



Pacto Global
Red Argentina



Navegando la debida diligencia en las empresas argentinas

Panorama y desafíos futuros

Buenos Aires

Agosto de 2023 a Marzo de 2024



Equipo de trabajo:

Dirección Ejecutiva:

Flavio Fuertes

flavio.fuertes@undp.org Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Responsable de Programas Derechos Humanos y ODS:

Nicolás Liarte-Vejrup

nliarte@pactoglobal.org.ar Pacto Global Argentina

Gestión de Contribuciones, Relacionamento con Gobiernos y Formación:

Marcelo López

mlopez@pactoglobal.org.ar Pacto Global Argentina

Analista de Reportes:

Flavia Carrizo Mamani

fcarrizo@pactoglobal.org.ar Pacto Global Argentina

Comunicaciones:

Carolina Rimoldi

crimoldi@pactoglobal.org.ar Pacto Global Argentina

Gestión de Participantes:

Natalia Fontanet

nfontanet@pactoglobal.org.ar Pacto Global Argentina

Este informe fue elaborado por Nicolás Liarte-Vejrup y Lara Goyburu (redacción), Flavio Fuertes (supervisión).



ÍNDICE

Introducción	4
Los Derechos Humanos en el radar empresarial	6
Debida diligencia y el desafío del desarrollo	7
Debida diligencia y el desafío de las pequeñas y medianas empresas	8
La implementación de la debida diligencia en las empresas argentinas	8
Acciones de la Red Argentina del Pacto Global	9
Estudio Proceso Debida Diligencia y Programas DDHH en las empresas argentinas	12
Primeros resultados	21
Conclusiones	22
Hoja de ruta y próximos pasos	22
Estrategias orientadas a las Grandes Empresas y Multinacionales	22
Estrategias orientadas a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES)	22
Estrategias orientadas a las Empresas del Estado	22
Acciones Generales para Todas las Empresas	23
Bibliografía	24

Introducción

Los Derechos Humanos en el radar empresarial

El Pacto Global de Naciones Unidas¹ fue la primera iniciativa de sostenibilidad corporativa basada en principios universales que incluyen la responsabilidad de las empresas de respetar y promover los derechos humanos y de evitar la complicidad en el abuso a los derechos humanos cometido por terceras partes.

Principio N° 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Principio N° 2:

Las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.

Fue necesario esperar más de 10 años para tener los Principios Rectores y “echar luz” acerca del rol de las empresas en esta materia. Estos Principios establecen que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo que significa evitar vulnerar los derechos de los grupos de interés y abordar (mitigar o remediar) los impactos negativos producidos por la actividad empresarial a los titulares de derechos.

Con la aprobación de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas (UNGP) en 2011, definió el rol del Estado en la materia y la correspondiente responsabilidad empresarial. Estos Principios, adoptados por los países miembros, recibieron un fuerte apoyo por parte de la comunidad internacional.

Los mismos fueron ordenados alrededor de 3 pilares fundamentales:

1. el deber del Estado de **proteger**
2. la responsabilidad de las empresas de **respetar**
3. la necesidad de **remediar**

Los Principios Rectores usaron un término jurídico familiar para las empresas: *el proceso de debida diligencia*. Este exige actuar con un nivel adecuado de cuidado y prevención para evitar daños, y tradicionalmente ha sido requerido en contextos que demandan vigilancia para prevenir violaciones a los derechos humanos durante la realización de actividades empresariales.

El Principio Rector número 15 especifica que para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben implementar políticas y procedimientos adecuados que incluyen “...un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo abordan su impacto en los derechos humanos...”.(ACNUDH,2011)

Por su parte, el Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ACNUDH) define la debida diligencia como “...la medida de prudencia, actividad o asiduidad esperada razonablemente y con la que actúa normalmente una persona prudente y razonable en circunstancias específicas; no se mide por un estándar absoluto, sino según los hechos del caso en cuestión...”² (ACNUDH, 2011).

En el marco de los Principios Rectores, la debida diligencia en materia de derechos humanos es un *proceso continuo* de gestión que debe llevar a cabo una empresa, teniendo en cuenta factores como: el sector en el que opera, el contexto de su actividad, su tamaño y otros relevantes para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

¹ El Pacto Global de las Naciones Unidas, también conocido como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, fue anunciado por el entonces secretario general de la ONU, Kofi Annan, durante el Foro Económico Mundial (también conocido como el “Foro de Davos”) en su reunión anual de 1999.

² PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. ACNUDH. 2011 https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_CH.pdf visto 3 de mayo 2024

Elementos clave del proceso de debida diligencia:

- **Responsabilidad legal y ética:** La debida diligencia implica no solo cumplir con la ley, sino actuar de manera responsable ante los riesgos reales y potenciales que las actividades empresariales pueden ocasionar en las personas o grupos de interés.
- **Reconocimiento del contexto y afectados:** Es fundamental reconocer el contexto específico y a los titulares de derechos, que son o pueden ser, impactados por las actividades empresariales.
- **Gestión inclusiva y transversal:** El equipo debe ser íntegro, participativo y trabajar de manera transversal.
- **Diálogo participativo:** Es esencial mantener un diálogo participativo con actores externos. Con la participación activa de los grupos de interés involucrados.
- **Canales de quejas y denuncias:** Implementar canales efectivos para quejas y/o denuncias.
- **Mecanismos de reparación:** Establecer mecanismos para la reparación de daños causados.

Este marco establece las bases para una gestión empresarial que no solo cumple con las expectativas legales, sino que también promueve activamente el respeto y la protección de los derechos humanos.



Debida diligencia y el desafío del desarrollo

La **debida diligencia en derechos humanos** es un concepto y práctica esencial para las empresas que buscan reforzar su *licencia social* para operar. La adopción de este proceso no solo es una cuestión de cumplimiento legal o ético, sino también una gestión de riesgos que promueve operaciones sostenibles y relaciones positivas con sus grupos de interés.

Un proceso de debida diligencia implica implementar los siguientes pasos clave en la gestión diaria de las operaciones de una empresa (OCDE, 2018)³:

1. Evaluación de impacto: Las empresas deben identificar y evaluar cómo sus operaciones pueden impactar negativamente en los derechos humanos, tanto directa como indirectamente. Esto incluye todas las áreas de operación, desde la cadena de suministro hasta el producto final y su disposición.

2. Integración y acción: Una vez identificados los riesgos, las empresas deben integrar estos hallazgos en sus procesos de toma de decisiones y tomar medidas apropiadas para prevenir o mitigar los impactos negativos.

3. Seguimiento: Las empresas deben monitorear la eficacia de sus respuestas y acciones para abordar los impactos en los derechos humanos.

4. Comunicación: Deben existir procesos para comunicar cómo se abordan los impactos en los derechos humanos, tanto internamente como a las partes interesadas externas.

5. Remediación: Si se identifican daños o impactos negativos, las empresas deben proporcionar o cooperar en la remediación a través de mecanismos legítimos.

La adopción de la debida diligencia en derechos humanos tiene profundas implicaciones para las empresas:

. Cumplimiento legal: Aunque el marco de los Principios Rectores es voluntario, muchas jurisdicciones están comenzando a incorporar la debida diligencia en derechos humanos en sus leyes y regulaciones,

haciendo que su adopción sea parte del cumplimiento legal.⁴

. Reputación: Mejora la reputación de la empresa y fortalece su marca al demostrar compromiso con prácticas éticas y responsables.

. Relaciones con los stakeholders: Fomenta relaciones más fuertes y positivas con empleados, clientes, comunidades locales y otros grupos de interés al demostrar un compromiso genuino con el bienestar humano.

. Gestión de riesgo: Identificar y abordar proactivamente los impactos en los derechos humanos ayuda a las empresas a gestionar riesgos legales, operacionales y reputacionales.

. Sostenibilidad y acceso a mercados: En la actualidad, inversores y consumidores valoran y exigen prácticas empresariales responsables, haciendo que la debida diligencia en derechos humanos sea un factor crítico para el acceso a nuevos mercados, especialmente en los países desarrollados, y la sostenibilidad a largo plazo.

. Innovación: El proceso de debida diligencia puede impulsar la innovación al identificar formas más sostenibles y responsables de operar.

. Licencia social para operar: "Las empresas saben que si quieren obtener y retener su permiso legal de funcionamiento deben cumplir todas las leyes aplicables. Sin embargo, con el tiempo han constatado que la observancia de la ley por sí sola no les garantiza el permiso social de funcionamiento, sobre todo cuando la ley es débil. El permiso social se basa en las normas sociales prevalecientes, que pueden ser tan importantes como las normas legales para el éxito de la empresa. Como es natural, las normas sociales pueden variar según las regiones o las industrias, pero una de ellas ha conseguido el reconocimiento casi universal de los interesados: la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos o, más sencillamente, de no vulnerar los derechos de los demás" (Ruggie 2011).⁵

³ OCDE, 2018. *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*.

