prohíban todo tipo de discriminación en el empleo y la ocupación, compensen a los trabajadores incapacitados por enfermedades profesionales, accidentes o lesiones y la habilitación de trabajadores discapacitados, etc. La aplicación reforzada y efectiva de las normas laborales promoverá el crecimiento, los beneficios, la protección, la libertad, la dignidad y la protección y la igualdad de todos los trabajadores en todos los sectores.

Acciones propuestas

Federal

38. Ratificar el Convenio núm. 177 de la OIT (Trabajadores a domicilio).

- **Indicadores de rendimiento:** i) Las medidas adoptadas antes de la ratificación; ii) La ratificación de la Convención
- **Principio(s) Rectores de las Naciones Unidas:** 1, 2, 3

► Visión general de las normas, instrumentos, servicios y proyectos de la OIT

- **ODS relevantes:** Objetivo 5 – Calidad de género; Objetivo 8 – Trabajo decente y crecimiento económico; Objetivo 10 – Reducción de las desigualdades; Objetivo 16 – Paz, justicia e instituciones fuertes

39. Ratificar el Convenio núm. 189 de la OIT (Trabajadores Domésticos).

- **Indicadores de rendimiento:** (i) Medidas adoptadas antes del Ministerio de Derechos Humanos - Pakistán | 29 Ratificación; (ii) Ratificación del Convenio
- **Principio(s) Rectores de las Naciones Unidas:** 1, 3
- **ODS relevantes:** Objetivo 5 – Calidad de género; Objetivo 8 – Trabajo decente y crecimiento económico; Objetivo 10 – Reducción de las desigualdades; Objetivo 16 – Paz, justicia e instituciones fuertes

Federal y Provincial

40. Incorporar los términos de todos los convenios ratificados de la OIT en el marco jurídico que rige los derechos de todos los trabajadores en Pakistán, incluidos los de la economía informal.

- **Indicadores de rendimiento:** (i) Enmiendas efectuadas a la legislación de las reuniones de alto nivel y las consultas con las partes interesadas sobre el alcance de los Convenios de la OIT; (ii) Promulgación de la legislación pertinente; (iii) Desarrollo de políticas pertinentes
- **Principio(s) Rectores de las Naciones Unidas:** 1, 2, 3
- **ODS relevantes:** Objetivo 5 – Calidad de género; Objetivo 8 – Trabajo decente y crecimiento económico; Objetivo 10 – Reducción de las desigualdades; Objetivo 16 – Paz, justicia e instituciones fuertes

3.2.5 | Trabajo infantil

Según lo establecido durante la NBA y el proceso consultivo, la legislación sobre el trabajo infantil en Pakistán requiere una implementación y aplicación más eficaces desde la raíz. Además, las fallas en las garantías procesales, como el nombramiento de mecanismos de inspección del trabajo, dificultan el progreso. Además, también se necesita un mayor consenso y coherencia con respecto a las definiciones de trabajo infantil, trabajo peligroso y las peores formas de trabajo infantil. El Estado de Pakistán se compromete a cumplir con su obligación de eliminar el trabajo infantil de conformidad con la Constitución, y el Convenio sobre los Derechos del Niño, el Convenio núm. 138 de la OIT (edad mínima), el Convenio núm. 182 de la OIT (peores formas de trabajo infantil), así como otros instrumentos jurídicos internacionales y nacionales. Además, en marzo de 2019, el Ministerio de Derechos Humanos, con el apoyo de UNICEF, lanzó una encuesta nacional sobre el trabajo infantil. Los resultados de esta encuesta se utilizarán para generar respuestas intersectoriales basadas en la evidencia para apoyar la erradicación del trabajo infantil en todo Pakistán.

3.2.6 | Trabajo forzoso o condición de servidumbre (*Bonded*)

Según se estableció durante el proceso consultivo y de la NBA, existe un sólido marco legislativo federal y provincial para abordar el trabajo forzoso, sin embargo, los desafíos siguen en la implementación desde la raíz, incluyendo bajas tasas de condena y la falta de conciencia entre los trabajadores en condiciones de servidumbre sobre sus derechos de acuerdo con la ley. La Constitución de Pakistán y la legislación penal central de Pakistán, el Código Penal de Pakistán, prohíben el trabajo forzoso o en condiciones de servidumbre. La Ley de Prevención de la Trata de Personas de 2018 y la Ley de Trabajo en Condición de Servidumbre (Abolición) de 1992 también prohíben el trabajo en servidumbre. Además, la Ley de Trabajo en Servidumbre (Abolición) pide el establecimiento de Comités de Vigilancia a nivel de distrito para monitorear e informar cualquier instancia de trabajo forzoso o en servidumbre. Pakistán ha ratificado el Convenio 29 de la OIT (Trabajo Forzoso) y el Convenio 105 de la OIT (Abolición del Trabajo Forzoso), y se ha comprometido a eliminar el trabajo forzoso o en servidumbre.

