

Consejo de Administración

335.ª reunión, Ginebra, 14-28 de marzo de 2019

GB.335/INS/6 (Rev.)

Sección Institucional

INS

Fecha: 14 de marzo de 2019

Original: inglés

SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe sobre los progresos alcanzados en la aplicación de la iniciativa relativa a las empresas

Finalidad del documento

En el presente documento se informa de los progresos registrados en la aplicación de la iniciativa relativa a las empresas y la estrategia para ampliar la colaboración de la OIT con el sector privado, y se extraen enseñanzas para introducir mejoras.

Se invita al Consejo de Administración a solicitar al Director General que siga mejorando la colaboración de la OIT con el sector privado, con arreglo a los objetivos de la iniciativa relativa a las empresas y a las orientaciones del Consejo de Administración (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 43).

Objetivo estratégico pertinente: Transversal.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles y todos los ejes de política transversales.

Repercusiones en materia de políticas: Promoción de los objetivos estratégicos de la OIT mediante la colaboración con el sector privado.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: En función de la decisión del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Empresas (ENTERPRISES).

Documentos conexos: GB.334/INS/13/1; GB.331/INS/18/1; GB.329/INS/6; GB.328/POL/2; GB.326/INS/3; GB.321/INS/6; GB.320/INS/5/1; GB.320/INS/5/2; GB.320/POL/10; GB.319/INS/5 (Rev.).

Introducción

1. La iniciativa relativa a las empresas es una de las siete iniciativas que se han emprendido para el centenario de la OIT. Tiene por objeto aprovechar la experiencia de las empresas mediante una colaboración directa y constructiva, definiendo las áreas en que la OIT puede colaborar con ellas para lograr los objetivos que se ha fijado.
2. La OIT colabora en cumplimiento de todos sus objetivos estratégicos y en todas las regiones del mundo con empresas de todas las dimensiones para facilitar un aprendizaje recíproco. Esta iniciativa permite a la OIT comprender mejor la realidad que viven las empresas para lograr los objetivos de trabajo decente, y permite a las empresas obtener una visión más completa de los instrumentos y las políticas de la OIT que son pertinentes, y beneficiarse de los conocimientos especializados y del alcance de la Organización.
3. En su 321.^a reunión (junio de 2014), el Consejo de Administración aprobó una estrategia encaminada a ampliar la colaboración de la OIT con el sector privado para llevar a la práctica la iniciativa relativa a las empresas, y estableció una metodología y un procedimiento interno relativos a dicha colaboración. Se designó a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) como puntos de contacto con los directivos de las empresas y con los sindicatos, respectivamente. Por otra parte, se confió a los departamentos de la Cartera de Políticas y a las oficinas exteriores competentes la dirección de los temas o actividades que entraban en el ámbito de sus carteras o regiones.
4. El Consejo de Administración examinó ya los informes sobre los progresos registrados en la aplicación de la iniciativa relativa a las empresas en 2016 y en 2017. El presente documento representa el tercer informe de esta índole. En él se destacan las enseñanzas que cabe extraer de las discusiones relativas a la ampliación y la profundización de la colaboración de la OIT con el sector privado, y se presentan las actividades que la Oficina ha dedicado a este empeño.

Presentación de la iniciativa relativa a las empresas

5. La iniciativa relativa a las empresas ha confirmado la importancia de la colaboración de la OIT con el sector privado en la consecución de los objetivos de la Organización; de ella cabe extraer ideas y enseñanzas que podrían ser de utilidad en la formulación de políticas. La colaboración con las empresas puede servir de nexo de unión entre la función normativa de la OIT y los esfuerzos encaminados a garantizar la aplicación efectiva de los instrumentos normativos en el terreno. Por ejemplo, de las 76 metas nacionales asociadas al resultado sobre la promoción de empresas sostenibles señalado en el actual Programa y Presupuesto de la OIT, 65 tienen un contenido relacionado con las normas de la OIT y 72 un contenido relacionado con el diálogo social.
6. La naturaleza variada de las empresas ha brindado oportunidades, pero también ha generado dificultades. Colaborar y actuar con las grandes empresas ha resultado mucho más fácil que hacerlo con las pequeñas y medianas empresas (pymes), menos organizadas y menos preparadas para la colaboración formal.
7. La intervención de organizaciones de empleadores y de trabajadores para trabar relaciones con mayor número de empresas, y particularmente con pymes, ha dado buen resultado y debe ser una prioridad en el futuro. También se han obtenido mejores resultados cuando se ha adoptado un enfoque más estructurado, por ejemplo a través de redes mundiales de

empresas, bien preparadas para cubrir los ámbitos definidos en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo titulado «Trabajar para un futuro más prometedor»¹.

