



United Nations  
Global Compact | 20  
years  
Uniendo empresas por un mundo mejor

# UNGPs +10: Empresas y Derechos Humanos: hacia una década de implementación global

Informe de la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas

Enero de 2021

## 1. Antecedentes

Junio de 2021 marca el décimo aniversario del respaldo unánime por parte del Consejo de Derechos Humanos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores). Como parte de su mandato de promover los Principios Rectores, el Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos lanzó un proyecto<sup>1</sup> en octubre pasado para trazar el curso de una década de acción sobre las empresas y los derechos humanos.

El proyecto hará un balance de los logros alcanzados hasta la fecha, evaluará las lagunas y los desafíos existentes y desarrollará una hoja de ruta para la implementación más amplia y general de los Principios Rectores de aquí a 2030.

En el marco del proyecto, el Grupo de Trabajo ha iniciado un proceso de consulta pública de insumos para escuchar perspectivas de un amplio grupo de partes interesadas relevantes de todas las regiones, incluidos Estados, organizaciones industriales y comerciales, empresas, inversores, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, asociaciones y grupos de profesionales y del ámbito académico, entre otros.

## 2. La agenda de derechos humanos de la Red Argentina del Pacto Global

Desde su creación en 2004, la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas promueve el respeto y la promoción de los derechos humanos por parte de las empresas firmantes mediante el desarrollo de capacidades, el intercambio de buenas prácticas entre

---

<sup>1</sup> Nota conceptual disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/CN\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/CN_SP.pdf)



pares, eventos de diálogo multiactor, publicaciones especializadas, entre otros. En tal sentido, resulta clave el **Grupo de Trabajo temático** de la Red, el cual ha funcionado de forma ininterrumpida desde 2013 bajo los auspicios del Grupo Sancor Seguros, con el objetivo de socializar y facilitar la implementación de los Principios Rectores en el contexto de los negocios.

### 3. Consulta pública lanzada por la Red Argentina del Pacto Global

En el marco de la agenda del Grupo de Trabajo de la Red y la conmemoración del Día Internacional de los Derechos Humanos, se lanzó una consulta pública a empresas y múltiples partes interesadas en Argentina el pasado jueves 10 de diciembre de 2020.

La consulta consistió de dos instancias:

1. **Reunión virtual con organizaciones signatarias de la Red local** (integrantes del Grupo de Trabajo y miembro de la Mesa Directiva), con duración de 2 horas y facilitación de la Secretaría de la Red y la Coordinación del Grupo de Trabajo de DDHH y Empresas. La sesión contó con la participación de 13 organizaciones, siendo 70% empresas.
2. **Encuesta on-line, pública y anónima**, la cual estuvo disponible durante un período de 10 días en el mes de diciembre y fue respondida por 15 organizaciones, siendo el 70% empresas.

### 4. Insumos recibidos durante el proceso de la consulta

Siguiendo la recomendación realizada por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos, la consulta se centró en cuatro preguntas clave:

1. *¿Cuál es el progreso que se ha alcanzado en la última década en materia de derechos humanos y empresas en Argentina? ¿Qué hemos ganado?*
2. *¿Cuáles son los principales incentivos para abordar la agenda de derechos humanos en las empresas?*
3. *¿Qué obstáculos encuentran las empresas para alinear sus operaciones a los Principios Rectores (política, debida diligencia, remediación, comunicación a grupos de interés)? ¿A qué desafíos sistémicos o estructurales nos enfrentamos?*



4. *¿Hacia dónde debería evolucionar la agenda de derechos humanos y empresas en la próxima década? ¿Qué rol cabe a las empresas, el estado, y las Naciones Unidas?*

## Principales hallazgos de la consulta pública

*¿Cuál es el progreso que se ha alcanzado en la última década en materia de derechos humanos y empresas en Argentina? ¿Qué hemos ganado?*

