

DEFENSORÍA DEL PUEBLO
DE LA NACIÓN

Protocolo Marco para la actuación de

DEFENSORÍAS DEL PUEBLO

en Empresas y Derechos Humanos

Con el apoyo de



CERALC
Conducta Empresarial Responsable
en América Latina y el Caribe



NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO

Grosso, Mariana

Protocolo Marco para la actuación de Defensorías del Pueblo en Empresas y Derechos Humanos / Mariana Grosso ; Florencia S. Wegher Osci ; Mariana Ahualli ; contribuciones de Denisse Y. Cufre... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Defensor del Pueblo de la Nación, 2021.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-22690-1-2

1. Derechos Humanos. 2. Empresas Privadas. 3. Empresas Publicas. I. Wegher Osci, Florencia S. II. Ahualli, Mariana. III. Cufre , Denisse Y., colab. IV. Título. CDD 323.4

Autoras: Mariana Grosso, Florencia S. Wegher Osci, Mariana Ahualli

Revisora: Denisse Y. Cufre

Colaboradoras/es: Agustina Pérez, Amanda Romero, Álvaro Amaya

Coordinador Institucional: Tomas Dadic

Agradecemos a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos por el apoyo en el marco del Proyecto CERALC y a las defensorías provinciales y municipales de Argentina por acompañar el proceso de elaboración y discusión de este protocolo. Su involucramiento y participación durante las instancias de capacitación fue central en la preparación de este instrumento.



Con el apoyo de



Este protocolo ha sido elaborado por la Defensoría del Pueblo de la Nación en conjunto con defensorías locales en el marco de su programa "Empresas y Derechos Humanos" y en alianza con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) en el marco del Proyecto CERALC financiado por la Unión Europea para su desarrollo.

Para su libre distribución, no para su reventa. Esta publicación, o partes de ella, pueden reproducirse citando la fuente, siempre y cuando dicha reproducción sea para uso no comercial.

Nuestro objetivo es hacer que nuestras publicaciones sean lo más accesibles posible. Procuramos utilizar un tamaño de letra grande, frases cortas con un lenguaje sencillo.

El presente documento pretende ser género sensitivo en un esfuerzo de deconstrucción de patrones culturales, roles y estereotipos de género nocivo. A los fines formales, se utiliza un lenguaje con perspectiva de género o se recurre a la terminación "as/os".

Sumario

PROTOCOLO MARCO PARA LA ACTUACIÓN DE DEFENSORÍAS DEL PUEBLO EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

PRESENTACIÓN	7
PRÓLOGO	5
PALABRAS INTRODUCTORIAS A CARGO DEL PROYECTO CERALC	6
I. PRESENTACIÓN	8
1. Rol de las Defensorías del Pueblo	9
2. ¿Qué es un protocolo?	10
3. ¿Por qué un protocolo marco?	10
4. ¿A quién está dirigido?	10
II. CONCEPTOS FUNDAMENTALES	11
1. Derechos humanos	12
A. Principales instrumentos de derechos humanos	12
2. Enfoque en derechos humanos	13
3. Empresas y derechos humanos	13
4. Conducta Empresarial Responsable vinculada a los derechos humanos	14
5. Coherencia política	14
6. Participación significativa e informada	15
7. Personas titulares de derechos	16
8. Personas titulares de obligaciones	16
9. Consecuencias negativas sobre los derechos humanos	16
10. Debida diligencia	17
11. Reparaciones	18
III. ACCIONES	19
1. Pilar I. El deber del Estado de proteger los derechos humanos	20
A. Fortalecimiento de la coherencia política	20
B. Intervención, seguimiento y monitoreo en la elaboración de planes de derechos humanos, a nivel nacional y subnacional	21
C. Debida diligencia en áreas de compras e inversiones del Estado a nivel nacional y subnacional: el Estado liderando con el ejemplo	21