8. Junto con estas redes, varios programas de la OIT, como el programa *Better Work* y el programa Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE), han ofrecido una plataforma sólida de colaboración directa y satisfactoria con las empresas.
9. También ha sido un acierto promover el aprendizaje recíproco, que ha supuesto una colaboración de la que han aprendido tanto la OIT como las empresas. Cabe indicar sin embargo que, al margen de las redes de empresas y de los programas de la OIT, ha sido difícil desarrollar las actividades, que deberían integrarse mejor para dar mejores resultados. Esta dificultad se diagnostica en el documento de gobernanza interna recién publicado sobre las actividades para los trabajadores y los empleadores, en el que se facilita orientación sobre cómo lograr mejoras en este terreno.
10. Muchas de las actividades realizadas en cumplimiento de la iniciativa relativa a las empresas se relacionan con el programa de acción sobre trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y conforme se avanza, mayor es la armonización con el programa de acción.
11. Entre las enseñanzas extraídas cabe señalar además que:
 - a) la OIT incrementa la escala y las repercusiones de sus actividades estableciendo con las empresas todos los tipos de colaboración posibles. La capacidad que la OIT tiene para difundir las buenas prácticas por conducto de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, de las redes de empresas y de las actividades en los países, es un factor que permite a la Organización fortalecer el impacto de sus actividades, y
 - b) algunas de las evaluaciones de proyectos han mostrado que colaborar con grupos de empresas puede tener mayor repercusión y ser más sostenible. La colaboración con empresas individuales puede incrementar algunos riesgos, como la falta de sostenibilidad o menor coordinación interna.
12. La iniciativa relativa a las empresas **no es un resultado, sino un proceso**, del cual la OIT todavía se encuentra en una fase relativamente temprana. No existe un enfoque de colaboración único y que funcione en todas las situaciones, por lo que el proceso siempre obligará a probar y adoptar diferentes enfoques. Con todo, la iniciativa relativa a las empresas ha ayudado a mejorar la coordinación interna entre departamentos, y la aplicación de un enfoque continuo y más integrado permitirá estrechar e intensificar la colaboración con las empresas, y conseguir así un impacto mayor.

A. Políticas y prácticas relativas a las empresas y a las cadenas de suministro

Redes mundiales de empresas

13. Aunque la Oficina colabora regularmente con las empresas multinacionales respecto a sus políticas sociales por diversos medios, se han creado varias redes mundiales de empresas para tratar cuestiones específicas.

¹ Véase: *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra, 2019.