⁴ Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 24 de abril de 2024, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937 (COM(2022)0071 – C9-0050/2022 – 2022/0051(COD))

⁵ A/HRC/17/31 Marzo 2011. Consejo de Derechos Humanos. 17º período de sesiones. Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

En definitiva, la debida diligencia en derechos humanos es un imperativo ético, legal y comercial para las empresas en el siglo XXI. Su implementación efectiva no solo ayuda a prevenir y mitigar los impactos negativos en los derechos humanos, sino que también promueve operaciones sostenibles, mejora la reputación de la empresa y fortalece las relaciones con las partes interesadas. A medida que el mundo empresarial se vuelve cada vez más globalizado y las expectativas en torno a la responsabilidad corporativa continúan creciendo, la debida diligencia en derechos humanos se convierte en una parte esencial de la estrategia corporativa para asegurar un futuro sostenible y justo.

Debida diligencia y el desafío de las pequeñas y medianas empresas

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) juegan un papel crucial en la implementación de la debida diligencia en derechos humanos, aunque enfrentan desafíos y limitaciones únicos en comparación con las grandes corporaciones. Su rol en la promoción de prácticas éticas y responsables puede ser significativo debido a su tamaño, su cercanía a las comunidades locales y su capacidad para innovar rápidamente. Sin embargo, las limitaciones de recursos y el acceso a la información pueden influir en su capacidad para implementar procesos de debida diligencia a gran escala.

El rol de las PYMES en la implementación de la debida diligencia se puede resumir en:

1. Agentes de Cambio Local: Las PYMES suelen estar más arraigadas en sus comunidades locales que las grandes corporaciones, lo que les permite tener un impacto directo y significativo en el bienestar de esas comunidades. Pueden promover el respeto por los derechos humanos de manera muy concreta, abordando asuntos específicos que afectan a sus entornos inmediatos.

2. Innovación y Agilidad: Debido a su tamaño y estructuras menos jerárquicas, las PYMES pueden ser más ágiles e innovadoras en la implementación de prácticas responsables. Esto les permite adaptarse rápidamente a nuevas regulaciones o estándares y explorar modelos de negocio éticos y sostenibles.

3. Cadena de Suministro: Las PYMES son una parte significativa de las cadenas de suministro globales,

nacionales y locales. Su compromiso con la debida diligencia en derechos humanos puede tener un efecto multiplicador, promoviendo prácticas éticas a lo largo de la cadena de suministro.

Sin embargo, la implementación y trabajo con las PYMES debe tener en cuenta lo que está a su alcance, de modo de segmentar la agenda de apoyo y la planificación de la implementación y alcance, teniendo en cuenta sus desafíos propios y concretos.

1. Identificación de Impactos: Las PYMES pueden llevar a cabo evaluaciones para identificar cómo sus operaciones impactan en los derechos humanos. Aunque estas pueden ser menos complejas que las de las grandes corporaciones, logran enfocarse en áreas clave relevantes para sus operaciones.

2. Políticas y Procedimientos: Pueden desarrollar e implementar políticas y procedimientos internos que reflejen su compromiso con el respeto a los derechos humanos, incluso si son más sencillos que los de las grandes empresas.

3. Comunicación y Transparencia: Las PYMES pueden comunicarse de manera abierta y transparente con sus partes interesadas sobre sus prácticas en materia de derechos humanos y cómo abordan los impactos negativos.

4. Acciones Correctivas: Pueden tomar medidas correctivas para abordar cualquier impacto negativo identificado en los derechos humanos dentro de su alcance operativo.

Para esto es necesario tener en cuenta algunas de sus limitaciones:

1. Recursos y Expertise: La principal limitación para las PYMES es la falta de recursos financieros, humanos y de conocimiento técnico para implementar programas de debida diligencia en derechos humanos a gran escala.

2. Influencia Limitada: Aunque pueden influir en su cadena de suministro inmediata, es posible que tengan una capacidad limitada para afectar las prácticas de proveedores más grandes o internacionales.

3. Acceso a la Remediación: Puede ser más difícil para las PYMES proporcionar acceso a la remediación para las víctimas de abusos de derechos huma-

nos debido a limitaciones financieras y legales.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, las PYMES tienen un papel vital en la implementación de la debida diligencia en derechos humanos, contribuyendo a la promoción de prácticas empresariales, éticas y responsables a nivel local y en sus cadenas de suministro. Aunque enfrentan desafíos específicos relacionados con recursos y escala, su capacidad para actuar de manera ágil y su proximidad a las comunidades les brinda una oportunidad única para liderar con el ejemplo. Al adoptar enfoques adaptados a su tamaño y capacidad, las PYMES pueden superar algunos de estos desafíos y desempeñar un papel significativo en el avance de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

La implementación de la debida diligencia en las empresas argentinas

Acciones de la Red Argentina del Pacto Global

El Pacto Global de las Naciones Unidas busca movilizar a la comunidad empresarial global para adoptar prácticas sostenibles por medio de la adopción de principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. El vínculo con los principios rectores de empresas y derechos humanos es estrecho y estratégico, puesto que implica y favorece

a. Marco Común de Principios: Ambas se basan en un conjunto de principios reconocidos internacionalmente que promueven el respeto por los derechos humanos y las prácticas empresariales éticas. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y los Diez Principios del Pacto Global se complementan y refuerzan mutuamente.

b. Enfoque en la Responsabilidad Empresarial: Ambos enfoques enfatizan la responsabilidad de las empresas de actuar con cuidado y consideración por los impactos de sus operaciones en los derechos humanos y el medio ambiente. Promueven la implementación de procesos de debida diligencia como medio para identificar, prevenir y mitigar los riesgos e

impactos negativos.

c. Mejora de la Transparencia y la Rendición de Cuentas: Ambos marcos fomentan una mayor transparencia y rendición de cuentas por parte de las empresas y animan a las organizaciones a reportar públicamente sobre sus esfuerzos y progresos en la implementación de prácticas responsables.

d. Fomento de la Sostenibilidad Corporativa: La integración de la debida diligencia en derechos humanos en las estrategias empresariales, alineada con los principios del Pacto Global, contribuye al desarrollo sostenible y a la creación de valor a largo plazo, tanto para las empresas como para la sociedad en general.

e. Colaboración y Diálogo entre Grupos de Interés: Ambas iniciativas alientan a las empresas a colaborar y dialogar con las partes interesadas, incluidos gobiernos, sociedad civil, comunidades afectadas y otros, para mejorar el impacto social y ambiental de sus operaciones.

En resumen, la debida diligencia en derechos humanos y el Pacto Global se interrelacionan al promover un enfoque coherente y unificado hacia la responsabilidad corporativa y la sostenibilidad.

Al adoptar estos principios y marcos, las empresas pueden asegurar que sus operaciones contribuyen positivamente al bienestar de la sociedad y al respeto de los derechos humanos, fortaleciendo al mismo tiempo su rendimiento y reputación en el mercado global.

El Pacto Global en Argentina promueve desde el 2004 (y antes de la aprobación de los Principios Rectores) el enfoque de los derechos humanos en las empresas por medio de diferentes actividades: desde la realización de webinaros y talleres de formación, pasando por publicaciones como la primera Guía de interpretación de los Principios

Rectores⁶, el apoyo al Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, la realización del primer CEO Round Table en 2018 y un programa acelerador del cual habiendo transitado su segunda edición ya participaron más de 20 compañías del país.

Después de años de sensibilización y de fomento de este enfoque, el Pacto Global en Argentina ha decidido llevar adelante un primer relevamiento entre sus empresas acerca del estado del arte en la implementación de la debida diligencia en materia de derechos humanos.

A continuación se presentan los resultados de la investigación con empresas de la Red Argentina sobre la implementación de procesos continuos de Debida Diligencia .

Estudio Proceso Debida Diligencia y Programas DDHH en las empresas argentinas

A partir de un estudio exploratorio descriptivo, en el que se relevaron datos cuantitativos y cualitativos, los mismos muestran que, aunque un porcentaje de empresas tiene políticas de derechos humanos y procesos de debida diligencia en marcha, todavía hay áreas significativas de mejora, especialmente en lo que respecta a la remediación y la inclusión de indicadores de derechos humanos en reportes de sostenibilidad⁷.

El estudio buscó dar respuesta a los siguientes objetivos:

- Conocer el estado de situación de la *implementación de la debida diligencia en derechos humanos* por parte de las empresas responsables de la Argentina.
- Determinar el compromiso de las empresas argentinas en el desarrollo del proceso de Debida Diligencia y sus consiguientes gestiones (programas, acciones en DDHH, indicadores, informes, remediación).
- Divulgar el estado del arte sobre la implementación de los principios rectores en Argentina a través de la información relevada con finalidad académica.

⁶ op. cit. Ver <https://www.ohchr.org/es/publications/special-issue-publications/corporate-responsibility-respect-human-rights-interpretive> visto 3 de mayo 2024.