- El progreso está dado por contar con un estándar común. Los Principios vinieron a establecer un estándar internacional, que se adapta a cada país. Son un marco de referencia para debatir la temática. Estos principios operativos nos muestran cómo llevar el tema de los derechos humanos a la práctica.
- Hemos ganado una metodología, una mirada nueva de riesgos e impactos al mundo de las empresas, los derechos humanos ya no son más cuestiones ajenas a las empresas. En el Grupo de Trabajo de la Red Argentina se generaron guías y prácticas que sirvieron a los firmantes, pero desconocemos qué sucede fuera de la Red.
- Somos ansiosos, queremos ver resultados, queremos velocidad en la integración de la agenda en la gestión, pero las empresas tienen sus tiempos. Ciertas empresas y organizaciones empresariales ya discuten los Principios al interno de sus organizaciones. Las empresas han desarrollado políticas corporativas, que se van dando a conocer y transversalizando de a poco.
- En Argentina hemos avanzado en información, sensibilización y divulgación, hay más actores sumándose a la agenda. El gran aporte de la Red Argentina del Pacto Global ha sido socializar, federalizar, dar a conocer importantes documentos de organismos internacionales en el país. Estos conceptos suelen quedar en el ámbito de las metrópolis (cancillería, embajadas, etc.) y Pacto Global ha generado vínculos con empresas de todo tipo y los ha puesto en debate.
- Existe una agenda pública fuerte sobre los derechos humanos, la temática se ha puesto en la mesa de diálogo a nivel nacional. En la última década, el Estado argentino ha avanzado de manera notoria en materia de legislación destinada a la promoción y protección de los derechos humanos.
- La agenda de derechos humanos y empresas ha puesto énfasis en la diversidad e inclusión (igualdad de género y derechos de la mujer, grupos de personas en situación de vulnerabilidad tales como personas con discapacidad, personas del colectivo LGTBIQ+, mayores de 45 y jóvenes entre 18-24 años, personas que viven en asentamientos vulnerables), comunidades originarias y mecanismos de participación activa, y erradicación de trabajo infantil.



- Los usuarios, clientes y consumidores se expresan en redes sociales, en los medios tradicionales; estos temas han ido permeando las comunicaciones, usuarios y consumidores tienen una vara alta y hoy no perdonan a las empresas irresponsabilidades hacia los DDHH.
- Hace 10 años atrás, en los encuentros temáticos la participación del sector privado era nula. Ahora hay más interés y predisposición a entablar un diálogo, a interactuar con más actores.
- Sentido de urgencia de las temáticas de derechos humanos y sostenibilidad y convencimiento cada vez mayor de que la sustentabilidad es clave para el éxito de los negocios.
- Se evidencia, asimismo, un cambio de paradigma en la gestión sindical, donde se ha introducido el concepto de sostenibilidad y de los derechos humanos (por ejemplo, quien no esté capacitado en violencia de género no podrá integrar la directiva del sindicato, los afiliados jóvenes cuestionan sobre los temas de derechos humanos y sostenibilidad).
- Concienciación de la cadena de valor, reconocimiento de que los Principios son aplicables no solamente hacia adentro de la empresa, sino en toda la cadena de valor.
- La presentación de reportes de sostenibilidad y comunicaciones de progreso que cubren aspectos de derechos humanos.

*¿Cuáles son los principales incentivos para abordar la agenda de derechos humanos en las empresas?*

- El incentivo más importante tal vez no tenga tanta visibilidad, es decir, contar con reglas de juego transparentes, condiciones de competitividad transparentes, seguridad jurídica. Los Principios son pautas abiertas, que requieren pautas específicas, precisan regulaciones nacionales y municipales, que brinden seguridad y transparencia.
- Demanda creciente de los grupos de interés: clientes, entidades financieras, consumidores, colaboradores. Antes, los nuevos colaboradores en las inducciones preguntaban por actividades de voluntariado, hoy hay más conocimiento e interés sobre la sostenibilidad y los derechos humanos, se busca un propósito, qué compromisos asume la empresa más allá de los estrictamente comerciales, sobre todo los millenials y centenials.
- Cambios regulatorios.
- Entrada en nuevos mercados y negocios.
- Requisito de comercio exterior.
- Requisitos para participar en bolsas de valores.