14. En octubre de 2017, la **Plataforma sobre el trabajo infantil (CLP)** celebró su octava reunión mundial sobre el cometido que las empresas cumplen en la eliminación del trabajo infantil. En 2017-2018 se celebraron en Pakistán dos mesas redondas, uno de cuyos resultados principales fue la elaboración de un plan destinado a intensificar la colaboración para combatir el trabajo infantil. En 2018, una empresa afiliada a la CLP organizó una reunión en París para definir un enfoque común en el ámbito del suministro de minerales. En 2018, la Plataforma organizó en Uzbekistán un seminario virtual de ámbito mundial sobre las medidas encaminadas a combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la cosecha de algodón; también dirigió nuevas investigaciones sobre el trabajo infantil en los sectores de la minería y del reciclaje. También en 2018 celebró su novena reunión mundial en Ginebra, que incluyó una visita de alto nivel de representantes del Ministerio de Trabajo y Empleo de la India. Asimismo, mantuvo una reunión en México para intercambiar conocimientos y analizar medidas de colaboración para combatir el trabajo infantil en la industria del reciclaje. La CLP se compone hoy de 11 empresas, dos fundaciones financiadas por el sector privado, dos organismos de las Naciones Unidas y una organización de la sociedad civil.
15. La **Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso y trata de personas de la OIT** quedó abierta en junio de 2018, en Singapur, a la participación de empresas, organizaciones de empresas y organizaciones empresariales y de empleadores. Las consultas celebradas en Europa, Asia y los Estados Unidos con empresas y organizaciones empresariales y de empleadores a lo largo de 2018 permitieron a la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso y trata de personas determinar tres esferas prioritarias: 1) respaldar la coordinación y la colaboración de todas las empresas, sin perjuicio de sus dimensiones y del sector a que pertenezcan; 2) impulsar el cambio por medio de la definición y elaboración de herramientas y enfoques destinados a generar cambios dentro de las pequeñas empresas, y 3) promover cambios estructurales reforzando el cometido de las empresas en la formulación de políticas y programas nacionales. Se creó un comité directivo encargado de orientar la dirección estratégica y las actividades operativas. En 2019, los servicios de secretaría de la Red, que prestarán ACT/EMP y el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, ayudarán a incrementar el número de adhesiones, a coordinar las actividades, a gestionar la colaboración y a recabar continuamente los comentarios de los miembros de la Red. Ésta seguirá garantizando también un enlace estrecho con la Alianza 8.7 y otras iniciativas multilaterales.
16. La **Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT** no ha dejado de crecer desde que inició sus actividades, en 2010. Hoy reúne 27 empresas multinacionales, 29 redes nacionales de empresas y discapacidad, y una red nacional de empresa y discapacidad, además de ocho organizaciones internacionales sin ánimo de lucro y asociaciones de personas con discapacidad. En 2018, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT mantuvo su reunión anual, en la que cuatro empresas mundiales firmaron su carta, que contiene diez principios para la inclusión de personas con discapacidad en las empresas. En julio de 2018, la Red Mundial abrió una sección en China y, en enero de 2019, respaldó la inauguración de la Red Empresas y Discapacidad de la India. La Red mundial elaboró, en colaboración con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la *Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad*, que se ha publicado en árabe, español, francés, inglés y portugués.
17. La **Red Mundial de Aprendizaje (GAN)** es una alianza empresarial cuyo objeto es promover y vincular las iniciativas empresariales sobre las competencias y las oportunidades de empleo de los jóvenes, en particular mediante el aprendizaje. La GAN es una iniciativa de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) a la que se han asociado la OIT y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Actualmente está integrada por 15 empresas representadas al más alto nivel ejecutivo y ha creado 14 redes nacionales en cuatro continentes. En 2018, la GAN había generado 9,3 millones de

oportunidades para jóvenes, movilizado una red mundial de 244 empresas, publicado 15 herramientas e intercambiado 207 prácticas óptimas.

- 18.** La **Red Mundial de Empresas para Pisos de Protección Social** es una plataforma de intercambio de conocimientos sobre la protección social que es importante para las empresas y que brinda al sector privado una oportunidad única de contribuir activamente a la consecución de las metas 1.3 y 3.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Está integrada por 80 empresas y organizaciones de empleadores. Su cuarta reunión anual, que se mantuvo el 23 de octubre de 2018 en Ginebra, tenía por objeto examinar los avances registrados en el desarrollo de garantías para asalariados, las ventajas inherentes a la protección social, las actividades de creación de capacidad para las organizaciones de empleadores, la creación de redes locales y los proyectos nacionales destinados a alcanzar las metas 1.3 y 3.8 de los ODS. Los miembros de esta Red se comprometieron a adoptar medidas y a cumplir objetivos concretos en 2019, a saber: elaborar una versión mundial de la guía de buenas prácticas sobre el desarrollo de garantías de protección social en las empresas; celebrar dos seminarios temáticos en línea para facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias en 2019; efectuar nuevos estudios adicionales sobre las ventajas inherentes a la protección social; llevar a cabo un proyecto conjunto para propiciar la instauración de sistemas y de mínimos de protección social a escala nacional, y crear y estrenar al menos una nueva red nacional o regional.
- 19.** La Oficina también colabora regularmente con empresas exteriores a las redes oficiales, principalmente en reuniones bilaterales y en conferencias organizadas por industrias. En 2017-2018, el Director General se reunió varias veces con directores ejecutivos y otros altos cargos de empresas para examinar esferas de interés común o posible colaboración. También conversa a menudo con equipos empresariales responsables de las relaciones de trabajo o de la sostenibilidad en el plano mundial. Concretamente, intervino en varias conferencias empresariales, en particular en el foro «Engaging Business Forum 2018»: Colaboración mediante alianzas para abordar tendencias y evoluciones en materia de empresas y derechos humanos, coorganizado por la OIE; en el Foro 2018 de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y en una conferencia de empresas dedicada al futuro del trabajo, para presentar las recomendaciones de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.