D. Articulación interprovincial con las Defensorías de otras jurisdicciones	23
E. Licencias ambientales	23
F. Fortalecimiento de la población y la sociedad civil	23
G. Fortalecimiento de capacidades para la protección de los derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad	23
2. Pilar II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos	24
A. Promoción del respeto empresarial por los derechos humanos a través de la debida diligencia	24
B. Intervención en la revisión de estudios de impacto ambiental con un enfoque en la debida diligencia en derechos humanos	25
3. Pilar III. Acceso a mecanismos de reparación	25
A. Recepción de denuncias o quejas vinculadas a la actividad de las empresas	25
B. Actuación de oficio	26
C. Recomendaciones con un enfoque en derechos humanos	26
D. Monitoreo y seguimiento de denuncias	26
E. Revisión de mecanismos extrajudiciales de remediación de conformidad con los criterios de efectividad del PRNU N° 31	26
F. Articulación con el Punto Nacional de Contacto para una Conducta Empresarial Responsable para empresas multinacionales	26
IV. RECURSOS Y HERRAMIENTAS	28
1. Empresas, derechos humanos y conducta empresarial responsable	29
2. Rol de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en el campo de las empresas y los derechos humanos	29
3. Debida diligencia	29
4. Planes de acción en empresas y derechos humanos	29
5. Coherencia política	30
6. El Estado liderando con el ejemplo	30
7. Acceso a reparación	30
8. Género y diversidad sexual	31
9. Personas defensoras de los derechos humanos	31
10. Sistema interamericano de los derechos humanos	31
V. ANEXO DE PARTICIPANTES	32
1. Titulares de Defensorías	33
2. Personal colaborador	33

Prólogo

Esta vez me resulta fácil seguir a Jorge Luis Borges, cuando dijera “Dios te libre, lector, de prólogos largos”, porque aquí se trata de una introducción a una actividad en la que participaron todas las personas a quienes van dirigidas estas palabras. Por lo tanto, no es un tema ajeno y me exime de comentarios.

En su mérito, solo me queda agradecer el interés, la participación, colaboración y aportes que efectuaron y señalar que el “Protocolo Marco para la Actuación de las Defensorías del Pueblo en Empresas y Derechos Humanos”, no hace más que cumplir nuestra misión de promoción y tutela de esos derechos, con una añadidura: esta materia hace a todos los Objetivos del Desarrollo Sostenible por lo cual tiene también como fin el anhelado no dejar a nadie atrás.

Juan José Böckel

*Subsecretario General a cargo de la
Defensoría del Pueblo de la Nación*

PALABRAS INTRODUCTORIAS A CARGO DEL PROYECTO CERALC

Un protocolo de actuación para las Defensorías del Pueblo, en la coyuntura actual, se torna más necesario que nunca. Frente a la emergencia sanitaria COVID-19, las instituciones de derechos humanos han enfrentado desafíos sin precedentes y han enarbolado con más fuerza las banderas de defensa hacia los grupos más vulnerados y marginados.¹ En los esfuerzos de recuperación socioeconómica, será necesario continuar alzando nuestras voces para que los derechos humanos se pongan en el centro, porque no es a costa de ellos que lograremos un desarrollo sostenible y equitativo sino por el contrario, teniéndolos como norte.

Este año, además, se cumple una década de la aprobación, por parte del Consejo de Derechos Humanos (CDH), de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU). Este hito nos llama a la reflexión de lo que hemos logrado en su implementación, pero, sobre todo, lo que nos falta para que estos se consoliden como un piso mínimo de comportamiento por parte de los Estados y las empresas. En ese balance sobre dónde estamos y hacia dónde queremos ir, las instituciones de derechos humanos vuelven a aparecer como actoras fundamentales para motorizar la agenda de empresas y derechos humanos desde un enfoque amplio que exceda el acceso a la reparación directa y que reflexione sobre todas las aristas y contribuciones que pueden hacer.

Así lo señala el informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas de Naciones Unidas, recientemente lanzado sobre el rol de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, incluyendo aquellas provinciales y municipales.² Se clasifican en tres los modos en los que las instituciones pueden contribuir a facilitar el acceso a la reparación: directo, indirecto y fundacional. Estos pueden ir desde la asistencia legal a titulares de derechos, el apoyo a personas defensoras de derechos humanos o la articulación con otros mecanismos de reparación, hasta la sensibilización a actoras/es, investigaciones o recomendaciones para el diseño de políticas públicas en la materia.

La Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de Naciones Unidas (ACNUDH) trabaja hace muchos años para promover el acceso a la reparación con esfuerzos específicos como el Proyecto de Rendición de Cuentas y Reparación hasta el Proyecto conjunto Conducta Empresarial Responsable para América Latina y el Caribe (Proyecto CERALC) que se implementa junto con OCDE y OIT, con apoyo de la Unión Europea. Es en el marco del Proyecto CERALC que hemos apoyado esta iniciativa. Con un liderazgo contundente de la Defensoría del Pueblo de la Nación (DPN), el protagonismo lo tuvieron las defensorías provinciales y municipales. El resultado, como podrán ver en las próximas páginas, es un protocolo marco de actuación que condensa una mirada práctica y concreta, pertinente y aplicable, para y por las Defensorías, donde el proceso de elaboración ha sido tan importante como el producto final.

Mariana Ahualli

Oficial de Empresas y Derechos Humanos
Oficina Regional para América del Sur

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

1 ACNUDH. “10 años de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Empresas y derechos humanos: hacia una década de implementación global”. Disponible: <<https://bit.ly/3A5RpKE>>.

2 Naciones Unidas Asamblea General. “Role of national human rights institutions in facilitating access to remedy for business-related human rights abuses. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises”. Res. A/HRC/47/39/Add.3. 22/6/2021. Disponible: <<https://bit.ly/3s6O7v3>>.

I. Presentación

Como órganos independientes con mandatos amplios para promover y proteger los derechos humanos en cumplimiento de los Principios de París, las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDHs) pueden desempeñar un papel relevante en la promoción del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y la protección de las personas y comunidades afectadas por las consecuencias adversas producidas por las actividades empresariales. Las INDH están capacitadas para ayudar a implementar los PRNU, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS),³ y otros estándares internacionales para la Conducta Empresarial Responsable (CER), como las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (LDEM) de la OCDE y la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN) de la OIT.

En 2010, la Décima Conferencia Internacional del entonces Comité Internacional de Coordinación de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos (ahora conocido como la Alianza Global de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos o GANHRI, por sus siglas en inglés) adoptó la Declaración de Edimburgo. Allí, se abordó específicamente el papel de las INDH en relación con los “desafíos en materia de derechos humanos relacionados con las empresas” a nivel internacional, regional y nacional, así como las funciones que pueden desempeñar cada una de estas instituciones en relación con la promoción de derechos humanos y sus afectaciones en el ámbito de las empresas, la rendición de cuentas, el acceso a la justicia para las víctimas y los enfoques multiactor.⁴ Asimismo, se presentó una ambiciosa lista de medidas prácticas que las INDH

podrían aplicar en este ámbito, en particular mediante la promoción, la educación y la investigación; la supervisión; la tramitación de quejas y la mediación y conciliación.⁵ En consecuencia, un año más tarde, la Resolución A/HRC/RES/17/4 del CDH –que adopta los PRNU– reconoce explícitamente el carácter fundamental de las INDH en esta materia.

En 2016, en cumplimiento del mandato del CDH, la ACNUDH puso en marcha la segunda fase del Proyecto sobre acceso a rendición de cuentas y remedios (Accountability and Remedy Project-ARP-II) centrada en su mejora y en el acceso a los recursos de reparación integral para las víctimas afectadas por prácticas empresariales sobre el ejercicio de sus derechos humanos a través de mecanismos estatales no judiciales. Tras dos años de investigación y consultas exhaustivas entre las/os diferentes interesadas/os, en el informe final del ARP-II, se establecieron recomendaciones específicas dirigidas a las INDHs y a otros mecanismos estatales no judiciales.⁶ Posteriormente, estas recomendaciones fueron asumidas por el CDH de las Naciones Unidas, en la Resolución N° 38/13 del 18 de julio de 2018, al reconocer “el importante papel que desempeñan las instituciones nacionales de derechos humanos en el apoyo a las actividades encaminadas a mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de vulneraciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales”.⁷

Como en otras partes del mundo, en América Latina, ha habido un desarrollo significativo por parte de las INDH en la temática de empresas y derechos humanos. En 2020, en el marco del V Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe,

3 Naciones Unidas Asamblea General. “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Res. N° 70/1, 25/9/2015, párr. 67.

RINDHCA (2021). “El rol de las instituciones nacionales de derechos humanos de América Latina en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Disponible: <<https://bit.ly/3rSVrdr>>.