Acciones propuestas

Federal

55. Ratificar el Protocolo al Convenio 29 de la OIT (Trabajo Forzoso).

- **Indicadores de rendimiento:** i) Las medidas adoptadas antes de la ratificación; ii) La ratificación de la Convención
- **Principio(s) Rectores de las Naciones Unidas:** 1, 3
- **ODS relevantes:** Objetivo 8 – Trabajo decente y crecimiento económico; Objetivo 16 – Paz, justicia e instituciones fuertes

3.2.7 | Salud y seguridad en el trabajo

Acciones propuestas

Federal

61. Ratificar el Convenio núm. 155 (Seguridad y Salud en el Trabajo) y el Convenio núm. 187 (Marco de Promoción para la Seguridad y Salud en el Trabajo) de la OIT.

- **Indicadores de rendimiento:** i) Las medidas adoptadas antes de la ratificación; ii) La ratificación de los Convenios
- **Principio(s) Rectores de las Naciones Unidas:** 1, 3
- **ODS relevantes:** Objetivo 3 – Buena Salud y Bienestar; Objetivo 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico; Objetivo 16 – Paz, Justicia e Instituciones Fuertes

04 | EXPECTATIVAS DEL ESTADO RESPECTO DE LAS EMPRESAS

Para facilitar y guiar a las empresas a fin de garantizar el cumplimiento y el apoyo a la implementación efectiva de las áreas prioritarias del PAN y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, el Estado de Pakistán espera que las empresas:

13. Además de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, sean conscientes y se guíen por las directrices y principios internacionales, tales como las Dimensiones de Género de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, las Directrices de Diligencia Debida de la OCDE para una Conducta Empresarial Responsable, los Principios Fundamentales y los Derechos en el Trabajo de la OIT, (...).

Perú: Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, junio de 2021

PREDETERMINADO

Como se indica en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT, principales instrumentos, entre otros, que sustentan el PAN, la debida diligencia es una condición para el funcionamiento de cada empresa, inseparable de su función de generar riqueza. (...)

El consenso sobre estas acciones ha sido el resultado del compromiso asumido permanentemente por los miembros de la Mesa de Múltiples Partes Interesadas. También ha sido fundamental el apoyo brindado desde el inicio del proceso por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la OACDH, la OIT, la OCDE y la Unión Europea, a través del proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERLAC), (...).

INTRODUCCIÓN

En particular, la Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, publicada en 2018, además de haber sido acordada por gobiernos, sindicatos, empresas, y la sociedad civil, busca promover un consenso sobre la debida diligencia y también ayudar a las empresas a implementar las recomendaciones de debida

diligencia contenidas en los Principios Rectores, así como en la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (véase OCDE, 2018). (...)

CAPÍTULO I PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PRIMER PLAN DE ACCIÓN NACIONAL SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

1.1. Antecedentes y contexto

Cabe señalar también que, desde su inicio, el proceso ha tenido una alianza estratégica con organizaciones internacionales como el ACNUR, la OIT, Y la OCDE, a través del Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (Ceralc)⁹, financiado y diseñado en colaboración con la Unión Europea (UE). También ha recibido un valioso apoyo de embajadas de países aliados: Reino Unido, Alemania, Suiza, Suecia, España, El Reino de los Países Bajos y Francia.

3.2. Conclusiones de las cuestiones específicas

Libertad de asociación y negociación colectiva

En el marco del Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, y sobre la base de las contribuciones recogidas durante el proceso de diálogo, es pertinente fortalecer las normas sobre la materia, como resultado del diálogo social; asimismo, es necesario prestar atención a la implementación de la nueva Ley de Procedimiento Laboral, que está pendiente de entrar en vigor en algunos distritos judiciales. (...)

Agricultura a gran escala

En ese sentido, como señaló el Grupo de Trabajo sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Defensoría del Pueblo, así como los órganos especiales de seguimiento periódico de la OIT y el informe de la OCDE sobre los países, las instituciones estatales y las políticas públicas, en general, deben fortalecerse para garantizar una mayor eficacia de acuerdo con las normas internacionales, especialmente en áreas como la sostenibilidad social y ambiental, los derechos laborales y el trabajo decente, y la consulta previa, entre otros. (...)

Directriz estratégica N° 2: Diseño de políticas de protección pública para prevenir violaciones de derechos humanos en el entorno empresarial.

Objetivo N° 1: Promover acciones regulatorias para prevenir violaciones de derechos humanos en el ámbito corporativo

19. Formular una propuesta de fortalecimiento de la implementación de la consulta previa, basada en el Convenio núm. 169 de la OIT y el marco de GPRBC, considerando el desarrollo de actividades productivas en un contexto de desarrollo sostenible del país, con la participación de las entidades estatales competentes.

Los procesos de consulta previa deben fortalecerse sobre la base del Convenio 169 de la OIT y el marco Principios Rectores-CER, las regulaciones nacionales e internacionales y la jurisprudencia. Para ello, es necesario desarrollar una propuesta con las entidades estatales competentes, tanto a nivel nacional como subnacional que, a partir de una evaluación del estado de implementación de la consulta previa, identifique las medidas adecuadas para su fortalecimiento. Esta evaluación debe tener en cuenta la necesidad del desarrollo de actividades productivas, así como el cierre de brechas en infraestructura pública y servicios públicos, y la inversión privada en estas áreas en el marco del desarrollo sostenible.