⁷ La información fue relevada a través de un cuestionario de 15 preguntas, alineadas al cuestionario de la Comunicación de Progreso del Pacto Global, su correspondiente nomenclatura y validadas con las Agencias del Sistema de Naciones Unidas interesadas en el estudio como OIT, UNICEF y ONU Mujeres.

A lo mencionado se sumaron 5 entrevistas en profundidad donde se buscó recoger la impresión de empresas participantes que hubieran manifestado su interés por los Derechos Humanos, participando en el grupo de trabajo de Empresas y Derechos Humanos, y/o participantes de alguna de las dos ediciones de los programas Aceleradores de "Empresa y Derechos Humanos" como también del acelerador "Objetivos de Género y diversidades".



INFORMACIÓN DE CONTEXTO

1. El grupo de trabajo de Empresa y Derechos Humanos de ONU, estuvo recorriendo el país a mediados del 2022. Dicho grupo de Trabajo está compuesto por cinco expertos independientes con una representación geográfica equilibrada.

Durante su visita, el Grupo de Trabajo recibió información muy vasta sobre problemáticas en materia de derechos humanos y empresas. Estos documentos y testimonios abarcaron las siguientes áreas temáticas, que resultaron recurrentes en las reuniones y consultas con diferentes actores:

Derechos de los Pueblos Indígenas, trabajo, género y diversidad, personas con discapacidad, medio ambiente y recursos naturales, y salud.

Es importante subrayar, no obstante, que no se trata de una lista exhaustiva. Hemos sido, por ejemplo,

alertadas sobre cuestiones emergentes relacionadas con proyectos de inversión extranjera, financiación para el desarrollo y nuevas tecnologías digitales.

Los representantes del sector privado destacaron durante la visita el escaso conocimiento sobre los Principios Rectores y la debida diligencia en materia de derechos humanos dentro de la comunidad empresarial, lo cual adjudican en gran medida a la ausencia de marcos normativos claros sobre empresas y derechos humanos, así como de la falta de evaluación y seguimiento de lo que deben emprender para cumplir con sus responsabilidades.

Fuente:

<https://argentina.un.org/es/222280-grupo-de-trabajo-de-la-onu-sobre-derechos-humanos-y-empresas-visit%C3%B3-argentina>

2. El pasado 15 de marzo fue aprobado por la Directiva sobre Diligencia Debida para la Sostenibilidad Corporativa de la Unión Europea (CSDDD, por sus siglas en inglés) es una iniciativa legislativa europea diseñada para fomentar un comportamiento empresarial responsable y sostenible, obligando a las empresas a identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los

impactos negativos en los derechos humanos y el medio ambiente a lo largo de sus cadenas de suministro y operaciones, y que deberá ser ratificado por la Comisión de Asuntos Jurídicos del Parlamento Europeo, y posteriormente aprobado por los países de la UE que tendrán que transponerla a sus legislaciones nacionales para que la CSDDD pueda entrar en vigor.

Las obligaciones principales a las que se enfrentan las empresas afectadas por la CSDDD se pueden resumir en los siguientes puntos:

. Establecimiento de **políticas de diligencia debida**: las empresas deben crear políticas que incorporen diligencia debida en sus operaciones, incluyendo un código de conducta para empleados y subsidiarias, y actualizar estas políticas anualmente.

. **Identificación y evaluación de impactos**: se han de identificar los posibles y actuales impactos negativos en derechos humanos y medio ambiente, utilizando información tanto cuantitativa como cualitativa, y priorizar acciones basándose en la gravedad y probabilidad de estos impactos.

. **Prevención y mitigación de impactos** con un enfoque basado en el riesgo: las empresas deben desarrollar e implementar planes de acción para prevenir o mitigar impactos negativos, incluyendo asegurarse de que sus socios comerciales cumplan con sus códigos de conducta.

. Adaptación y aplicación de un **plan de transición climática**: de conformidad con el Acuerdo de París y con el objetivo de limitar el calentamiento global a un máximo de 1,5 °C.

. **Involucramiento de las partes interesadas**: es crucial la participación de empleados, partes afectadas y otras partes interesadas en el proceso de identificación y mitigación de impactos negativos.

. **Mecanismo de quejas**: se debe establecer un proceso para gestionar quejas de personas u organizaciones con preocupaciones legítimas sobre impactos adversos.

. **Monitorización y revisión**: Las empresas deben monitorear la eficacia de sus medidas de diligencia debida y realizar evaluaciones periódicas, al menos anualmente, o cuando ocurran cambios significativos.

. **Declaración anual**: se ha de publicar un informe anual sobre las actividades de diligencia debida, o incluir esta información en el informe de sostenibilidad, si corresponde.

. **Conservación de documentos**: las empresas están obligadas a mantener documentación relevante por un periodo de al menos cinco años para respaldar las acciones y decisiones tomadas.

Fuente: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6145-2024-INIT/en/pdf>

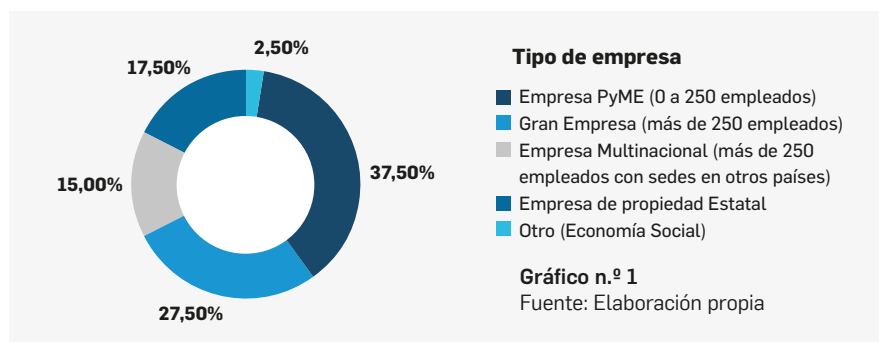
3. Otros avances significativos en la legislación que cabe mencionar son La sección 1502 de la Ley Dodd-Frank está vigente en los Estados Unidos desde 2010 y exige que las empresas realicen la debida diligencia para detectar e informar la presencia de minerales conflictivos en sus productos. China emitió directrices de diligencia debida para cadenas de suministro de minerales responsables en 2015, y las Regulaciones de Abastecimiento Responsable de Minerales de la UE están en vigor desde 2017. Desde 2015 existen leyes similares de diligencia debida que se centran en la esclavitud moderna, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Tanto el Reino Unido (2015) como Australia (2018) tienen leyes modernas sobre esclavitud que responsabilizan a las empresas por la esclavitud a lo largo de sus cadenas de suministro. La Ley de Aplicación y Facilitación del Comercio de EE. UU. de 2015 está diseñada para impedir la importación al país de bienes fabricados mediante trabajo forzoso.

4. Las últimas dos administraciones nacionales (2015-2019 y 2019-2023) han aprobado un [Plan Nacional de Acción](#), denotando un interés de parte del gobierno nacional de que las empresas argentinas adopten las mejores prácticas internacionales. Fuente: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/299187/20231128>



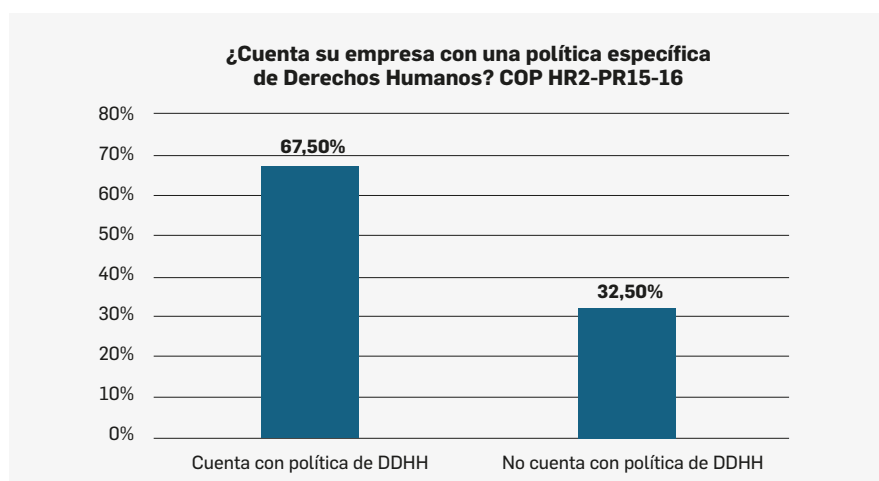
RESULTADOS

Se recibieron **40** respuestas, sobre un total de **296** empresas firmantes activas, lo que implica una muestra del **13,51%** de la población. La mayoría de las respuestas pertenecen a pequeñas y medianas empresas, seguidas por grandes empresas y multinacionales, mientras que una menor proporción está en empresas estatales o en la categoría de "Otros", que incluye cooperativas.