Colaboración de la OIT con las pymes y las cooperativas

- 20.** En lo que respecta a la iniciativa empresarial y las pymes, casi 15 millones de participantes intervinieron en el programa **Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN)** en la última década. En los doce últimos meses se iniciaron nuevos acuerdos y proyectos de ejecución con el Viceministerio de Industria, Comercio y MiPymes de la República Dominicana; el organismo para pymes de Georgia; el organismo de desarrollo de micro, pequeñas y medianas empresas del Gobierno de Egipto; el nuevo organismo para pymes de Sierra Leona; el organismo nacional de empleo de Túnez; el servicio nacional público de empleo de Ucrania, y la Confederación nacional de organizaciones de empresarios (empleadores) de la República de Azerbaiyán (ASK).
- 21.** El programa SCORE es una iniciativa de la OIT de ámbito mundial cuyo objeto es mejorar la productividad y las condiciones de trabajo de las pymes. En 2017-2018 permitió formar a 6 621 trabajadores y directivos en 691 pymes. Mediante el curso «Productividad de las pymes: Un curso para los encargados de la formulación de políticas» propicia el desarrollo de las competencias y los conocimientos de los encargados de formular políticas y los mandantes de la OIT con miras a una acción eficaz sobre productividad y condiciones de trabajo en las pymes. Desde noviembre de 2017 ha permitido formar a más de 300 de estos participantes en una tercera fase de ejecución. En septiembre de 2018, el programa SCORE permitió impartir en Accra, Ghana, en colaboración con el Centro Internacional de

Formación de la OIT (Centro de Turín) y la OCDE, un curso sobre la productividad de las pymes destinado a encargados de la formulación de políticas. A él asistieron más de 40 representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores. Además, en noviembre de 2018, ACTRAV y la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) organizaron un taller titulado «Trabajo decente y mejora de la productividad para un desarrollo sostenible en África». La presentación se centró en ejemplos y estudios de caso sobre cómo el diálogo social de ámbito empresarial permite mejorar la productividad a ese nivel.

22. El programa SCORE reveló la necesidad de elaborar para los principales compradores de Colombia una herramienta que les permitiese desarrollar las cadenas de suministro tomando en consideración las cuestiones de género. Esta nueva herramienta ayuda a detectar los prejuicios sexistas en las pymes y propicia la aplicación de medidas favorables a la igualdad de género en el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Perú y Turquía. En China, el programa SCORE colabora estrechamente con iniciativas multilaterales, como la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), que contribuye a que un número creciente de compradores importantes participen en la acción destinada a mejorar la productividad y las condiciones de trabajo de las pymes en sus cadenas de suministro. Desde 2017, la ETI ha patrocinado formaciones SCORE en 17 fábricas chinas que abastecen productos a ocho marcas integradas en esa acción.
23. El **Programa de Finanzas Solidarias** de la OIT ha seguido fomentando enfoques innovadores respecto de las cuestiones sociales importantes. Mediante este Programa se ha colaborado con más de 80 entidades, como bancos, inversores de impacto, instituciones de microfinanciación y compañías de seguros para ayudarles a desarrollar servicios financieros y no financieros conexos innovadores que propicien el trabajo decente. La colaboración establecida con asociaciones industriales en materia de inclusión financiera, seguros con impacto e inversión sostenible ha dado lugar a varias iniciativas de medición de impacto. Entre éstas cabe mencionar «Las normas universales para la gestión del desempeño social: un recurso completo para la industria de las microfinanzas» y la incorporación del tema de la inclusión financiera por la Red mundial de inversión de impacto. Las enseñanzas extraídas de la aplicación de soluciones novedosas se compartieron con más de 49 000 partes interesadas.
24. Desde 2010, la OIT organiza con la **Unión japonesa de cooperativas de consumidores (JCCU)** un viaje de estudio anual para permitir a gerentes de cooperativas africanas visitar el Japón e inspirarse en las diversas experiencias de cooperativas niponas. Hasta la fecha, 38 altos directivos de cooperativas de 16 países africanos han participado en nueve de estos viajes. En 2014 se emprendió un proyecto de cooperación técnica de tres años sobre el intercambio de conocimientos, centrado en la investigación y en la comunicación. El proyecto se prorrogó en una segunda fase, que durará de 2017 a 2020 con una financiación de la JCCU por valor de 1 millón de dólares de los Estados Unidos.
25. La OIT ayuda a sus mandantes a facilitar la **formalización** de las microempresas y pequeñas empresas en 21 países. Se han realizado diagnósticos nacionales de la informalidad en empresas en nueve países aplicando la meta 8.3 de los ODS y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) de la OIT. También se han elaborado o llevando a cabo estrategias y/o planes de acción nacionales o regionales en varios países, como Cabo Verde, Camerún, Ghana, México, Senegal y Sudáfrica. El Departamento de Empresas ha elaborado una nueva metodología, que se aplica a título experimental en Camerún, para medir la informalidad en las empresas y entablar un diálogo programático.