4 Naciones Unidas Asamblea General. “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. ob. cit., párr. 13.

5 Ídem.

6 Naciones Unidas Asamblea General. “Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales a través de los mecanismos no judiciales del Estado”. Res. A/HRC/38/20. 14/5/2018.

7 Naciones Unidas Asamblea General. “Las empresas y los derechos humanos: mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones”. Res. A/HRC/RES/38/13. 6/7/2018. Disponible: <<https://bit.ly/2Vv0x3B>>.

la ACNUDH, junto con la Red de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos de América (RINDHCA), la Federación Iberoamericana de Defensores del Pueblo (FIO), la GANHRI y el Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH), organizaron un evento de diálogo regional sobre el papel de las INDH en la atención de la agenda de empresas y derechos humanos.⁸ Allí se relevaron desafíos y buenas prácticas de la región que aparecen reflejados de distintas maneras en el informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.⁹

Muchos de estos desafíos también se ven reflejados en Argentina. Entre ellos, la falta de promoción y el desconocimiento de los PRNU a nivel país debilita el rol de las Defensorías en esta agenda. Mientras que algunas abordan la temática dentro de sus actividades, otras tienen poca o nula incidencia en la materia. En algunos casos, si bien no desconocen la necesidad de promover la implementación de los PRNU y otros estándares de la CER relacionados, carecen de los recursos y capacidades suficientes para su abordaje.

De allí que, en el marco de su programa “Empresas y Derechos Humanos” creado en 2017, la DPN, como única Institución Nacional de Derechos Humanos con estatus A de Argentina dentro del Sistema de las Naciones Unidas, busca difundir conocimientos y experiencias en la materia articulando el trabajo con las defensorías locales. Entre los objetivos del programa de la DPN, se encuentran identificar, intercambiar y promover buenas prácticas, como también

formular recomendaciones o exhortaciones al Estado Nacional y a las empresas, sean estas públicas o privadas.

En el marco del Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, la ACNUDH trabaja para la promoción, protección y el respeto de los derechos humanos y en el fortalecimiento de los mecanismos de reparación en el contexto de las actividades empresariales. A esos efectos, articula esfuerzos con una multiplicidad de actoras/es que cumplen roles estratégicos en la materia, entre los que se encuentran las Defensorías del Pueblo.

En este contexto, la DPN y la ACNUDH se proponen diseñar el presente protocolo marco, a partir de un trabajo conjunto y consensuado por las Defensorías del Pueblo de Argentina, tanto provinciales como municipales que considera la extensión de sus mandatos y competencias, el contexto local y la posibilidad de adaptar y revisar el contenido del instrumento de conformidad con estas características particulares.

1. ROL DE LAS DEFENSORÍAS DEL PUEBLO

Las Defensorías del Pueblo son partes indispensables en la promoción de una CER incluyendo su intervención como mecanismo para remediación¹⁰ y, por el otro, son un puente entre las empresas, el Estado y las/los ciudadanas/os.¹¹

8 El evento reunió a 26 participantes en representación de las INDH de Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay, incluidos cuatro defensores del pueblo. El diálogo regional fue un paso importante en los esfuerzos en curso para promover el aprendizaje entre pares y la colaboración regional entre las INDH sobre estos temas, de acuerdo con sus respectivos mandatos legales. Para más información: <<https://bit.ly/37j2wdZ>>.

9 Naciones Unidas Asamblea General. “Role of national human rights institutions in facilitating access to remedy for business-related human rights abuses. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises”. ob. cit.

10 IDDH. “National human rights institutions and access to remedy in business and human rights”. 25/3/2020. Disponible: <<https://bit.ly/37p886p>>.

11 The Mérida Declaration. “The Role of National Human Rights Institutions in implementing the 2030 Agenda for Sustainable Development”. Disponible: <<https://bit.ly/3fuflGQ>>. Human Rights Council. “National Human Rights Institutions”. Res. A/HRC/RES/39/17. 8/10/2018, párr. 9. GANHRI. “National Human Rights Institutions. Engaging with the Sustainable Development Goals (SDGs)”. Junio de 2017. Disponible: <<https://bit.ly/3xrvnw4>>.



¿Qué acciones pueden realizar las Defensorías en el marco de los Principios Rectores de Naciones Unidas para trabajar en la promoción de la agenda de empresas y derechos humanos y la CER?