Empresas y la política en Derechos Humanos⁸

Una tercera parte de las empresas encuestadas cuenta con una política "específica" de Derechos Humanos.



De las empresas que no poseen una política específica de derechos humanos⁹, el **82.5%** declararon tener un documento interno que aborda el compromiso con los derechos humanos, como el Código de Conducta o el Código de Ética. Esto sugiere que existe una tendencia general en las empresas argentinas a incorporar aspectos de derechos humanos en su gestión ética, normativa general o gobierno corporativo.

Si analizamos el tipo de empresa que posee una política de derechos humanos específica podemos concluir que las multinacionales y las grandes empresas tienden a tener políticas de Derechos Humanos con un menor porcentaje de PyMes y empresas del Estado, encontrando que ninguna de las empresas incluidas en la categoría de "Otros", donde se encuentran las cooperativas, reporta desarrollar

una política en Derechos Humanos.

Esto es debido, posiblemente, a la mayor presión de las partes interesadas y a los requisitos de cumplimiento global. Las grandes empresas y las multinacionales tienen más recursos y se encuentran más expuestas a regulaciones internacionales, lo que las lleva a desarrollar políticas específicas. En el caso de las pymes es coherente que utilicen políticas amplias y/o instrumentos como ser los Códigos de ética que contengan definiciones de distintos ámbitos de gestión.

Existe la necesidad de mejorar el desarrollo e implementación de políticas de Derechos Humanos en Empresas del Estado, ello resulta crucial para una gestión integral de riesgos y oportunidades.

⁸ COP-HR2- PR 15-16
⁹ COP HR2, PR 15,16

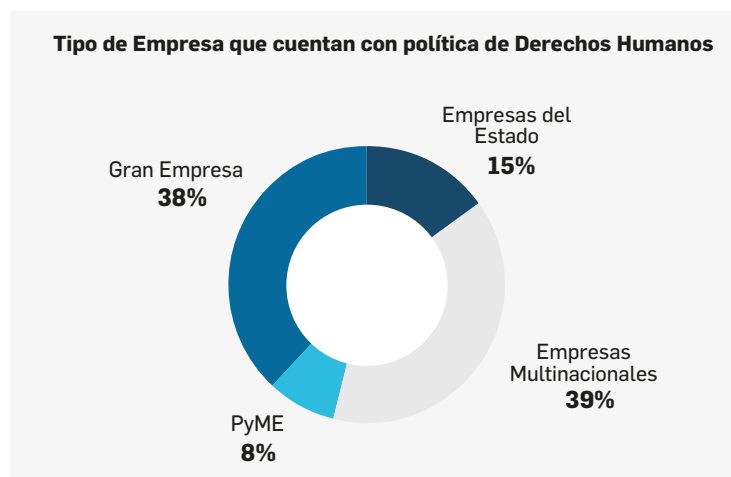


Gráfico n.º 3
Fuente: Elaboración propia

Capacitación en Derechos Humanos¹⁰

El **75%** de las empresas indica que lleva adelante actividades de capacitación en derechos humanos, tanto personal jerárquico como no jerárquico. Esto refleja una estrategia dirigida a fortalecer las competencias en Derechos Humanos en todos los niveles de liderazgo y gestión, probablemente con la intención de fortalecer la cultura de Derechos Humanos dentro de la organización. Por otra parte, la capacitación es pensada como una medida de prevención en el marco de la Debida diligencia, ya que permite desarrollar capacidades para la identificación de riesgos e impactos, así como la definición de medidas para abordarlos.

Un **25%** reconoce no capacitar en Derechos Humanos. Se infiere que si bien existe un alto grado de compro-

miso en las declaraciones, el mismo no se ve reflejado puertas adentro con la ejecución e implementación de acciones. Resultando la capacitación, un punto pendiente y en consecuencia, una oportunidad de mejora, en el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Ninguna de las empresas participantes manifestó capacitar a su cadena de suministro ni actores de la comunidad en materia de Derechos Humanos. Esto podría indicar que, aunque hay una conciencia sobre la relevancia de los Derechos Humanos dentro de las operaciones internas, *la difusión de estos principios hacia la cadena de valor más amplia y el entorno comunitario aún no se considera una prioridad.*

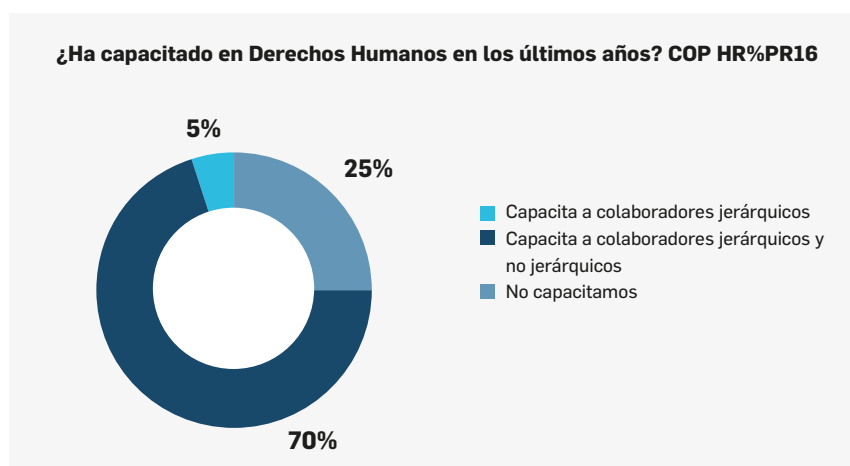


Gráfico n.º 4
Fuente: Elaboración propia

¹⁰ COP HR⁵-PR¹⁶

Proceso de Debida Diligencia¹¹

Al momento de indagar sobre el proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos (COP HR4 PR 17) un **52.5%** de las empresas encuestadas afirma realizar algún tipo de proceso.¹² En otros términos, más de la mitad de las empresas están comprometidas con la evaluación y gestión de los riesgos relacionados con los derechos humanos, lo cual es un componente fundamental de la sostenibilidad corporativa. Aún existe un **40%** que no ha adoptado medidas de Debida Diligencia. En línea con las conclusiones contenidas en el informe del año 2023 del Grupo de Trabajo de la ONU, este dato sugiere que existen oportunidades de mejora y la necesidad de mayor concientización para implementar estos procesos en la comunidad empresarial. El **7.5%** no sabe si su empresa realiza este tipo de proceso, lo que refleja un desconocimiento interno sobre el proceso de Debida Diligencia. Mejorar los canales de comunicación interna y una formación que asegure que todos los empleados estén debidamente informados con las iniciativas de derechos humanos de la empresa se expresa como otra oportunidad de futuro.

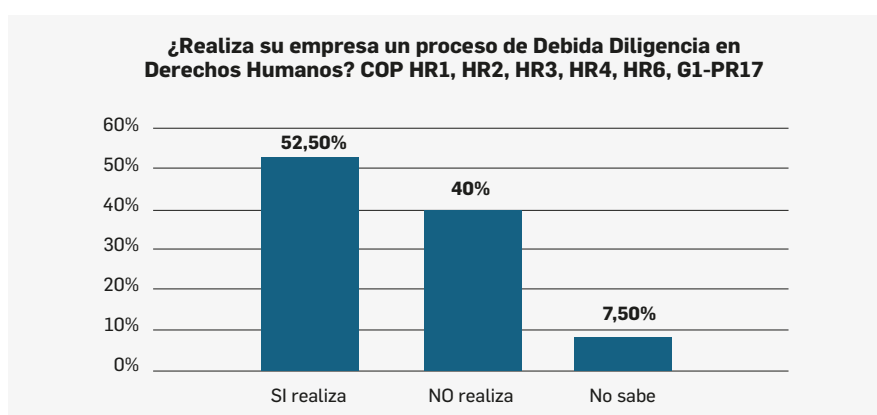


Gráfico n.º 5
Fuente: Elaboración propia

Si desglosamos el **52,5%** de las empresas que gestionan procesos de Debida Diligencia y las analizamos teniendo en cuenta el tipo de empresa como se aprecia en el gráfico n.º 6, las grandes empresas manifiestan con un **33%** realizar el proceso de debida diligencia, seguido de las empresas multinacionales y las Pymes con un **24%** cada uno. De acuerdo a los datos obtenidos se puede inferir que no hay una tendencia contundente sobre el tipo de empresa y la realización del proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos; sin embargo, la implementación de dicho proceso podría entenderse a la luz del sector productivo y con prácticas globales como también la presión de cumplir con estándares internacionales.