Alianzas y otros programas de la OIT

26. Hoy día existen 185 **alianzas de colaboración público-privadas**, de las cuales 133 se han fraguado con empresas por un presupuesto total de 57,8 millones de dólares de los Estados Unidos. En 2017-2018, el 48 por ciento de todas las alianzas de colaboración público-privadas (el 60 por ciento en términos monetarios) eran alianzas establecidas con empresas a fin de subsanar las deficiencias sistémicas en diversos sectores, por medio tanto de acuerdos con actores individuales en el sector privado como de alianzas e iniciativas conjuntas. En 2017-2018, las nuevas alianzas de colaboración público-privadas con empresas versaban sobre el empleo juvenil, los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la cadena de suministro, y las finanzas sociales. Un tercio de las alianzas de colaboración público-privadas establecidas con empresas y que reciben financiación son de ámbito mundial, seguidas de las alianzas establecidas para la región de Asia y el Pacífico (el 24 por ciento).
27. El **programa *Better Work*** sigue colaborando con más de 100 marcas y 1 600 fábricas proveedoras que emplean a cerca de 2,2 millones de trabajadores, de los cuales el 80 por ciento son mujeres. Hoy día se aplica en ocho países (Bangladesh, Camboya, Etiopía, Haití, Indonesia, Jordania, Nicaragua y Viet Nam), realiza actividades a título experimental en Egipto y contempla la posibilidad de ampliarse a otros países. La nueva estrategia del programa de referencia de la OIT titulado *Better Work* tiene por finalidad aumentar de manera significativa el impacto que el programa tendrá en los mandantes hasta 2022. Según la orientación derivada de la discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, que se celebró durante la 105.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016, y las enseñanzas extraídas de la evaluación del impacto del programa *Better Work* realizada ese año, se están llevando a cabo iniciativas para aumentar el impacto a través de nuevas alianzas y fortaleciendo la capacidad de los mandantes para paliar los déficits de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y también ampliando las actividades en las empresas de los Estados Miembros.
28. En el ámbito de la **seguridad y salud en el trabajo (SST)**, la Oficina ha estrenado el proyecto «**Juventud sana y segura**», que se ha lanzado a título experimental en tres países (Myanmar, Filipinas y Viet Nam) y se ha hecho extensivo a la Argentina, Colombia, Côte d'Ivoire, Indonesia y Uruguay. A escala mundial, este proyecto dio lugar a la celebración del Congreso SafeYouth@Work en Singapur, que coincidió con el XXI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo mantenido en septiembre de 2017. Con motivo de la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo en 2018, el proyecto permitió organizar actividades sobre los problemas que afectan a los jóvenes trabajadores. También dio lugar a una alianza con el **Fondo Visión Cero**. El Comité Directivo de dicho Fondo ha autorizado que en el marco de este proyecto se realicen actividades en Colombia, Etiopía, la República Democrática Popular Lao, Madagascar, México, Myanmar y Túnez, inicialmente dedicadas a empresas de los sectores agroalimentario y de la confección. Esas actividades se están extendiendo a los compradores internacionales y a los proveedores locales.
29. La OIT ha puesto en marcha, en cumplimiento del programa de referencia **Programa Acción Global para la Prevención en el ámbito de la SST**, un proyecto conjunto financiado por la Unión Europea (UE) para evaluar los factores que impulsan mejoras en el ámbito de la SST en las cadenas mundiales de suministro de alimentos y productos agrícolas. Los resultados de la investigación se están divulgando y utilizando para formular modelos de intervención destinados a mejorar la SST en las cadenas mundiales de suministro. La investigación se llevó a cabo en colaboración con varias empresas y desembocó, en 2017, en la preparación de un conjunto de herramientas normalizadas para permitir inventariar, en los distintos niveles de las cadenas de suministro, todos los factores que propician la SST y los que la dificultan.