United Nations  
Global Compact | 20 years  
Uniendo empresas por un mundo mejor

- Apoyo de inversionistas.
- Exposición a calificadoras de riesgos.
- Acceso al financiamiento.
- Dar cumplimiento a estándares del sector.
- Ser parte en la solución de los desafíos de la sociedad. Fortalecer el pensamiento de que somos una comunidad, tenemos responsabilidades y compromisos, y entre ellos se encuentra el respeto, la promoción de políticas desde la empresa.
- Estar alineados a los más altos estándares internacionales y corporativos en materia de empresas y derechos humanos.
- Contribuir a la agenda 2030 y a los principios de Pacto Global.
- Integrar los derechos humanos en la agenda de sustentabilidad de la compañía y tener un liderazgo en la industria y entre las comunidades de relacionamiento.
- Velar por una continuidad operacional del negocio sostenible y sustentable.
- Reputación de la organización, el reconocimiento de la marca o empresa por su liderazgo en el tema.
- Respeto a la diversidad (género y generacional), transparencia e igualdad de oportunidades.
- Hacer lo correcto es también hacer lo inteligente.

*¿Qué obstáculos encuentran las empresas para alinear sus operaciones a los Principios Rectores (política, debida diligencia, remediación, comunicación a grupos de interés)? ¿A qué desafíos sistémicos o estructurales nos enfrentamos?*

- Clima de negocios: vivimos en una época de crisis de confianza entre los actores. Hay que construir confianza, las cámaras y los empresarios desconfían porque ya hemos transitado muchas veces por estos procesos donde hay altísimos niveles de discrecionalidad. Hay que construir ciertas reglas de juego que nos permitan crear un mercado y condiciones de competitividad.
- Prevalencia de sesgos definidos y prejuicios culturales sobre el tema de derechos humanos, vinculados a los procesos históricos propios del país.
- Falta de apoyo de la alta dirección y presupuesto para iniciativas.



- Transversalización en los negocios:
  - Transversalizar es un enorme desafío, tanto de los derechos humanos como de la debida diligencia. Llevar el tema a las gerencias operativas es difícil, así como a la cadena de suministro. Aún no se ha entendido el riesgo potencial y real de no gestionar apropiadamente a los derechos humanos, ni tampoco la posibilidad de generar cambios positivos a partir de una gestión proactiva.
  - Falta de formación, desconocimiento, culturas corporativas poco inclusivas, o que no han madurado algunas cuestiones claves para un desarrollo sostenible.
  - Las empresas cuentan con estructuras pequeñas para poder implementar y hacer un seguimiento de los compromisos, hay conflictos de prioridades.
  - Existen políticas, acciones, y diálogos en torno a los derechos humanos, pero se llega a un punto de inflexión donde la matriz de riesgos de la empresa no incorpora a los riesgos en derechos humanos (versus el riesgo financiero u operacional) o no se lleva adelante la debida diligencia. Faltan los incentivos y la orientación del Estado, los planes y políticas públicas, que deben acompañar a las empresas, como ocurre con otros países de la región.
- El rol de los profesionales de RSE / Sostenibilidad:
  - A este tema solemos abordarlo mediante la acción del área de RSE o de Sostenibilidad, cuando en realidad deberíamos buscar otra estrategia, es decir, abordarlo por otras vías, por otras áreas de negocio – Finanzas, Compras, Compliance. Debemos llegar al corazón del negocio, **incidir en el espacio de los negocios reales**, donde los negocios y las transacciones se desarrollan ininterrumpidamente.
  - La red de apoyo entre los colegas de RSE es importante para no sentirse solos en este recorrido e intercambiar las buenas prácticas a la hora de implementar acciones, empezar por las áreas de mayor riesgo y luego transversalizar a toda la empresa.
  - El tema queda en manos de expertos técnicos y no escala a niveles jerárquicos. Hay que entender bien el negocio para que el tema sea adoptado y escale.
- Diálogo con los grupos de interés: prevalece la unidireccionalidad en la visión de los impactos y riesgos, sólo se analiza desde la perspectiva de la empresa, y no desde la mirada de los impactados, de los sujetos de derechos. Sólo se piensa en cómo las cosas pueden afectar a las empresas, pero no las formas en las empresas pueden afectar a terceros, es el viejo paradigma. Falta desarrollar un ida y vuelta.
- Rol de las cámaras y asociaciones empresariales: ¿catalizador o ralentizador? Existen gremios o sectores que ven a este tema como una amenaza, confían en que a largo plazo los Estados regularán. La regulación acaba siendo el factor de “convencimiento”.
- Proliferación de iniciativas: El empresario mediano siente fatiga por la multiplicidad de iniciativas, no se logra encuadrar lo esencial, distrayendo y diluyendo esfuerzos. ¿Cómo conseguir que las partes sean un todo, lograr mayor congruencia? Debemos