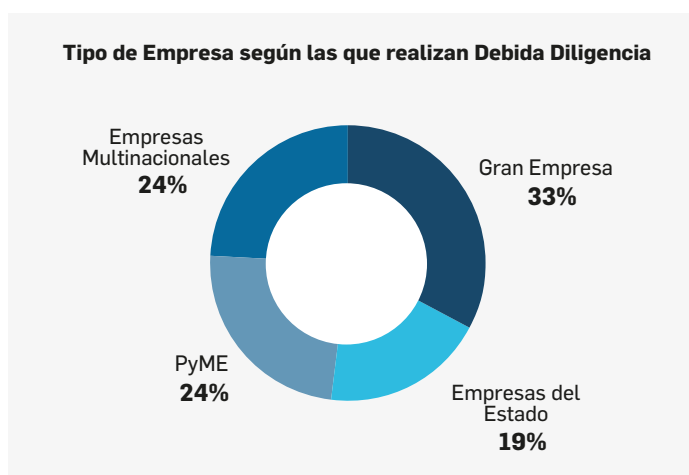


Gráfico n.º 6
Fuente: Elaboración propia

¹¹ COP HR4 -PR 17

¹² El instrumento de la Comunicación de Progreso no especifica procesos estandarizados para la realización de un proceso de Debida diligencia en derechos humanos

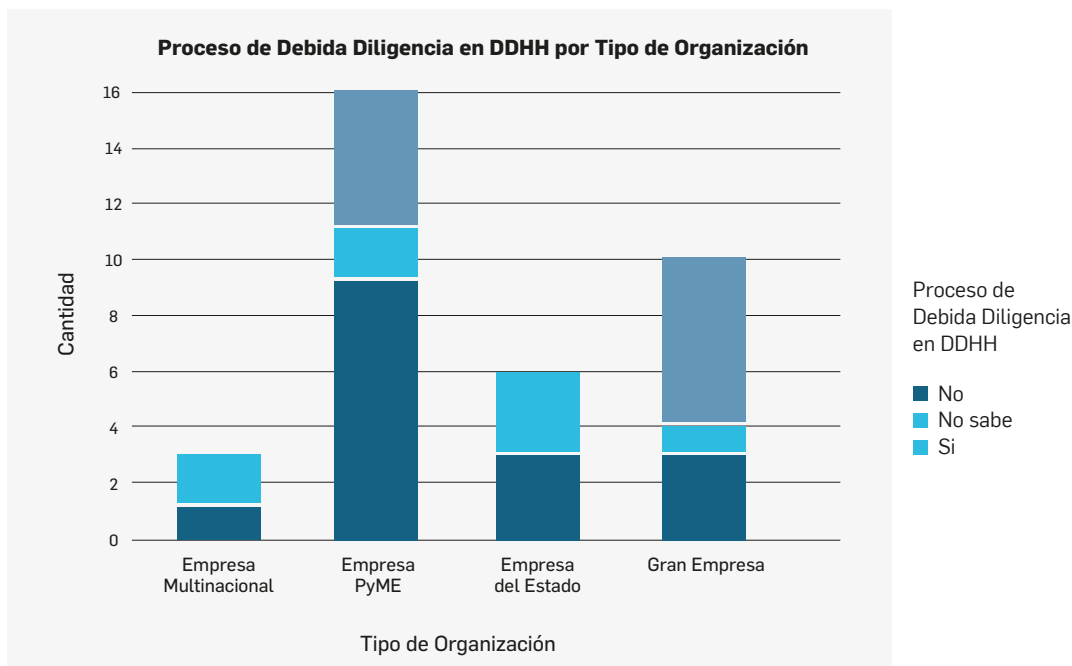


Gráfico n.º 7
Fuente: Elaboración propia

Como ya fue presentado, las organizaciones multinacionales y las grandes empresas, por los datos relevados tienen mayor compromiso con sus estrategias de Derechos Humanos al disponer de políticas específicas de Derechos Humanos, por el contrario, tanto PyMes como las empresas de propiedad estatal muestran una presencia menor de políticas específicas de Derechos Humanos en comparación con las organizaciones más grandes.

Se evidencia una tendencia en el cual las organizaciones más grandes y multinacionales tienen más probabilidades de contar con políticas de Derechos Humanos, lo cual es coherente con la tendencia observada de que estas entidades tienden a realizar la Debita Diligencia en Derechos Humanos con mayor frecuencia y son más propensas a reportar compromisos de Derechos Humanos en sus informes de sostenibilidad. La menor prevalencia de políticas de Derechos Humanos en PyMes y empresas del Estado resalta posiblemente una necesidad de fomentar una mayor conciencia y proporcionar más apoyo en la implementación de prácticas de Derecho Humanos dentro de estas organizaciones.

Las grandes empresas y las multinacionales, nuevamente y como conclusión constante, parecen tener procesos de Debita Diligencia más establecidos en comparación con las PyMes y empresas del Estado, lo que puede estar influenciado por factores como la exposición a mercados internacionales y regulaciones más estrictas. La categoría "No sabe" refleja una falta de conocimiento o comunicación interna dentro de las organizaciones sobre las prácticas de Derechos Humanos, lo que podría indicar la necesidad de mejorar la educación y la transparencia en este aspecto. Las prácticas consistentes de Debita Diligencia en Derechos Humanos pueden estar vinculadas a la presencia de políticas específicas de Derechos Humanos, como se sugirió en gráficos anteriores, lo que puede reforzar la adopción de acciones correctivas y preventivas en el marco de la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial.

El gráfico n.º 7, muestra la complejidad y la diversidad de cómo las diferentes organizaciones abordan los Derechos Humanos en sus operaciones, con un enfoque particular en la Debita Diligencia como un pilar de la sostenibilidad.

Áreas que lideran el Proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos¹³

Los resultados indican que las áreas líderes en la materia de Derechos Humanos al interior de las empresas son: sostenibilidad, con el **50%** de las respuestas; seguida por Capital Humano/RRHH y Gerencia General (**15%**) y, en tercer lugar, las áreas de Compras y Calidad, cada uno con un **7.5%**.

Mientras que más de la mitad de las empresas realizan procesos de Debida Diligencia en Derechos Humanos, la mayoría confía en el área de Sostenibilidad para liderarlos. Esto es coherente con la tendencia de integrar la sostenibilidad en el núcleo de las operaciones empresariales, reconociendo que los DDHH son una parte esencial de la agenda de sostenibilidad.

El involucramiento significativo de las áreas de Capi-

tal Humano/RRHH y Gerencia General refleja una comprensión de que los DDHH no solo son una cuestión de cumplimiento externo, sino también de gestión interna y liderazgo organizacional. Las áreas de Compras y Calidad, con un menor porcentaje, pueden reflejar un enfoque más específico en cómo los DDHH se integran en la cadena de suministro y los estándares de producto o servicio.

Finalmente, el hecho de que el área de Cumplimiento Normativo (Compliance) tenga un papel aparentemente menor en algunos casos podría sugerir que las empresas están moviendo la responsabilidad de los DDHH más allá de la simple adhesión a las normas, buscando su integración en aspectos más amplios de la cultura y de las operaciones empresariales.¹⁴

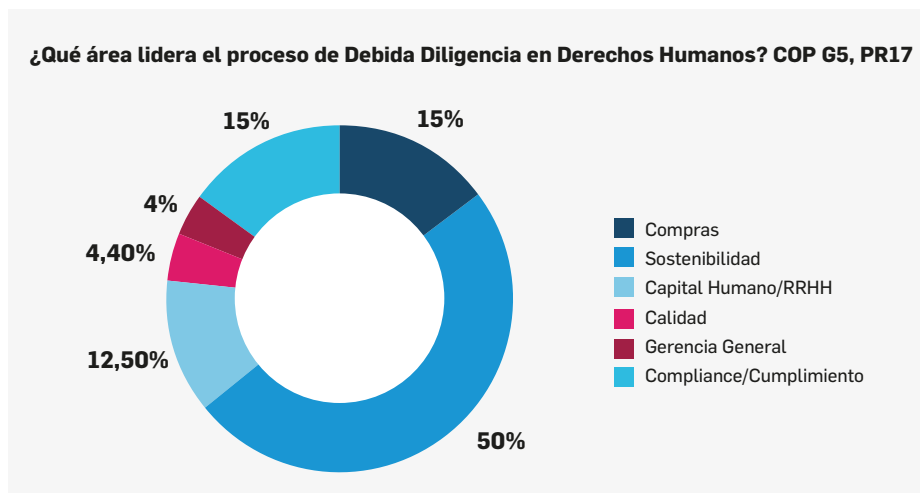


Gráfico n.º 8
Fuente: Elaboración propia

¹³ COP HR⁴ PR¹⁷

¹⁴ El concepto de integridad sostenible fue propuesto por Pacto Global Argentina y la AHK Argentina y ha sido adoptado por varias organizaciones nacionales e internacionales. En el corazón del planteamiento se encuentra fortalecer el comportamiento empresarial responsable y la adopción de una matriz de materialidad que integre las perspectivas de la gestión tradicional de riesgos con la visión de los riesgos relevantes para los grupos de interés potencialmente afectados por la actividad empresarial. Frente a las nuevas exigencias y demandas de transparencia de inversores, reguladores, consumidores y otros grupos de interés, ha llegado el momento de que las empresas pongan en marcha un nuevo modelo de Integridad Sostenible. El compliance de segunda generación es la mirada moderna de la empresa, que busca a través de la integridad no sólo evitar riesgos sino fundamentalmente crear valor a partir de la transparencia usando el marco del 1ºmo principio del Pacto Global de Naciones Unidas.