30. La OIT siguió participando en reuniones de la Plataforma por los derechos humanos en los grandes eventos deportivos, lo cual dio lugar, en junio de 2018, a la creación del **Centro para el Deporte y los Derechos Humanos**. En mayo de 2018, la OIT firmó un acuerdo de colaboración con el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Tokio con objeto de promover la sostenibilidad durante todos los Juegos Olímpicos de Tokio 2020, especialmente en el ámbito laboral, alentando prácticas laborales socialmente responsables entre los proveedores de los Juegos Olímpicos.
31. Mediante su programa titulado **Un entorno propicio para las empresas sostenibles (EESE)**, la OIT colabora con empresas en aras de un entorno empresarial que propicie más la creación de empleo y el crecimiento. El método correspondiente, que radica en las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas en la reunión de 2007 de la Conferencia, se aplica en más de 40 países y desde 2017 se han realizado 14 nuevas evaluaciones. Las evaluaciones del entorno empresarial se realizan mediante encuestas de empresas, y las recomendaciones y los planes de acción para las reformas se centran en la manera de lograr un entorno más favorable para las empresas sostenibles.
32. El Departamento de Empresas promueve además un enfoque sistémico con respecto al **trabajo en las cadenas de valor**. La cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo crece rápidamente y abarca desde proyectos destinados a mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas mundiales de suministro (turismo y agricultura) hasta otros dirigidos a tratar la informalidad, los ingresos y la creación de empleo para las mujeres, los jóvenes, los desplazados forzosos, los migrantes y las familias, prestando especial atención al trabajo infantil y al trabajo forzoso. Según este enfoque, la cadena de valor es el centro de un sistema de mercado donde el intercambio principal de productos y servicios está influenciado por gran variedad de actores, funciones, normas y relaciones. El enfoque se ha aplicado de forma activa en más de 35 países.

B. Iniciativas internacionales sobre el comportamiento de las empresas

33. Para promover la aceptación de los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (**Declaración sobre las Empresas Multinacionales**), revisada en 2017, la OIT organiza diálogos con los mandantes tripartitos y las empresas multinacionales, y en ocasiones con sus proveedores, sobre las prioridades en materia de trabajo decente. A guisa de ejemplo valga citar el sector de la electrónica en Viet Nam, la industria manufacturera de artículos deportivos en Pakistán, y el sector hotelero en el Caribe. La OIT ha fortalecido la capacidad de los mandantes nacionales para colaborar con las empresas de países como Côte d'Ivoire y Senegal, donde el Gobierno de Francia ha financiado un proyecto con objeto de movilizar a las empresas en pro del trabajo decente para todos. Las actividades de creación de capacidad incluyeron cursos organizados anualmente en el Centro de Turín, así como actividades de ámbito regional y nacional destinadas a aumentar la sensibilización y a facilitar el intercambio de experiencias.
34. El proyecto de colaboración conjunto de la UE, la OIT y la OCDE titulado **Cadenas de suministro responsables en Asia** se inició en 2018 y contribuye a mejorar el respeto del trabajo decente, el ejercicio de los derechos humanos y la sostenibilidad medioambiental a través de la promoción de la responsabilidad social de las empresas/la conducta empresarial responsable en seis interlocutores comerciales de la UE en Asia. También apunta a que las empresas comprendan mejor lo que es un comportamiento responsable y a promover políticas propicias y plataformas de diálogo tripartito ampliado. El proyecto de colaboración conjunto de la UE, la OIT y ONU-Mujeres se centra en promover el empoderamiento económico de la mujer a través de una conducta empresarial responsable, por lo que contribuye a la consecución de los compromisos contraídos por el G-7 en esta esfera y de su

Hoja de ruta con respecto al empoderamiento económico de la mujer. En 2019 se ha puesto en marcha en **América Latina y el Caribe** un proyecto de colaboración conjunto de la UE, la OIT, la OCDE y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) que abarca nueve países y se centra en la formulación/implementación de planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos, la debida diligencia de las empresas y las oportunidades para el intercambio de experiencias entre las empresas europeas y las empresas de la región.