Objetivo 2: Ratificar los tratados internacionales de Derechos Humanos, directa o indirectamente relacionados con actividades empresariales.

31. Promover la ratificación e implementación de acuerdos internacionales relacionados con los trabajadores migrantes.

Hay una serie de tratados, principalmente de la OIT, de los que el Estado peruano no es parte y que podrían fortalecer el sistema jurídico dirigido a prevenir violaciones de derechos humanos en el entorno empresarial. Esto requiere una evaluación específica del Convenio núm. 97 de la OIT sobre los trabajadores migrantes; Convenio núm. 118

sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social; Convenio núm 143 sobre trabajadores migrantes, analizando su pertinencia y contribución, así como si están en armonía con otras legislaciones nacionales, que serán consideradas en el Informe Técnico.

32. Promover la ratificación y aplicación del Convenio núm. 187 sobre seguridad y salud en el trabajo.

Hay una serie de tratados, principalmente de la OIT, de los que el Estado peruano no es parte y que podrían fortalecer el sistema jurídico, dirigido a prevenir violaciones de derechos humanos en el entorno empresarial. Esto requiere una evaluación específica del Convenio núm. 187 de la OIT, analizando su pertinencia y contribución, así como su armonía con el resto de la legislación nacional, que será considerada en el Informe Técnico.

Polonia: Plan de Acción Nacional polaco para la Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos 2017-2020, mayo de 2017

PILAR I

El deber del Estado de proteger los derechos humanos

1. Regulaciones relativas a las empresas y los derechos humanos en virtud de la legislación polaca

A nivel reglamentario, las disposiciones del Derecho laboral garantizan el cumplimiento de las normas y derechos laborales derivados de las obligaciones internacionales de Polonia, en particular del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y de la Carta Social Europea, así como los contenidos en los Convenios Fundamentales de la OIT en consonancia con la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El cumplimiento de los principios básicos del derecho laboral es posible sobre la base de numerosas disposiciones del Código del Trabajo (CT) y otros actos que especifican en detalle los derechos de los empleados y los empleadores, describiendo formas en que pueden utilizarse e implementando los convenios de la OIT ratificados por Polonia.

La legislación nacional identifica ámbitos de los derechos humanos fundamentales en el trabajo, tal como se especifica en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

Libertad de asociación

La libertad sindical está garantizada por las disposiciones de la Constitución de la República de Polonia (artículos 12 y 59) y la legislación, en particular la Ley de 23 de mayo de 1991 sobre los sindicatos (Diario de Leyes de 2015, punto 1881). Polonia ha ratificado los actos básicos del derecho internacional sobre la libertad sindical, a saber, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8), la Carta Social Europea (artículos 5 y 6) y los Convenios de la OIT núms. 87 y 98.

Apéndice 1

Mecanismos internacionales no vinculantes y marco jurídico internacional vigente en Polonia en relación con las empresas y los derechos humanos

Mecanismos internacionales no vinculantes

La responsabilidad corporativa por las violaciones de las normas y estándares internacionales de derechos humanos se establece en mecanismos no vinculantes. En este sentido, además de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, deben mencionarse los siguientes documentos:

2. Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social de 1977 (última modificación en 2006): se refiere a la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos y los derechos de los trabajadores en muchos aspectos, teniendo en cuenta el acervo existente de la OIT;

Marco jurídico internacional vigente en Polonia

► Visión general de las normas, instrumentos, servicios y proyectos de la OIT

Al mismo tiempo, las normas internacionales del trabajo están incluidas en el llamado Código Internacional del Trabajo, que consiste en los convenios de la OIT. La Declaración de la OIT de 1998 distingue los principios y leyes básicos relativos a cuatro ámbitos de los derechos humanos en el trabajo:

- libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva;
- prohibición de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
- eliminación efectiva del trabajo infantil;
- eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;

Estos derechos se incluyeron en los ocho Convenios Fundamentales de la OIT.

Eslovenia: Plan de Acción Nacional de la República de Eslovenia sobre Empresas y Derechos Humanos, noviembre de 2018

El objetivo del Plan de Acción Nacional y el compromiso de implementar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos

Este Plan de Acción compromete a la República de Eslovenia a alcanzar los objetivos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y de otros mecanismos internacionales importantes relativos a la protección y promoción de las empresas y los derechos humanos, por ejemplo, las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y directrices de responsabilidad social (por ejemplo, ISO 26000, estándares GRI).

Las expectativas del Estado respecto de las empresas

Las empresas deben respetar y proteger los derechos humanos reconocidos internacionalmente como se definen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y Derechos Fundamentales, según se estipula en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Además, se alienta a las empresas a que actúen de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT, e informen de acuerdo con las normas ISO 26000 y GRI.