Áreas que intervienen en el proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos¹⁵

El enfoque de derechos humanos demanda una gestión transversal. Se percibe que el área de Sostenibilidad lidera este proceso, existen otras áreas que participan del proceso de debida diligencia. Los datos muestran que en el 35% participan las áreas de procesos de soporte Sostenibilidad / Compliance / Compras / Calidad / RRHH / Legales. *Estos datos sugieren la existencia de una colaboración interdisciplinaria.*

La interconexión de estas áreas refleja una aproximación holística a la Debida Diligencia en derechos humanos, reconociendo que es una responsabilidad multifacética que abarca varios aspectos de la empresa. La inclusión de múltiples áreas en este proceso no solo diversifica el enfoque y la experiencia aplicada, sino que también refuerza la importancia de los derechos humanos como un valor integrado en toda la estructura organizativa.

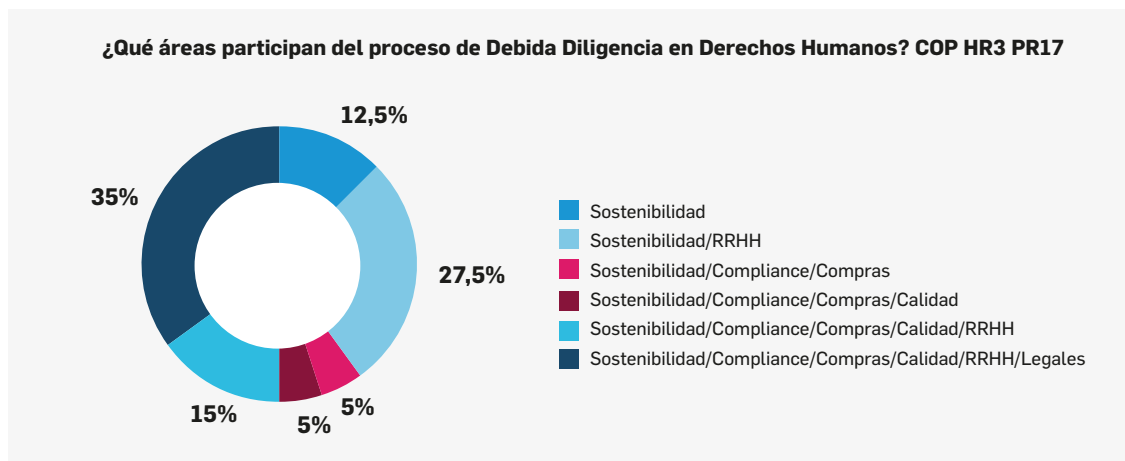


Gráfico n.º 9
Fuente: Elaboración propia

Participación de públicos involucrados¹⁶

El **60%** de las empresas encuestadas han contemplado la participación, en el proceso de Debida Diligencia, de los trabajadores y sindicatos.

El hecho de que una mayoría significativa involucre a los trabajadores y sindicatos refleja una práctica inclusiva y posiblemente una estrategia más sólida de Debida Diligencia, donde se reconoce el valor de la participación directa de los empleados en la promoción y protección de sus derechos. Esta participación ampliada al cuerpo de trabajadores y sus representantes sindicales puede ser otro indicador de que las

empresas están adoptando un enfoque integral, donde la voz de los empleados es una parte esencial del proceso y no solo un enfoque de cumplimiento liderado desde arriba.

El 40% de respuestas de "No" o "Ns/Nc" sugiere que todavía hay margen para mejorar la comunicación y la colaboración entre la gestión, los empleados y sus representantes, asegurando que todos los titulares de derechos estén activamente involucrados y comprometidos con los principios de DDHH en la empresa.

¹⁵ COP G5, PR17

¹⁶ COP HR3 PR17

Frecuencia¹⁷

Finalmente, de las empresas que llevan a cabo el proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos, un **42%** lo realizan anualmente, mientras un **58%** cada dos años y/o cuando hay cambios significativos en el contexto. Por los datos presentados, se observa que no hay definición clara en torno a la frecuencia; sin embargo, la misma podría estar determinada por el sector, contexto productivo y/o por exigencia de algún grupo de interés.

Se entiende que un enfoque sistémico en el proceso de Debida Diligencia con revisión periódica procurará una gestión preventiva al mantener un análisis de impactos reales y potenciales actualizado. La dispersión de los datos comprueba, también nos habla de una falta de estandarización del proceso.

Mayor esfuerzo los programas de DDHH¹⁸

El **55%** de las empresas reconoce a los Colaboradores como los titulares de derechos en quienes focaliza el mayor esfuerzo, seguido por un **26%** que se concentran principalmente en Comunidad y Medio Ambiente y un **20%** en la Cadena de Valor - proveedores.

Estos porcentajes se van complementados con los temas prioriza la empresa en sus programas de Derechos Humanos, ya que un **97,5%** prioriza las Condiciones laborales dignas, seguidos por un **82,5%** de impactos ambientales (agua, aire, etc.) y un **67%** Equidad de Género y Diversidades

Canal de denuncia para recibir las quejas de grupos de interés afectados real o potencialmente en sus derechos humanos producto de la actividad que su organización realiza ¹⁹

El **80%** de las empresas encuestadas poseen un canal de denuncias y el mismo es de acceso público, lo cual no está indicando que las mismas presentan un canal de comunicación permanente donde los distintos grupos de interés pueden ejercer su derecho a reclamar y/o denunciar frente a eventuales desvíos o contingencias. Entendemos que es de gran relevancia este dato, ya que nos estaría indicando gestión de diálogo y rendición de cuentas para con los grupos de interés.

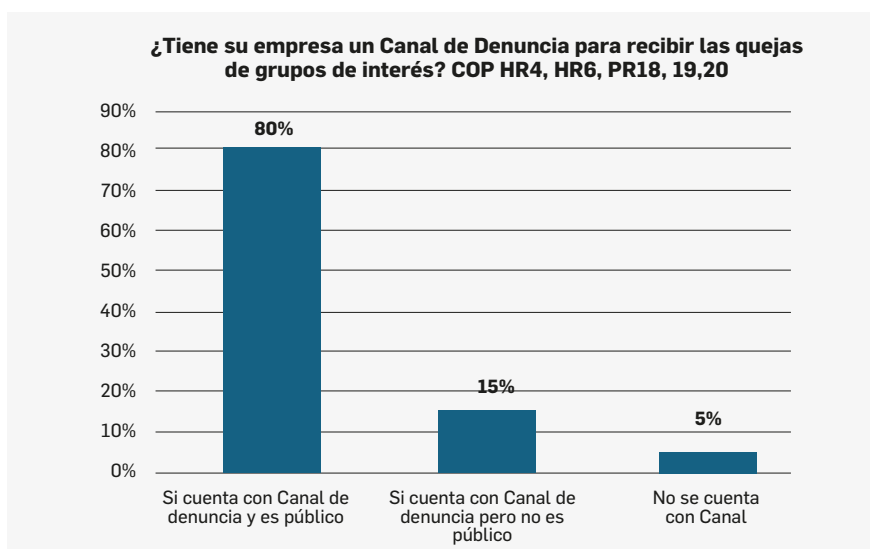


Gráfico n.º 10 - Fuente: Elaboración propia

¹⁷ COP HR3 PR 17

¹⁸ COP HR1, HR3, HR6 PR18

¹⁹ COP PR 18,19, 20, G8 y G8.1

Inclusión de compromisos de Derechos Humanos en el reporte de sostenibilidad²⁰

Al consultar si los compromisos con los Derechos Humanos son incluidos en los reportes de sostenibilidad, se obtuvo un **82.5%** de las empresas aseguran incorporarlos.

Tanto el **10%** que aún no incluyen la información en sus reportes, como el **7,5%** que no sabe si lo reportan, representan una ventana de oportunidades en la profundización de la temática. Tanto a nivel transparencia, como en la integración de los derechos humanos en la estrategia de sostenibilidad, como de comunicación interna. En este sentido, la inclusión de dicha información en los informes de sostenibilidad muestra que la mayoría de las organizaciones reconocen la importancia de las medidas de cumplimiento de los

derechos humanos como parte de sus prácticas de sostenibilidad. La nueva metodología de reporte de la Comunicación de Progreso se la reconoce como un medio para que las empresas materialicen la responsabilidad de respetar los Derechos humanos en su gestión sostenible, como también facilita que se comunique el proceso de debida diligencia en derechos humanos.