reducir y ser más consistentes, pensando en el beneficio de la mayoría, del ecosistema.

- Realidad de las pequeñas y medianas empresas: El respeto a los derechos humanos no es una temática tomada en cuenta por los dueños o los directorios de las pyme. Se entiende que esto es sólo para las grandes empresas, no lo consideran como propio y no conocen la sostenibilidad en profundidad. Falta conocer la aplicación práctica, en el día a día.

*¿Hacia dónde debería evolucionar la agenda de derechos humanos y empresas en la próxima década? ¿Qué rol cabe a las empresas, el estado, y las Naciones Unidas?*

- Más colaboración entre las empresas, el Estado y las Naciones Unidas.
- Más articulación público-privado, evolucionar a una mejor calidad de relacionamiento entre los actores involucrados.
- Más espacios de intercambio de mejores prácticas y debates sobre estos desafíos.
- Mayor formación a nivel estatal, empresariado y sociedad civil.
- Desarrollar una mirada sistémica, que permita abordar los desafíos de manera más integral, y no desde tecnicismos y/o mecanicismos.
- Mayor transparencia, porque de ese modo se favorece la credibilidad de las instituciones y empresas.

### Rol del Estado

- El papel del Estado es fundamental para la interpretación y puesta en práctica de los Principios, pues la forma en que los interpreta y aplica en su territorio ejerce una influencia directa en el sector empresarial.
- El Estado deberá preservar y evitar las violaciones a los derechos humanos en su territorio, aplicar sanciones a quienes no cumplan, establecer requisitos que sean aplicables a empresas comparables y evitar la competencia desleal, exigir a las empresas nuevas políticas de responsabilidad social y promover leyes e incentivos para el sector privado que potencien el respeto a los DDHH.

### Rol de las Empresas

- Las empresas deben pasar del cumplimiento de la legislación a la cultura de la integridad, de la gestión preventiva. El enfoque actual es de gestión de riesgos, de



reparación de daños. Debemos ver al respeto a los derechos humanos como una puerta de oportunidad para la organización.

- Para maximizar resultados, los profesionales de sostenibilidad pueden identificar aliados en otras áreas del negocio como por ejemplo, Relaciones con los Inversionistas y Compliance / Integridad.
- La capilaridad es clave para llegar a diferentes áreas de la organización y dejar en claro que el respeto a los derechos humanos nos es moda, sino un concepto de negocio, la forma adecuada de gestionar.
- Se deben extremar medidas para llevar el conocimiento sobre la agenda de derechos humanos a las pequeñas y medianas empresas pymes con conocimiento. Muchas de ellas aún desconocen la sostenibilidad, creen que es un modelo de gestión para grandes organizaciones. En Argentina, debemos apostar al federalismo y extender el rol del Pacto Global a las pymes en diferentes regiones del país.

### Rol de las Naciones Unidas

- Facilitar la articulación del sector privado y el público.
- Generar más herramientas y plataformas para difundir la Agenda, los 17 ODS y promover su cumplimiento, en particular a las pymes que son las que menos conocimiento tienen de la temática.

## **5. Prioridades de la Red Argentina del Pacto Global en materia de derechos humanos**

La experiencia reciente de la Red Argentina del Pacto Global en el abordaje de los derechos humanos refleja las tendencias internacionales relevadas por nuestra oficina matriz. En el *UN Global Compact Progress Report 2020*<sup>2</sup>, se evidencia que el 90% de los firmantes cuentan con políticas corporativas de derechos humanos, pero menos del 20% lleva adelante evaluaciones de riesgos e impactos en sus operaciones, en línea con los Principios Rectores.