Principio 2. Los Estados deben establecer claramente la expectativa de que todas las empresas comerciales domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción respeten los derechos humanos durante sus operaciones.

En Eslovenia, se espera que los operadores económicos garanticen proactivamente la protección de los derechos humanos en todas sus operaciones comerciales de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT. También se proporciona orientación mediante el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las normas ISO 26000 y GRI.

Principio 3a. a) Hacer cumplir las leyes que tienen como objetivo, o tienen el efecto de, exigir a las empresas que respeten los derechos humanos, y periódicamente evaluar la adecuación de dichas leyes y abordar cualquier laguna.

Trabajo precario: El trabajo precario tiene efectos negativos tanto en las personas como en la sociedad, por lo que el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la República de Eslovenia ha introducido actividades sistémicas para complementar la Ley de Relaciones Laborales. (...)

La Ley de Relaciones Laborales contiene varias disposiciones a tal efecto, entre ellas una disposición de conformidad con los reglamentos de la UE (Directiva del Consejo relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada) y el Convenio de la OIT relativo al trabajo a tiempo parcial núm. 175, 24 que estipula que tanto un contrato de trabajo de duración determinada como un contrato de tiempo parcial deben proporcionar prestaciones legales y de seguridad social completas. En cuanto a la

seguridad jurídica, económica y social, la ley estipula que los trabajadores de agencia tienen la misma condición que los trabajadores empleados directamente con el empleador final.

Principio 9. Los Estados deben mantener un espacio adecuado de políticas internas para cumplir con sus obligaciones en materia de derechos humanos en la búsqueda de objetivos políticos comerciales con otros Estados o empresas, por ejemplo, mediante tratados o contratos de inversión.

La política comercial común recae en la competencia exclusiva de la Unión Europea, miembro de la cual también es Eslovenia, y por eso Eslovenia no celebra acuerdos comerciales preferenciales con otros países. Los acuerdos comerciales más recientes contienen disposiciones de desarrollo sostenible, que exigen que los signatarios respeten los derechos de los trabajadores mediante la adhesión a determinados convenios de la OIT, para proteger el medio ambiente y observar las disposiciones contenidas en las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

► Eslovenia publicó su [2do Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos](#) en junio de 2021, (solo disponible en esloveno).

Corea del Sur: [El 3er Plan de Acción Nacional \(PAN\) para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la República de Corea 2018 a 2022](#) (traducción provisional al inglés del Capítulo 8 sobre empresas y derechos humanos del PAN general de la República de Corea), agosto de 2018

A. Significado y antecedentes

(2) Antecedentes

Con la expansión de la influencia social corporativa y el creciente interés en la gestión de los derechos humanos, se han incrementado las demandas para que las empresas protejan y respeten los derechos humanos en todo el mundo. Como se ha visto en el desarrollo de la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT, las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la comunidad internacional se ha interesado en el tema de las empresas y los derechos humanos. Desde que las Naciones Unidas adoptaron los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos en 2011, los Principios Rectores se han establecido como las normas internacionales estándar en las empresas y los derechos humanos al ser ampliamente adoptados en gobiernos, corporaciones, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones internacionales.

B. Normas internacionales

(1) Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social

- Los Estados deben desarrollar e implementar políticas proactivas para promover el empleo, mientras que las empresas multinacionales que operan en los países en desarrollo deben esforzarse por ampliar las oportunidades de empleo y el número de puestos de trabajo.
- La Declaración tiene por objeto promover la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo social y económico y minimizar cualquier impacto potencial en el funcionamiento de las empresas multinacionales, fomentando la cooperación entre los tres partidos de las organizaciones laborales, las organizaciones de empleadores y el gobierno, y haciendo cumplir las políticas y legislaciones apropiadas.

D. Tareas para el Tercer PAN

(6) Proteger los derechos humanos a través de organizaciones internacionales multilaterales

Participación de organizaciones internacionales multilaterales, incluidas las Naciones Unidas, la OMC, la OIT, la OCDE y 6 consideraciones de las cuestiones de derechos humanos relacionadas con las empresas.

España: Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, julio de 2017

III. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

B. Pilar I: El deber del Estado de proteger los derechos humanos

B.1 Principios fundacionales

Principio Rector 1. Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o jurisdicción por terceros, incluidas las empresas.

El deber del Estado de proteger se refiere a las obligaciones definidas en los tratados que ha ratificado. España también ha ratificado los llamados ocho Convenios Fundamentales de la OIT:

- Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio; Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva; Convenio núm. 100 sobre la igualdad de remuneración; Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso; Convenio núm. 111 sobre discriminación (empleo y ocupación); Convenio núm. 138 sobre edad mínima de admisión al empleo; Convenio núm. 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

Además, cabe señalar que España es parte del Convenio núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas.

Los instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes en el ámbito de los derechos humanos son complementarios a los instrumentos de “*soft law*” con los que España también ha manifestado su compromiso, como la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales.

Principio Rector 2. Los Estados deben indicar claramente lo que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respetan los derechos humanos en todas sus actividades.