Esto requiere un alto nivel de conciencia y transparencia sobre el tema, que refleje una estrategia integral de sostenibilidad y el cumplimiento de los estándares internacionales y las expectativas de las partes interesadas.

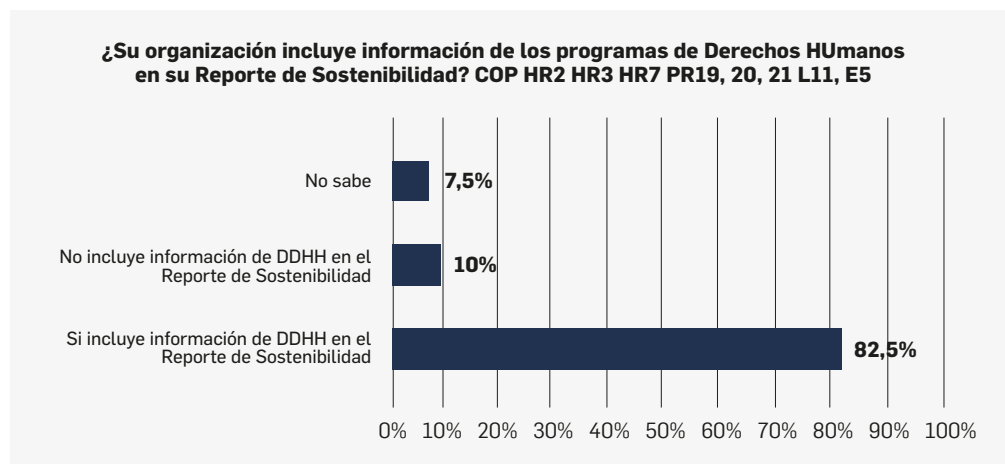
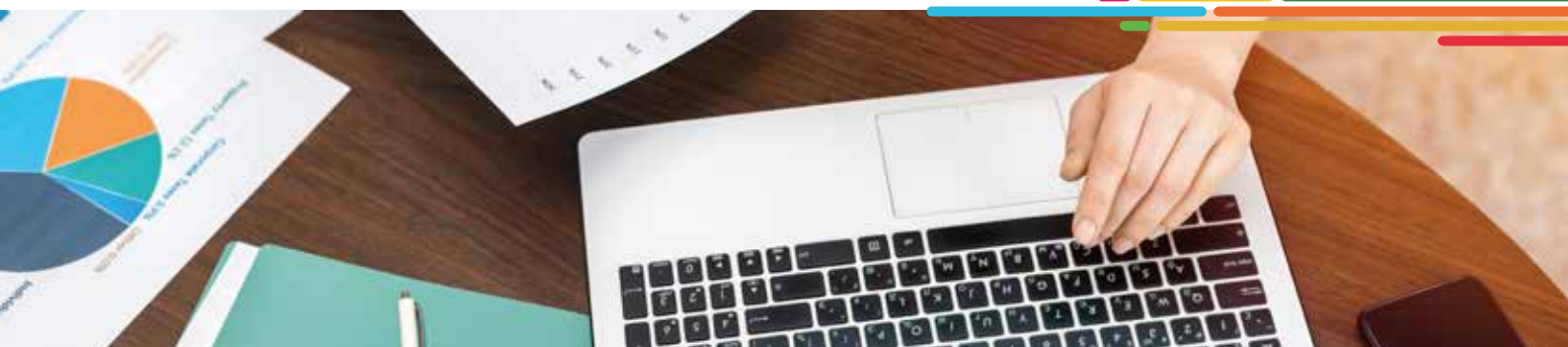


Gráfico n.º 11

Fuente: Elaboración propia

²⁰ COP HR2,HR3, HR7 PR 19,20,21



Política o definición clara sobre el proceso de remediación²¹

La remediación, desde la perspectiva de las Naciones Unidas y según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, se refiere al proceso mediante el cual las empresas identifican, abordan y reparan los daños por impactos negativos en los derechos humanos que han causado o a los que han contribuido. Los principales aspectos de la remediación en los Principios Rectores son:

- **Responsabilidad de las Empresas:** Las empresas tienen la responsabilidad de remediar cualquier daño en derechos humanos en el que hayan tenido un papel, ya sea directamente o como parte de su cadena de suministro.

- **Procesos de Remediación:** Las empresas deben establecer o participar en mecanismos efectivos de remediación. Esto puede incluir mecanismos judiciales y no judiciales. Los Principios Rectores recomiendan que los mecanismos no judiciales sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, basados en el respeto a los derechos humanos reconocidos, una fuente de aprendizaje continuo, y que estén alineados con los estándares internacionales de derechos humanos.

- **Colaboración con Mecanismos Externos:** Aunque se espera que las empresas establezcan o colaboren en estos mecanismos, también se alienta a utilizar los mecanismos externos existentes que puedan ser más eficaces en ciertos contextos, como los ofrecidos por organismos nacionales o internacionales.

- **Reparación Efectiva:** La remediación debe ser adecuada y proporcional al daño causado y al impacto sufrido. Esto puede incluir compensaciones financieras, restituciones, rehabilitaciones, garantías de no repetición, y disculpas, entre otras formas.

- **Participación de las partes afectadas:** Es crucial que los procesos de remediación involucren a las partes afectadas y consideren sus perspectivas y necesidades para asegurar que la reparación sea justa y efectiva.

El enfoque en la remediación es un reconocimiento de que, más allá de la prevención, es esencial que las empresas tengan procedimientos establecidos para rectificar cualquier daño realizado, asegurando así el respeto y la promoción continua de los derechos humanos.

Políticas de Remediación y su Comunicación

Al indagar sobre la presencia y divulgación de políticas claras de remediación en el ámbito de los Derechos Humanos, se descubre que un **42.5%** de las entidades afirman poseer una. No obstante, solo un **20%** de estas políticas son accesibles al público, mientras que un **22.5%** prefiere no compartirlas abiertamente. Paralelamente, un **42.5%** reconoce la ausencia de tales políticas y un **15%** expresa incertidumbre o ignorancia respecto a su existencia en su organización.

Estas cifras subrayan la importancia y el compromiso con los principios de la transparencia y la responsabilidad en la remediación de los Derechos Humanos. La reticencia de algunas empresas a publicar sus políticas podría atribuirse a motivos estratégicos, confidencialidad o fases iniciales en la implementación de sus estrategias de remediación.

²¹ COP HR7 PR 16,19,21 L11,E5

Política o definición clara sobre el proceso de remediación

El **57.5%** restante representa una significativa oportunidad de mejora. Esto incluye el desarrollo técnico de políticas bajo un enfoque sistemático de los derechos humanos y la potenciación de la formación y comunicación interna sobre procesos ya establecidos.

Hasta el momento, la tendencia indica que, aunque la mayoría de las empresas participan en prácticas de Debida Diligencia y comunican sus compromisos en informes de sostenibilidad, persisten oportunidades

de avance en la claridad y transparencia de las políticas de remediación. Este factor es vital, dado que la remediación constituye un elemento esencial de la responsabilidad empresarial en materia de Derechos Humanos, complementando la Debida Diligencia y la rendición de cuentas. La revelación de dichas políticas puede fortalecer la confianza de los interesados y validar la sinceridad del compromiso empresarial con los Derechos Humanos.

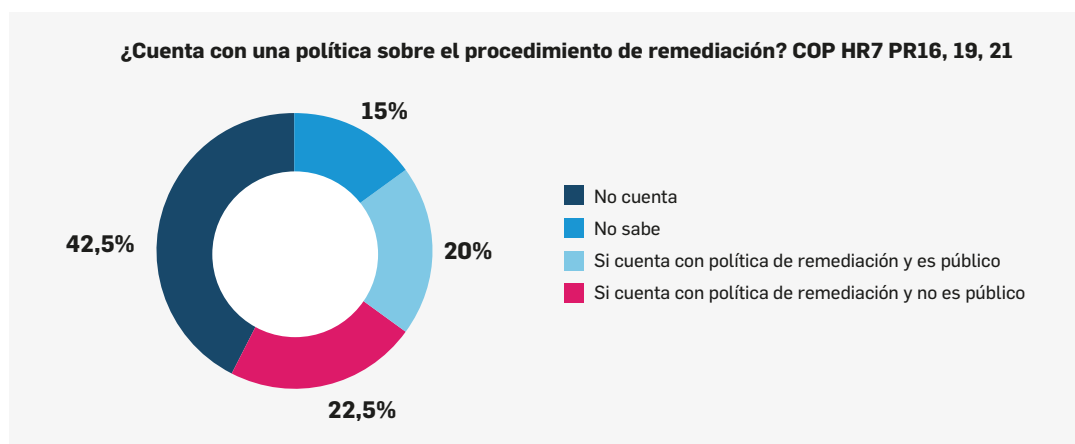


Gráfico n.º 12

Fuente: Elaboración propia

A partir de los datos presentados se puede concluir que las empresas que realizan un proceso de debida diligencia en derechos humanos en forma periódica involucran a múltiples áreas funcionales de soporte en su implementación, siendo liderada por el área de sostenibilidad. Tanto los programas de derechos humanos como la rendición de cuentas de los impactos productivos ocasionados son comunicados en sus reportes de información no financiera a distintos grupos de interés. Se concibe al proceso de Debida diligencia como una estrategia transversal de sostenibilidad corporativa que abarca la evaluación y gestión interna de riesgos como la comunicación y la transparencia externa.