Las acciones pueden abarcar la educación, promoción y difusión de los derechos humanos, la realización de capacitaciones, investigaciones sobre conductas del Estado como también de las empresas, propuestas legislativas, colaboración en la elaboración de los planes sobre empresas y derechos humanos, monitoreo de los planes y los mecanismos de quejas de las empresas, tramitación de las quejas que se recepcionen, formulación de recomendaciones y exhortaciones a empresas y Estados. Asimismo, se pueden propiciar mediaciones, mesas de diálogo, consultas, acompañamiento a defensoras y defensores de derechos humanos, vinculación estratégica con la sociedad civil y la academia, entre muchas otras.

el ambiente de las consecuencias adversas derivadas de las actividades de las empresas. De esta forma, las Defensorías pueden tomar acciones para garantizar que los Estados cumplan con sus obligaciones y las empresas con sus responsabilidades de respetar los derechos humanos.

En este contexto, la DPN y ACNUDH han desarrollado una mesa de trabajo con Defensorías de Argentina destinada a trabajar de forma conjunta para identificar los desafíos y sus capacidades para la promoción de la CER y la protección de los derechos humanos con relación a las actividades empresariales.

El protocolo no busca abordar de forma exhaustiva todas las acciones posibles que las Defensorías pueden desarrollar en este campo de actuación, sino que pretende ofrecer un marco de referencia que pueda ser adaptado a las condiciones de funcionamiento, sus procedimientos internos y de mandato.

2. ¿QUÉ ES UN PROTOCOLO?

Un protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado. Tratándose de temas de la agenda de empresas y derechos humanos, el protocolo aborda diferentes dimensiones, estrategias y conductas que pueden desarrollarse desde las Defensorías del Pueblo para promover y proteger los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales.

3. ¿POR QUÉ UN PROTOCOLO MARCO?

El avance progresivo de la agenda de empresas y derechos humanos en América Latina y en el mundo, pone la atención sobre la necesidad de generar marcos de articulación favorables para la promoción y difusión de las herramientas del ecosistema de empresas y derechos humanos, destinados a preservar los derechos de las personas y

4. ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

El protocolo está dirigido a todas las personas que desarrollan o cumplen tareas en el ámbito de las Defensorías del Pueblo en la República Argentina. Este instrumento ha sido elaborado a partir de una metodología de trabajo colaborativa a lo largo de seis encuentros donde participaron veinticinco defensorías provinciales y municipales (Véase “Anexo de participantes”), entre mayo y junio de 2021.

Se propone como un documento vivo y adaptable, de manera tal que pueda ser nutrido y actualizado a partir de las experiencias de trabajo y aprendizajes de las distintas defensorías.

II.

Conceptos fundamentales

1. DERECHOS HUMANOS

El ordenamiento jurídico interno y convencional nos impone hablar de los derechos que hacen a la dignidad inherente a las personas. Ello, por vía del artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional que otorga jerarquía constitucional a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros instrumentos convencionales.

Si bien la “dignidad” es la clave, se trata de un concepto filosófico transcripto al mundo jurídico (y de las reglas de conducta) que no es lo suficientemente claro. Por eso, cuando se quiere conceptualizar esta idea, se recurre generalmente a sinonimias o tautologías que poco aportan. Incluso se ha hablado sobre la necesidad de “interpretar una tesis no interpretada” (Werner Maihofer y otros/as).

Sin embargo, a pesar de esas dificultades e imposibilidad de la definición, no debemos renunciar a su conceptualización por tener un punto de partida firme: la dignidad que nos habla del respeto que merece toda persona como de no ser sometida a la voluntad arbitraria de otra.

Los derechos humanos, entonces, son los derivados de esa conceptualización de la dignidad que, en gran medida, han sido enumerados y/o explicitados en los instrumentos internacionales citados y en otros del derecho convencional, sin perjuicio de todo otro interés subjetivo análogo merecedor de tutela jurídica por afectaciones al respeto o implicar aquellos indebidos sometimientos de la voluntad de las personas.

Toda persona tiene derecho a disfrutar de los derechos humanos en igualdad de condiciones, sin discriminación. Todos esos derechos están interrelacionados, son interdependientes e indivisibles.