A inicios de 2020, la Red Argentina lanzó una publicación de buenas prácticas en respeto y promoción de derechos humanos<sup>3</sup>, producto de una convocatoria nacional abierta en el último trimestre de 2019. Esta publicación arrojó como resultado que, si bien existen

---

<sup>2</sup> Pacto Global de Naciones Unidas: “UN Global Compact Progress Report 2020”. Disponible en: <https://www.unglobalcompact.org/library/5747>

<sup>3</sup> Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas: “Respeto y Promoción de los Derechos Humanos: prácticas destacadas del sector privado argentino”. Disponible en: [http://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2020/04/PUBLICACION%20C3%93N\\_V4.pdf](http://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2020/04/PUBLICACION%20C3%93N_V4.pdf)





prácticas consolidadas de promoción de derechos humanos de grupos vulnerables (mujeres, personas privadas de la libertad, niñez, LGBTI, etc.) de la mano de políticas de diversidad e inclusión, de compras sostenibles, de campañas, de voluntariado corporativo, la gestión de los derechos humanos no se transversaliza aún en el modelo de negocio de las empresas argentinas. Pocas organizaciones cuentan con políticas corporativas de derechos humanos y menos aún, las que han llevado adelante procesos de debida diligencia para identificar y minimizar los impactos negativos en su operación.

En tal sentido, los esfuerzos de la Red en 2020 han estado enfocados en el desarrollo de capacidades empresariales en procesos de debida diligencia, mediante la realización de un taller teórico-práctico dirigido a los participantes del Grupo de Trabajo local de DDHH y Empresas junto a la oficina regional de la OCDE, y al lanzamiento de un programa de “*Empresas de Propiedad Estatal y Derechos Humanos*” con sede en la ciudad de Buenos Aires, en alianza con la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el ACNUDH. Este programa tiene como objetivo promover la comprensión e internalización de los estándares internacionales de respeto a los derechos humanos, entendiendo que la gestión de las empresas públicas con perspectiva de derechos humanos garantiza la coherencia política, a la vez que envía un mensaje inspirador y modelador al sector privado, y refuerza la relación de transparencia y confianza de cara a la ciudadanía. Liderar con el ejemplo es fundamental para garantizar legitimidad y credibilidad.

Asimismo, entre los signatarios de Pacto Global Argentina se encuentra una numerosa red de municipios locales, entre los cuales se promueve el “poder suave” como herramienta de carácter voluntario y colaborativo para el involucramiento de las empresas en la agenda de desarrollo y de los derechos humanos<sup>4</sup>, mediante encuentros anuales. Los gobiernos locales tienen la capacidad de incidir en su territorio mediante procesos de adquisiciones, ferias comerciales y la asistencia técnica a las pymes, entre otros.

## 6. Observaciones finales

Esperamos que el presente documento contribuya a la reflexión global sobre la nueva hoja de ruta para los Principios Rectores y quedamos a disposición para consultas o aclaraciones.

- Flavio Fuertes, Coordinador Ejecutivo, Pacto Global Argentina ([flavio.fuertes@undp.org](mailto:flavio.fuertes@undp.org))
- Laura Belfiore, Grupo de Trabajo Empresas y Derechos Humanos ([lbelfiore@pactoglobal.org.ar](mailto:lbelfiore@pactoglobal.org.ar))

---

<sup>4</sup> Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas: “El rol de los gobiernos en la promoción de la sostenibilidad corporativa: recomendaciones de Pacto Global Argentina”. Disponible en: [http://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2017/09/El-rol-de-los-gobiernos-en-la-promoci%C3%B3n-de-la-sostenibilidad-corporativa\\_recomendaciones-de-Pacto-Global-Argentina.pdf](http://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2017/09/El-rol-de-los-gobiernos-en-la-promoci%C3%B3n-de-la-sostenibilidad-corporativa_recomendaciones-de-Pacto-Global-Argentina.pdf)