- 35.** El **Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo** sigue siendo una herramienta útil para las empresas que desean armonizar sus políticas y prácticas empresariales con las normas internacionales del trabajo. El número de personas que consultan su sitio web sigue en aumento, y en el pasado año civil el promedio de visitas mensuales superó las 10 000. Desde su creación, este Servicio ha atendido un total de 1 100 solicitudes concretas desde su establecimiento. Durante el último período de examen, que cubre de marzo de 2017 a febrero de 2018, se trataron en total 128 solicitudes admisibles.
- 36.** La OIT también colabora con empresas participando en las alianzas forjadas en el seno de las Naciones Unidas en apoyo de los ODS. En 2017, la **Alianza 8.7**, que tiene por objeto erradicar, a escala mundial, el trabajo forzoso, las formas contemporáneas de esclavitud, la trata de personas y el trabajo infantil en todo el mundo, estableció un **grupo de acción sobre cadenas de suministro** con el fin de apoyar los esfuerzos a nivel nacional para erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en las cadenas de suministro mediante investigaciones, la difusión de conocimientos, el desarrollo de herramientas y la movilización de recursos. Además, en el marco de la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes, que es la iniciativa mundial destinada a intensificar las medidas en materia de empleo juvenil y el impacto de éstas en apoyo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la OIT colabora con empresas que se comprometen a adoptar medidas para afrontar el reto que plantea el empleo juvenil y participan en la plataforma para actuar como intermediarias a los efectos de formar alianzas en el ámbito nacional y regional e impulsar la colaboración sobre la base de datos empíricos y la innovación. En virtud del Pacto Mundial para el Trabajo Decente y el Crecimiento Inclusivo, la OIT ha participado con empresas en diversas actividades, como una serie de eventos con grandes empresas de Francia, una reunión de planificación en Ginebra en 2017 en la que participaron interlocutores empresariales del Pacto Mundial, una reunión regional de América Latina en mayo de 2018, y una mesa redonda en Bangladesh en septiembre de 2018.
- 37.** La OIT colabora con **otras organizaciones internacionales** para promover la coherencia de las políticas internacionales sobre cuestiones relacionadas con la promoción de prácticas empresariales inclusivas, sostenibles y responsables. Entre las iniciativas consideradas, cabe citar la colaboración con el ACNUDH y el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas para la reunión anual del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos; los informes temáticos para el Consejo de Derechos Humanos y la Asamblea General, y las visitas que el Grupo de Trabajo realiza a los países; y la colaboración con la OCDE en lo que respecta a las directrices sobre la diligencia debida y el Foro mundial sobre conducta empresarial responsable organizado por la OCDE y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en particular en calidad de copresidente de la Red de Expertos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en el contexto de la Plataforma de Acción sobre el Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

C. Creación de conocimientos y divulgación

38. La mayor parte de la colaboración de la OIT con las empresas integra elementos del componente de creación de conocimientos y divulgación, en particular la realización de investigaciones, la búsqueda de modelos de alianza y colaboración y la organización de mesas redondas o talleres. En el ámbito de la investigación y sobre la base del proyecto de investigación regional de 2016 sobre la transformación en la Asociación de Naciones de Asia Suroriental (ASEAN) y los cambios que la tecnología ha generado en el empleo y las empresas, **ACT/EMP** elaboró reseñas de países para Camboya, Indonesia, Myanmar, Filipinas, Singapur, Tailandia y Viet Nam, y contribuyó a una serie de diálogos nacionales y sesiones informativas dirigidas a altos directivos sobre el futuro del trabajo en Beijing, Dhaka, Hanoi, Yakarta y Phnom Penh durante 2017-2018. Además de compartir las principales conclusiones del informe de las organizaciones empresariales y de empleadores y de los ministerios de trabajo, también se formularon solicitudes explícitas por parte de las organizaciones internacionales, como el Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico (APEC), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), los bancos de desarrollo regionales y el Banco Mundial. En conjunto, ACT/EMP compartió las conclusiones del informe en aproximadamente 20 diálogos nacionales distintos sobre el futuro del trabajo y reuniones de política encaminadas a abordar los desafíos a los que se enfrentan los mercados de trabajo.
39. ACT/EMP prosigue su programa mundial «**La mujer en la gestión empresarial**», que aprovecha el acervo de las organizaciones empresariales y de empleadores y de las empresas a nivel mundial para proporcionar una base empírica que ayude a las empresas a comprender la ventaja competitiva que aporta la diversidad de género a sus resultados ². En el período 2017-2018, ACT/EMP elaboró, junto con las respectivas organizaciones empresariales y de empleadores, tres informes para las siguientes regiones: el Caribe; Europa Oriental y Asia Central; y América Latina y el Caribe. Además, se prepararon cuatro publicaciones para poner de relieve las buenas prácticas de las organizaciones empresariales y de empleadores, y las iniciativas empresariales encaminadas a promover la representación de las mujeres en puestos de liderazgo ³. A nivel nacional, ACT/EMP contribuyó a la elaboración de tres informes de país sobre la mujer en la gestión empresarial en Honduras, India y Panamá, en colaboración con las respectivas organizaciones empresariales y de empleadores de ámbito nacional. Estos informes proporcionan datos específicos por país gracias a las encuestas realizadas en empresas sobre la cuestión de las mujeres en puestos de liderazgo y permiten a las organizaciones empresariales y de empleadores emprender un diálogo eficaz en materia de políticas con ministerios, instituciones educativas y empresas sobre la manera de lograr una mayor diversidad de género en todos los escalafones de la empresa.
40. En la región de las Américas, ACT/EMP colabora con ONU-Mujeres en un programa financiado por la UE para promover los argumentos a favor de la igualdad de género en las empresas. **Win-Win: Gender Equality Means Good Business** (*Todos salimos ganando*:

² El programa «La mujer en la gestión empresarial» contribuye a la consecución de la meta 5.5 de los ODS, relativa a «la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública». En particular, establece una conexión directa con el indicador 5.5.2 de los ODS, relativo a la «proporción de mujeres en cargos directivos», del que se ocupa la OIT.

³ OIT: *Panorama mundial: La mujer en cargos directivos y de gestión en las organizaciones de empleadores*, 2017; OIT: *Promoviendo a las mujeres en la gestión empresarial: Un manual para las organizaciones nacionales de empleadores*, 2017; OIT: *Camino hacia la Diversidad de Género: Buenas Prácticas Empresariales*, 2017; y OIE-OIT (ACT/EMP): *Women's Economic Empowerment: Good practices*, 2018.

La igualdad de género es un buen negocio) es un programa trienal (2018-2020) que refuerza las capacidades de los actores públicos y privados para promover las ventajas empresariales que puede aportar la igualdad de género en organizaciones empresariales y de empleadores en seis países (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay). En 2018, se elaboraron informes nacionales sobre el tema de la mujer en la gestión empresarial en colaboración con las organizaciones empresariales y de empleadores en la Argentina, Chile y Costa Rica. Además, en el marco del programa se ha elaborado un informe de inteligencia en el que se pasa revista a las organizaciones empresariales y de empleadores y otras organizaciones clave que promueven la igualdad de género, y también se ha elaborado un informe subregional en el que se identifican buenas prácticas empresariales para reducir las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, eliminar la discriminación y prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

41. Numerosas actividades que tienen lugar en el terreno cuentan con la participación de diversas formas de empresas. A modo de ejemplo, cabe destacar **Yapasa, el programa conjunto de la OIT y la FAO en Zambia**, que ha adoptado un enfoque de desarrollo de sistemas de mercado y que durante la campaña agrícola de 2017-2018 recabó la colaboración de cuatro comerciantes de productos agrícolas y cuatro comerciantes de productos básicos de tamaño considerable, a fin de poner en común una visión para el desarrollo de nuevos modelos de negocio gracias a los cuales puedan ampliar su alcance en mayor medida a las zonas rurales, de modo que aumente su penetración de mercado y su tamaño de mercado, y al mismo tiempo acerquen sus servicios aún más a los productores a pequeña escala.
42. En respuesta al mandato del Consejo de Administración de la OIT para la Oficina de «[llevar] un registro de las empresas que colaboran con la OIT, el cual podrá ser consultado por todo el personal de la Oficina», la Oficina ha elaborado un **Registro de empresas** a los efectos de recopilar información sobre la colaboración de la OIT con las empresas y compartirla con todo el personal de la OIT en el mundo entero. El Registro es una plataforma electrónica, a la que pueden acceder todos los departamentos de la Cartera de Políticas y todas las oficinas exteriores de la OIT, y en la que se recoge una cantidad limitada de información sobre cada colaboración (por ejemplo, el nombre de la empresa, el país en la que ésta tiene su sede, la cuestión y/o el país de interés, el tipo de colaboración) y permite al personal de la OIT obtener información más detallada sobre la persona de contacto de la OIT para esa colaboración. Las entradas se ajustan a la taxonomía estándar de la OIT y pueden realizarse búsquedas en todo su contenido, lo que permitirá a la Oficina seguir y controlar mejor la colaboración de la OIT con las empresas y determinar cómo mejorar su colaboración, en particular en los casos en que las empresas colaboran con distintos departamentos u oficinas exteriores, o cuando varias empresas están interesadas en las mismas cuestiones o en los mismos países.

Proyecto de decisión

43. *El Consejo de Administración solicita al Director General que siga mejorando la colaboración de la OIT con el sector privado, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración.*