Medidas

6. Las empresas y sectores sujetos a mayores riesgos serán informados sobre el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989) y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007). Esta acción de creación de conciencia mostrará los beneficios que el respeto de los derechos humanos puede acarrear para las empresas, así como ejemplos de buenas prácticas.

Suecia: Plan de acción para empresas y derechos humanos, agosto de 2015

1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos

El papel del Estado en la protección de los derechos humanos

Suecia se ha adherido a varios de los convenios de las organizaciones internacionales sobre derechos humanos, incluidos los convenios de las Naciones Unidas, el Consejo de Europa y la Organización Internacional del Trabajo. En ese sentido, Suecia está obligada a informar a intervalos regulares sobre su implementación de las disposiciones de los convenios.

2. La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos

► Visión general de las normas, instrumentos, servicios y proyectos de la OIT

Los instrumentos reconocidos internacionalmente son una guía para las empresas en sus esfuerzos por los derechos humanos. Los derechos humanos reconocidos internacionalmente más relevantes en este contexto están contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los ocho Convenios Fundamentales de la OIT conocidos como “los Convenios Fundamentales”. Dependiendo de las circunstancias, las empresas podrían necesitar considerar normas adicionales.

De acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, se espera que los esfuerzos de las empresas en materia de derechos humanos incluyan los siguientes puntos principales:

► En las operaciones de la empresa, la declaración de la política aprobada al más alto nivel sobre el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los Convenios Fundamentales de la OIT.

Anexo: Medidas planificadas

Normativa y legislación

La UE ha adoptado nuevas directivas sobre contratación pública: una Directiva sobre contratación pública, una Directiva sobre contratación pública por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, el transporte y los servicios postales, y una Directiva sobre la adjudicación de contratos de concesión. Los considerandos de las Directivas establecen expresamente que los órganos o entidades de contratación, en sus contratos, pueden exigir a los proveedores, en la ejecución del contrato que cumplan, en esencia, con las disposiciones de los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Anexo: Enlaces

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con un servicio de asistencia (*helpdesk*) que proporciona información y una lista de recursos y herramientas para las empresas que necesitan asesoramiento sobre normas laborales. También es posible llamar o enviar un correo electrónico al servicio de asistencia (*helpdesk*) : www.ilo.org.

Suiza: Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos: Plan de Acción Nacional Suizo 2020-23, enero de 2020

2.1 Pilar 1: Deber del estado de proteger

2.1.1 Principios fundacionales

Principios rectores 1 a 3

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas no imponen nuevos deberes al Estado. Más bien, proporcionan detalles más específicos sobre cómo el deber existente de proteger los derechos humanos también se aplica a las empresas. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas tienen una importancia clave en los convenios internacionales de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, los Convenios Fundamentales de la OIT y las disposiciones pertinentes del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Los Estados deben proteger contra los abusos de los derechos humanos dentro de su territorio y/o jurisdicción por parte de terceros, incluidas las empresas comerciales. El deber de proteger se basa en las obligaciones existentes de Suiza en virtud del derecho internacional. El Consejo Federal considera la prevención de violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas suizas y el acceso a recursos efectivos como parte integral de su deber estatal de proteger.

Principios rectores 6

Medida 12 Criterios bajo los convenios fundamentales de la OIT en materia de contratación pública a nivel federal, el Consejo Federal concede gran importancia a las prácticas sostenibles de contratación pública.

Las prácticas de contratación pública en Suiza se rigen por la Ley Federal de Contratación Pública (PPA) y la Ordenanza de Contratación Pública (PPO). La PPA estipula que el gobierno federal debe, como mínimo, supervisar el cumplimiento de los Convenios Fundamentales de la OIT cuando los bienes y servicios se suministran en el extranjero. La autoridad de adjudicación puede exigir a los licitadores que cumplan con otras normas internacionales fundamentales del trabajo, que proporcionen pruebas de cumplimiento y que acuerden auditorías. La Ley de Contratación Pública se viene revisando actualmente en consonancia con los cambios del Acuerdo de la OMC sobre Contratación Pública (ACP) de 2012. La PPA (en su versión modificada) incluirá los tres pilares de la sostenibilidad: económico, ambiental y social. En consecuencia, el principio de contratación pública sostenible regirá la interpretación y la implementación de la PPA y la PPO. En sus recomendaciones sobre contratación sostenible, la Conferencia Federal de Contratación Pública pide específicamente que se tengan en cuenta los factores sociales, ambientales y económicos, incluidos los criterios de derechos humanos cubiertos por los convenios fundamentales de la OIT. También recomienda que los criterios de sostenibilidad se reflejen en los procedimientos de adjudicación.

El gobierno federal también explorará la opción de crear una plataforma nacional para promover prácticas sostenibles de contratación pública y facilitar el intercambio de información entre los diferentes niveles de gobierno.