De las encuestas y entrevistas realizadas revelan un incremento en el compromiso de las empresas argentinas hacia la implementación de prácticas de debida diligencia en materia de derechos humanos. A pesar de este avance, los hallazgos muestran que existen significativas oportunidades de mejora, particularmente en lo concerniente a la remediación y la integración de indicadores de derechos humanos en los informes de sostenibilidad.

Por el peso relativo en la economía nacional, las pequeñas y medianas empresas (PyMES) juegan un rol esencial en la promoción de prácticas éticas y responsables. Sin embargo, enfrentan desafíos particulares por la escasez de recursos para desarrollar el proceso de debida diligencia y fortalecer la capacidad de ser agentes de cambio en sus comunidades.. La cooperación entre el sector empresarial, la sociedad civil y el gobierno es clave para propiciar un ambiente

de negocios que respete los derechos humanos. La formación continua y el intercambio de buenas prácticas son vitales para una mejor comprensión y aplicación de la debida diligencia en derechos humanos en todos los niveles empresariales.

Se observa una diversidad en la adopción de políticas específicas de derechos humanos y en la ejecución de procesos de debida diligencia. Esto destaca la importancia de adoptar enfoques localizados y políticas de apoyo que reconozcan estas diferencias regionales. Aunque un número considerable de empresas ha empezado a incorporar la debida diligencia en derechos humanos en sus operaciones, todavía hay un amplio margen para el desarrollo y la mejora. Las empresas deben buscar un compromiso más sólido con estas prácticas, no solo como un requisito, sino como una estrategia de diferenciación y clave para garantizar operaciones competitivas, sostenibles y éticas a largo plazo.

Los resultados demuestran que las empresas argentinas se encuentran ante una oportunidad única para liderar en la adopción de prácticas de debida diligencia en derechos humanos. Esto no solo es esencial desde una perspectiva ética y legal, sino también una estrategia crucial para el éxito y la sostenibilidad empresarial en el siglo XXI. Es imperativo que todos los actores involucrados continúen colaborando para superar los desafíos actuales, promover un entorno de respeto a los derechos humanos y asegurar que las prácticas empresariales responsables se conviertan en la norma.

Desafíos en la Debida Diligencia en Derechos Humanos

Las entrevistas en profundidad han facilitado la comprensión sobre la gestión de los procesos de Debida Diligencia en Derechos Humanos. Las declaraciones obtenidas muestran similitudes en las empresas, independientemente de su sector y tamaño, lo que sugiere patrones comunes en la industria.

- **Responsable de DDHH:** Un perfil profesional aún en desarrollo.
- **Voluntarismo:** La iniciativa individual como motor de cambio.
- **Alcance y Concepto:** La necesidad de clarificar el proceso de Debida Diligencia y establecer una definición coherente.
- **Estandarización:** La ausencia de un proceso estandarizado representa un obstáculo.
- **Presión de Stakeholders:** La exigencia de ciertos grupos de interés como catalizador.
- **Cultura Organizacional:** La integración de la debida diligencia en el ethos de la empresa.

Hoja de ruta y próximos pasos

Para fortalecer la implementación de la debida diligencia en derechos humanos en las empresas argentinas, la Red Argentina del Pacto Global deberá adoptar un enfoque estratégico que considere las particularidades de cada tipo de empresa. Como se pudo ver en las entrevistas y la encuesta, las diferencias de implementación y alcance están condicionadas por la ubicación geográfica, tamaño de las empresas y vínculo con el mercado externo. En este sentido, las estrategias diferenciadas pueden ser las más adecuadas para lograr un significativo avance en la materia.

Estrategias orientadas a las Grandes Empresas y Multinacionales

- 1. Evaluación de Impacto Ampliada:** Promover la realización de evaluaciones de impacto en derechos humanos más exhaustivas que incluyen toda la cadena de valor, desde proveedores hasta clientes finales.
- 2. Fortalecimiento de la Transparencia y Rendición de Cuentas:** Implementar sistemas de reporte más detallados y accesibles sobre la práctica de debida diligencia en derechos humanos, incluyendo casos de éxito y áreas de mejora.
- 3. Colaboración Internacional:** Facilitar la colaboración con entidades de la Red del Pacto Global en otros países para compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas, especialmente en mercados con altos estándares de derechos humanos.

Estrategias orientadas a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES)

- 1. Capacitación y Recursos:** Desarrollar programas de capacitación específicos y accesibles para PYMES sobre cómo implementar la debida diligencia en derechos humanos con recursos limitados.
- 2. Herramientas y Guías Prácticas:** Proporcionar herramientas, guías prácticas y asesoramiento personalizado para la evaluación de riesgos y la implementación de políticas de derechos humanos adecuadas a su tamaño y capacidad operativa.
- 3. Fomento de Redes Locales de Apoyo:** Establecer redes locales de apoyo entre PYMES para el intercambio de experiencias y prácticas en la implementación de la debida diligencia en derechos humanos.

Estrategias orientadas a las Empresas del Estado

- 1. Políticas de Liderazgo y Compromiso:** Incentivar el desarrollo e implementación de políticas públicas que establezcan claros compromisos y directrices para la debida diligencia en derechos humanos en el sector público.
- 2. Integración en las Adquisiciones Públicas:** Incorporar criterios de evaluación de la debida diligencia en derechos humanos en los procesos de adquisiciones y contrataciones públicas.
- 3. Capacitación y Sensibilización:** Realizar programas de capacitación y sensibilización dirigidos a funcionarios y empleados del sector público sobre la importancia y aplicación de la debida diligencia en derechos humanos.

Acciones Generales para Todas las Empresas

- 1. Plataforma de Intercambio de Conocimiento:** Crear una plataforma digital que sirva como repositorio de recursos, estudios de caso, y foros de discusión sobre debida diligencia en derechos humanos.
- 2. Premios y Reconocimientos:** Establecer un sistema de premios y reconocimientos para las empresas que demuestren un compromiso excepcional y avances significativos en la implementación de la debida diligencia en derechos humanos.
- 3. Alianzas Estratégicas:** Buscar alianzas con organizaciones gubernamentales, no gubernamentales, y académicas para ampliar el alcance y profundidad de los programas de capacitación y sensibilización.

Implementando esta hoja de ruta con acciones y actividades que ya están siendo implementadas de manera general, la Red Argentina del Pacto Global podrá abordar de manera efectiva las necesidades específicas de cada tipo de empresa, promoviendo una cultura de respeto a los derechos humanos y fortaleciendo la implementación de la debida diligencia en el ámbito empresarial argentino.



Bibliografía

UNDP (2014). En la búsqueda de la equidad: buenas prácticas empresariales de empoderamiento de las mujeres. Recuperado de https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2017/03/Presentacion_WEB-1.pdf

Rulli, Mariana (2012). Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos / Mariana Rulli y Juan Bautista Justo ; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires : Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global. ISBN 978-987-1560-40-0. Recuperado de https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2015/02/Gu--a_Empresas-y-Derechos-Humanos.pdf

United Nations Human Rights Council (2011). Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" framework. HR/PUB/11/04. New York (NY): United Nations.

Kendyl Salcito, Jürg Utzinger, Mitchell G. Weiss, Anna K. Münch, Burton H. Singer, Gary R. Krieger, Mark Wielga, Assessing human rights impacts in corporate development projects, Environmental Impact Assessment Review, Volume 42, 2013, Pages 39-50, ISSN 0195-9255, Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.eiar.2013.03.002>.

Götzmann, N. Human Rights Impact Assessment of Business Activities: Key Criteria for Establishing a Meaningful Practice. Business and Human Rights Journal. 2017;2(1):87-108. Recuperado de <https://doi.org/10.1017/bhj.2016.24>

Götzmann, N., Vanclay, F., & Seier, F. (2016). Social and human rights impact assessments: what can they learn from each other? Impact Assessment and Project Appraisal, 34(1), 14–23. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/14615517.2015.1096036>

OCDE (2018), Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Recuperado de <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

FAO. (s.f.). Guía de la FAO sobre el Marco de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.fao.org/3/cc6648es/cc6648es.pdf>



Pacto Global Red Argentina



www.pactoglobal.org.ar



Pacto Global Argentina



@pactoglobalARG



@pactoglobalARG



Pacto Global Argentina