A. Principales instrumentos de Derechos Humanos

En el Sistema Universal:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y Protocolos Facultativos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y Protocolo Facultativo
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984) y Protocolo Facultativo
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y Protocolo Facultativo
- Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (1989) y Protocolos Facultativos
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990)
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y Protocolo Facultativo
- Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas (2006)

En el Sistema Americano:

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y Protocolo Facultativo
- Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
- Carta de la Organización de los Estados Americanos (1967).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
- Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura (1985)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de

San Salvador, 1988)

- Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte (1990)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994)
- Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas (1994)
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)
- Carta Democrática Interamericana (2001)
- Declaración de Principios sobre Libertad de Expresión (2000)
- Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas (2008)

2. ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS

El enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual que, desde el punto de vista regulatorio, está fundamentado en los instrumentos internacionales de derechos humanos y, desde el punto de vista operacional, está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos.¹²

Un enfoque basado en los derechos humanos identifica, por un lado, a las y los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho en función de las normas internacionales de derechos humanos, el contenido mínimo de estos derechos basado en la interpretación de los mecanismos convencionales y extraconvencionales, y las normas internas, y, por otro, a los titulares de deberes y las obligaciones que les incumben, instando a las/os distintas/os actoras/es del Estado para que cum-

12 ACNUDH (2006). “Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo”, p. 15. Disponible: <<https://bit.ly/3fCeVOv>>.

plan con sus obligaciones y/o cesen en la vulneración de derechos.

Este enfoque a) integra de manera congruente y sistemática los principios y estándares de derechos humanos; b) se centra en la persona, no en las necesidades; d) presta debida atención a la evaluación, tanto de los resultados como de los procesos guiados por los estándares y principios de derechos humanos; e) focaliza la atención en los grupos más vulnerables, por variables tales como edad, etnia, género, de modo de velar por la realización de los derechos de las personas excluidas y marginadas; f) respeta y fortalece la participación, en cuanto medio y fin en sí misma, de todas/os las/os actoras/es y fomenta el empoderamiento local considerando a las personas como actoras en su propio desarrollo; g) considera las particularidades de una comunidad y de los territorios; h) refuerza la transparencia, la información, la comunicación efectiva entre las partes interesadas y la rendición de cuentas; i) y apunta a alcanzar resultados sostenidos y no regresivos apoyándose en el fortalecimiento de las capacidades, la mejora de la cohesión social y las alianzas estratégicas, y la institucionalización de los procesos democráticos.

3. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

El marco de las empresas y los derechos humanos suscribe que, en virtud del derecho internacional de los derechos humanos, los Estados tienen la obligación de proteger a las personas contra las vulneraciones de derechos humanos que puedan cometer en su territorio y/o jurisdicción terceras partes, entre otras las empresas.¹³ Pero también señala que todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en el marco de sus actividades (sus operaciones, productos y/o servicios prestados por sus relaciones comerciales), incluso cuando los Estados no

13 El enfoque interamericano de la agenda de las empresas y los derechos humanos ha sido relevado por la Relatoría Especial de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en su informe de 2019. CIDH. “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos”. 1/9/2019. Disponible: <<https://bit.ly/2V6EBi>>.

cumplen con esta obligación. En caso de que esas violaciones ocurran, las víctimas deben tener acceso a mecanismos de reparación eficaces, a través de mecanismos de reclamación del Estado –judiciales y extrajudiciales– y mecanismos no estatales.¹⁴

Ese marco está plasmado en los PRNU adoptados en 2011,¹⁵ tras años de consultas con las diferentes partes interesadas. Desde el año 2005, el entonces Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, Profesor John Ruggie, estuvo a cargo de ayudar a identificar y clarificar los estándares de la responsabilidad empresarial y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos, así como de especificar el papel de los Estados en la regulación de las empresas de manera efectiva.

El marco “Proteger, Respetar y Remediar” se basa en tres pilares: la obligación del Estado de proteger, la responsabilidad de las empresas de respetar y la necesidad de establecer (tanto el Estado como las empresas) mecanismos de reparación.