Principios rectores 9

Medida 18 Coherencia entre los acuerdos comerciales y la protección de los derechos humanos

El objetivo principal de los acuerdos de libre comercio es fomentar las relaciones comerciales bilaterales y aumentar la competitividad económica de los Estados contratantes. En la negociación de acuerdos de libre comercio (y acuerdos de promoción y protección de inversiones; véase más adelante), Suiza se compromete a garantizar que se incluyan disposiciones para lograr la coherencia entre el comercio y el desarrollo sostenible. Estos sirven para resaltar la obligación de las partes de cumplir con los acuerdos ambientales multilaterales aplicables y los convenios de la OIT, e implementarlos de manera efectiva. También se refieren a los instrumentos internacionales para proteger los derechos humanos y a los principios de una gobernanza corporativa responsable. Los acuerdos de libre comercio suizos 19 también contienen disposiciones que estipulan que el acuerdo no debe impedir o comprometer las obligaciones existentes en virtud del derecho internacional, incluso en relación con los derechos humanos. (...)

Principios rectores 10

Medida 22 Compromisos de Suiza con los Principios Rectores de las Naciones Unidas a nivel multilateral

Dentro de la OIT, Suiza apoya el seguimiento de la Resolución de la OIT de 2016 sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las cadenas de suministro mundial⁴⁰. También comenta las violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo cometidas por otros Estados miembros de la OIT. En el año 2019, Suiza declaró que estaba a favor de adoptar la ‘Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo’⁴¹, que sitúa los derechos de los trabajadores y las necesidades, aspiraciones y derechos de todas las personas en el centro de las políticas económicas, sociales y ambientales. El gobierno federal también promueve las recomendaciones de la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social. Estas actividades forman parte de los esfuerzos para promover el PAN y brindar a las empresas orientación sobre el cumplimiento de las normas laborales.

2.2 Pilar 2: La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos

2.2.1 Principios fundacionales

Según los Principios Rectores de la ONU, respetar los derechos humanos es una norma general de conducta que se espera que todas las empresas cumplan dondequiera que operen. Existe independientemente de la capacidad y/o voluntad de los Estados para cumplir con sus obligaciones en materia de derechos

humanos. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos reconocidos internacionalmente, tales como los expresados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y los principios de derechos humanos contenidos en los ocho Convenios Fundamentales de la OIT. Además de estos instrumentos, los mecanismos regionales instituidos por el Consejo de Europa, y específicamente el Convenio Europeo de Derechos Humanos y sus protocolos adicionales, también son importantes para Suiza. Dependiendo de las circunstancias, las empresas también deben observar normas adicionales relativas a grupos de población particularmente vulnerables, 46 incluyendo acuerdos que protegen a los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías, los niños y las personas con discapacidad.

2.2.2 Principios operacionales: debida diligencia en derechos humanos

Principios rectores 16 a 21

Medida 25 Promoción del servicio de asistencia (Helpdesk) de la OIT para las empresas

El servicio de asistencia para empresas (*Business Helpdesk*) de la OIT es un recurso valioso para los gerentes y los trabajadores de empresas que buscan información sobre cómo alinear mejor sus operaciones comerciales con las normas internacionales del trabajo y construir buenas relaciones laborales. El servicio de asistencia de la OIT (*Helpdesk*) brinda información en respuesta a preguntas específicas y dispone de un sitio web con herramientas de la OIT y recursos específicos para la empresa. Las consultas específicas sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo en las operaciones de la empresa se pueden enviar por correo electrónico directamente a la OIT. Las organizaciones de empleadores y las empresas individuales también pueden utilizar el servicio gratuito y confidencial proporcionado por el servicio de asistencia para empresas (*Helpdesk for Business*) de la OIT. Las respuestas son elaboradas por un equipo de expertos de la OIT basado en las diversas normas, documentos estratégicos y herramientas de la OIT.

Medida 29 Asociaciones público-privadas para promover el respeto de los derechos humanos en la cadena de valor

Para promover la implementación de los derechos laborales y los derechos humanos por parte de las empresas, el gobierno federal, junto con la OIT, apoya el programa de Mejor Trabajo (*Better Work*) para la industria textil y el programa de sostenimiento de empresas competitivas y responsables (SCORE) para apoyar a las PYME en la creación de condiciones de trabajo decentes. Estos proyectos son dirigidos conjuntamente por la OIT, los gobiernos, el sector privado y los sindicatos, y se centran en el cumplimiento de las normas laborales fundamentales, incluidas las medidas para combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Las herramientas desarrolladas por estos programas son compartidas con el sector privado.

Tailandia: 1er Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, octubre de 2019

Pilar 1: Deberes del Estado en la protección (proteger)

N°	Temas	Actividades	Agencias responsables	Periodo de tiempo (2019-2022)	Indicadores (Marco ancho)	Cumplimiento con Estrategia Nacional/ODS/Principios Rectores de las Naciones Unidas
1.	Convertirse en un partido de tratado internacional	Estudiar la posibilidad de ser parte en los Convenios 98 y 189 de la OIT evaluando la situación y el contexto de Tailandia	► Ministerio de Trabajo	2019	Un estudio de viabilidad para ser parte de los Convenios 98 y 189 de la OIT en el año 2019	► Estrategia Nacional para el Desarrollo y Fortalecimiento del Capital Humano ► Estrategia Nacional para la Cohesión Social y la Sociedad Justa ► SDG 8

► Visión general de las normas, instrumentos, servicios y proyectos de la OIT

					► Principios Rectores de las Naciones Unidas, Artículo 5
	Estudiar la Declaración tripartita de principios relativos a las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) de la OIT y considerar las directrices operativas para promover la Declaración	► Ministerio de Trabajo ► Ministerio de Asuntos Exteriores	2019–2020	Un estudio de la Declaración Tripartita de principios relativos a las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) de la OIT	► Estrategia Nacional para el Desarrollo y Fortalecimiento del Capital Humano ► Estrategia Nacional para la Cohesión Social y la Sociedad Justa ► SDG 8 ► Principios Rectores de las Naciones Unidas, Artículo 5
2.	Modificaciones a las leyes, reglamentos, políticas y medidas conexas	[...]	[...]	[...]	[...]
	Revisar las leyes pertinentes y considerar mejoras o desarrollos de conformidad con los Convenios núm. 138 y 182 de la OIT y el Protocolo 2014 del Convenio de la OIT sobre el Trabajo Forzoso, 1930	► Ministerio de Trabajo	2019–2022	El número de reuniones para revisar las leyes pertinentes	► Estrategia Nacional para el Desarrollo y Fortalecimiento del Capital Humano ► Estrategia Nacional para la Cohesión Social y la Sociedad Justa ► SDG 8 ► Principios Rectores de las Naciones Unidas, Artículos 1, 3, 5 y 7
	Estudiar los Principios Generales y las Directrices Operativas de la OIT sobre Contratación Justa y revisar las leyes y directrices prácticas vigentes para cumplir con dichos principios.	► Ministerio de Trabajo	2019–2022	Los resultados del estudio	► Estrategia Nacional para el Desarrollo y Fortalecimiento del Capital Humano ► Estrategia Nacional para la Cohesión Social y la Sociedad Justa ► SDG 8 ► Principios Rectores de las Naciones Unidas, Artículos 1, 3, 4, 5 y 7
	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
	Revisar la ley y el sistema de seguridad social considerando (1) mejorar las condiciones y beneficios de los asegurados (2) tener participación tripartita en la gestión del Fondo de Seguridad Social (3) acceso a los fondos por parte de todos los tipos de trabajadores por igual, especialmente los trabajadores informales. (4) proporcionar protección a los empleados jubilados (5) cumplimiento de los principios de la OIT	► Ministerio de Trabajo	2019–2022	Beneficios o criterios que han sido revisados o mejorados	► Estrategia Nacional para el Desarrollo y Fortalecimiento del Capital Humano ► Estrategia Nacional para la Cohesión Social y la Sociedad Justa ► SDG 8 ► Principios Rectores de las Naciones Unidas, Artículos 1, 3, 4, 5 y 7

Uganda: Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, agosto de 2021

3.8 Mujeres, grupos vulnerables y marginados

Niños y niñas: El trabajo infantil sigue siendo un problema grave en Uganda. Al menos dos millones de niños de entre 5-17 años realizan trabajo infantil, 1.7 millones de niños menores de 14 años y 507,000 realizan trabajos peligrosos (OIT/IPEC & UBOS, 2013). Esto incluye a los niños que trabajan en los sectores de la agricultura, servicio doméstico, la industria extractiva (incluidos los niños que participan en la minería artesanal y a pequeña escala) y los que son víctimas de la explotación sexual comercial. La proporción de niños en trabajos peligrosos fue más del doble en las zonas urbanas (61 por ciento) en comparación con las rurales (23 por ciento) (OIT/IPEC y UBOS, 2013). (...)

Reino Unido: Buenas Prácticas: Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, septiembre de 2013

2. El deber del Estado de proteger los derechos humanos

El marco jurídico y político existente en el Reino Unido

El Reino Unido ha creado o respaldado una serie de instrumentos que fomentan diferentes aspectos del buen comportamiento empresarial y el respeto de los derechos humanos. Entre estos se incluyen:

- La Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo adoptada en 1998 y los 8 Convenios Fundamentales de la OIT ratificados por el Reino Unido sobre normas laborales;

Nuevas Acciones planificadas

(viii) **Trabajo de lobby con los Estados extranjeros**, incluso a través de contactos ministeriales y de nuestras embajadas y altas comisiones, para apoyar la implementación internacional generalizada de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y otros instrumentos internacionales pertinentes, incluidos los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT y los ocho convenios fundamentales que los incorporan, y las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales.