Los Principios Rectores no establecen nuevas obligaciones de derecho internacional ni restringen o reducen las obligaciones legales que un Estado haya asumido, o a las que se encuentre sujeto por las normas de derecho internacional en materia de derechos humanos. Parten de aquellos derechos ya reconocidos en el derecho internacional de los derechos humanos y, sobre esa base, ofrecen un prisma que echa luz sobre la relación entre las empresas y los derechos humanos con el fin de facilitar la aplicación de las normas como los modos de gestionar de las empresas para minimizar o prevenir las consecuencias adversas sobre las personas y el medio ambiente, y promover impactos positivos aportando así a una globalización socialmente sostenible y justa.

14 Véase: ACNUDH. “El ACNUDH y las empresas y los derechos humanos”. Disponible: <<https://bit.ly/3CmX4or>>.

15 Adoptados unánimemente por el CDH de las Naciones Unidas en 2011. Res. A/HRC/RES/17/4.

4. CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE VINCULADA A LOS DERECHOS HUMANOS

La CER refleja la expectativa de que las empresas consideren el impacto de sus operaciones y cadenas de suministro sobre las personas, el planeta y la sociedad como parte de sus operaciones principales. Contempla más que el simple cumplimiento de las leyes y regulaciones nacionales, e incluye la necesidad de prevenir y hacer frente a todas las posibles consecuencias negativas sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad, y también al hecho de que las empresas contribuyan de manera positiva al desarrollo sostenible.¹⁶

Un elemento central de la CER es la debida diligencia basada en el riesgo, un proceso que permite a las empresas identificar, prevenir y mitigar sus impactos negativos actuales y potenciales de sus actividades, incluso en sus relaciones comerciales, y explican cómo se abordan y se garantizan los mecanismos de reparación.

5. COHERENCIA POLÍTICA

La actuación del Estado debe ser coherente en todos sus entes y organismos (Principio Rector N° 8). Ello implica que todas las entidades de gobierno deben conocer y respetar las obligaciones de derechos humanos del Estado con relación al desarrollo de las actividades empresariales. La coherencia política vertical se observa a través de la incorporación de las obligaciones en derechos humanos en leyes y políticas públicas.

La coherencia política horizontal se garantiza a nivel de las distintas estructuras del Estado Nacional y Subnacional, procurando que los distintos entes y organismos que la conforman sean conscientes de tales obligaciones y las respeten en el desempeño de sus funciones. Para ello, muchas veces se requiere que organismos tradicionalmente enfocados en políticas económicas, comerciales, de inversión, entre otros, sean capacitados en la materia de derechos humanos; y departamentos

16 CERALC y otros (2019). “Empresas responsables. Mensajes claves de los instrumentos internacionales”. Disponible: <<https://bit.ly/2TZ2Nj6>>.

tradicionalmente menos asociados con empresas relacionados con la salud, la educación, el género, entre otros, sean capacitados en temáticas vinculadas al ámbito empresarial.

Asimismo, la coherencia política horizontal busca alinear políticas y/o normas y agenda conexos, como las agendas de desarrollo sostenible,¹⁷ de lucha contra la corrupción¹⁸ y de cambio climático.¹⁹

6. PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA E INFORMADA

La participación de los grupos de interés es necesaria en la adopción de regulación y el diseño de políticas públicas por parte del Estado, y para la adopción de mecanismos de debida diligencia o reporte de las empresas.²⁰

Las partes interesadas son las personas o grupos de personas que podrían resultar afectadas por las actividades de una empresa entre los que se incluyen:

- las comunidades a nivel local, regional o nacional;
- trabajadoras/es y empleadas/os, se incluyen quienes tengan contratos informales en las cadenas de suministro, y los sindicatos;
- consumidoras/os o usuarias/os finales de productos.

17 Véase: ACNUDH. “La dimensión de las empresas y los derechos humanos en el desarrollo sostenible: incorporando ‘proteger, respetar y remediar’ en la aplicación de los ODS. Las 10 recomendaciones clave del Grupo de Trabajo sobre las empresas y los derechos humanos para los gobiernos y las empresas”. 30/6/2017. Disponible: <<https://bit.ly/3iqRm-do>>.

18 Véase: Naciones Unidas Asamblea General. “Relación entre la cuestión de las empresas y los derechos humanos y las actividades de lucha contra la corrupción. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas”. 17/6/2020. Disponible: <<https://bit.ly/3yzB8UM>>.