Buenas Prácticas: Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, actualizados en mayo de 2016

2. El deber del Estado de proteger los derechos humanos

El marco jurídico y político existente en el Reino Unido

El Reino Unido ha creado o respaldado una serie de instrumentos que fomentan diferentes aspectos del buen comportamiento empresarial y el respeto de los derechos humanos. Entre estos se incluyen:

- La Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo adoptada en 1998 y los 8 Convenios Fundamentales de la OIT ratificados por el Reino Unido sobre normas laborales;

Compromisos gubernamentales

8. El Gobierno hará lo siguiente para reforzar la aplicación de sus compromisos en virtud del Pilar 1 de los Principios Rectores de las Naciones Unidas:

- (i) Seguir apoyando la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas en otros países, incluso mediante el desarrollo de Planes de Acción Nacionales... Haremos *lobby* con los Estados extranjeros, incluso a través de contactos ministeriales y nuestras embajadas y altas comisiones, para que apoyen la implementación internacional generalizada de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y otros instrumentos internacionales pertinentes, incluidos los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT y los ocho convenios fundamentales que los incorporan, y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Estados Unidos: Conducta empresarial responsable- Primer Plan de Acción Nacional para los Estados Unidos de América, diciembre de 2016

1. LIDERANDO CON EL EJEMPLO

Resultado 1.3: Aprovechar el poder adquisitivo del gobierno de los EE.UU para promover altos estándares

- El Departamento de Trabajo (DOL por sus siglas en inglés) viene financiando investigaciones sobre el trabajo forzoso en las cadenas de suministro mundiales de industrias específicas y una Red Mundial de Negocios sobre Trabajo Forzado dirigida por la OIT.

2. COLABORAR CON LAS PARTES INTERESADAS

Resultado 2.1: Mejorar el valor de las iniciativas de múltiples partes interesadas en CER

OIT-Corporación Financiera Internacional (CFI) Programa de Mejor Trabajo

Más de 60 marcas de ropa estadounidenses forman parte del programa *Better Work*, implementado por la OIT en asociación con la CFI. DOL ha financiado programas *Better Work* en Bangladesh, Camboya, Haití, Jordania, Lesotho, Nicaragua y Vietnam. El programa *Better Work* se viene implementando en 1,343 fábricas de ropa de exportación, apoyando mejores condiciones laborales para aproximadamente 1,750,000 trabajadores en todo el mundo.

Cooperación Técnica DOL

DOL financia una serie de proyectos que involucran la colaboración con actores del sector privado en temas de CER, incluyendo:

- Un proyecto de \$12 millones de dólares, del Protocolo a la Práctica: La construcción de un puente hacia la acción mundial sobre el trabajo forzoso, apoya los esfuerzos mundiales y nacionales de conformidad con el Protocolo y la Recomendación sobre el trabajo forzoso de la OIT de 2014. Entre otras cosas, este proyecto organizará un foro global de la cadena de suministro centrado en el papel de las empresas en el abordaje del trabajo forzoso.

Iniciativa de Derecho Laboral de Birmania

La Iniciativa para Promover los Derechos y Prácticas Fundamentales del Trabajo en Myanmar, desarrollada por el Estado, DOL y la Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos (USTR), en asociación con Japón, Dinamarca, la Unión Europea y el Estado, DOL, USTR -16- La OIT fue lanzada en 2014 y tiene como objetivo ayudar a modernizar las leyes laborales de Birmania de acuerdo con las normas internacionales del trabajo, desarrollar la capacidad del gobierno para administrar y hacer cumplir la legislación laboral y fomentar un diálogo más fuerte entre el gobierno, las empresas, el trabajo y la sociedad civil.

Metas de Desarrollo Sostenible.

DOL ha participado activamente en la Alianza 8.7 liderada por la OIT, una coalición de empresas y otras partes interesadas comprometidas a aumentar las acciones para lograr el Objetivo 8.7 de los ODS sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas.

3. FACILITACIÓN DE CER POR PARTE DE LAS EMPRESAS

Resultado 3.3: Creación de capacidades y soporte técnico para promover entornos habilitantes

Eliminación del trabajo infantil y forzoso en las cadenas de suministro agrícolas

En 2011, el USDA, DOL y el Estado publicaron las Directrices para eliminar el trabajo infantil y forzoso en las cadenas de suministro agrícolas, desarrolladas como parte de un proceso de múltiples partes interesadas que incluyó a funcionarios de alto nivel de estas agencias, representantes de empresas, la sociedad civil y académicos. Los elementos específicos de las Directrices deben integrarse en cualquier programa de empresas agrícolas para reducir el trabajo infantil o forzoso, e incluir el cumplimiento de las normas de la OIT sobre trabajo infantil y trabajo forzoso.

5. PROPORCIONAR ACCESO A LA SOLUCIÓN

El gobierno de los Estados Unidos también buscará fortalecer los sistemas judiciales en otros países a través de sus programas de asistencia extranjera; construir un consenso internacional para mecanismos de reparación sólidos a través de su participación en las Naciones Unidas, la OCDE, la OIT y otras organizaciones y foros multinacionales; y avanzar en su agenda para la solución a través de consultas a domicilio con las partes interesadas pertinentes.

► **Información adicional**

Empresas Multinacionales y Unidad de Compromiso Empresarial

ilo.org/multi

ilo.org/mnedeclaration

Información de contacto:

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Empresas Multinacionales y Unidad de Compromiso Empresarial

T: +41 22 799 7159
E: multi@ilo.org