19 Véase: ACNUDH. “La ACNUDH y el cambio climático”. Disponible: <<https://bit.ly/3s7FNLI>>.

20 Véase también: OCDE (2018). “Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo”. Éditions OCDE. París. Disponible: <<https://bit.ly/37oWFUV>>.

Además, entre las partes interesadas relevantes que podrían ser importantes para un involucramiento y participación significativos, se pueden incluir:

- ONG, organizaciones locales de la sociedad civil;
- INDH;
- organizaciones comunitarias
- defensoras y defensores locales de derechos humanos;
- homólogos del sector;
- gobiernos anfitriones (locales, regionales y nacionales);
- socias/os comerciales;
- inversores y accionistas.²¹

La participación de las/os interesadas/os supone un procedimiento continuo de interacción y diálogo entre la empresa y quienes podrían verse afectadas/os por sus actividades, y no meramente instancias de consulta aisladas.²² A la empresa le permite escuchar, entender y dar respuesta a sus inquietudes y preocupaciones, incluso mediante enfoques de colaboración.²³

La comunicación efectiva implica el intercambio oportuno de información relevante que necesitan para tomar decisiones, en un formato que puedan comprender y acceder. Por su parte, el carácter significativo estará dado por una participación de buena fe de los sujetos involucrados durante todo el proceso de debida diligencia.²⁴

También, se requiere participación significativa en la elaboración y desarrollo de políticas públicas.²⁵ Por ejemplo, en los procesos de elabo-

21 OCDE (2019). “Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable”, p. 52.

22 Véase: ACNUDH (2019). “Directrices para los Estados sobre la puesta en práctica efectiva del derecho a participar en la vida pública”. Disponible: <<https://bit.ly/3xtsAgP>>.

23 ACNUDH (2012). “La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación”, p. 10.

24 OCDE (2019). ob. cit., p. 53.

25 Véase: ACNUDH (2019). ob. cit.

ración de los planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos, donde el grado de participación determina su legitimidad y eficacia “las partes interesadas pueden contribuir con un amplio conocimiento de los retos y soluciones potencialmente eficaces en la esfera de las empresas y los derechos humanos, y son fundamentales para asegurar la aplicación eficaz de los compromisos asumidos en los planes nacionales de acción”.²⁶

7. TITULARES DE DERECHOS

Todos los seres humanos tienen derecho a que se respeten sus derechos humanos. En este contexto, las personas trabajadoras de las empresas, incluidas quienes integran su cadena de suministro, integrantes de comunidades locales y las comunidades indígenas, personas consumidoras y usuarias, son ejemplos de titulares de derechos sobre los cuales las empresas pueden tener un impacto adverso directo o indirecto.²⁷

En cuanto a la naturaleza y el ambiente, en su Opinión Consultiva N° 23, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) también afirmó que “el derecho al medio ambiente sano como derecho autónomo, a diferencia de otros derechos, protege los componentes del medio ambiente, tales como bosques, ríos, mares y otros, como intereses jurídicos en sí mismos, aún en ausencia de certeza o evidencia sobre el riesgo a las personas individuales”.²⁸ De igual forma, la Organización de las Naciones Unidas ha señalado la importancia de la adopción de enfoques holísticos e integrados del desarrollo sostenible “que orienten a la humanidad hacia una vida en armonía con la naturaleza y lleven a la adopción de medidas para restablecer la salud y la integridad de los ecosistemas de la Tierra”.²⁹

26 ACNUDH. “Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, p. 4.

27 CIC (2013). “Empresas y derechos humanos. Guía para Instituciones Nacionales de Derechos Humanos”, p. 9.

28 Corte IDH. Opinión Consultiva OC-23/17. 15/1/2017. Serie A N° 23, párr. 62.

29 “El planeta Tierra y sus ecosistemas son nuestro hogar y que ‘Madre Tierra’ es una expresión común en diversos países y regiones, observando que algunos países reconocen

Asimismo, una mirada transversal de los derechos humanos requerirá contar con una especial atención respecto de los impactos diferenciados con motivo de pertenencia a un grupo en situación de vulnerabilidad.

8. TITULARES DE OBLIGACIONES

En principio, todos somos titulares de obligaciones, trátase de actoras/es estatales o no estatales, individuos o grupos. El Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 afirma que “tanto los individuos como las instituciones” desempeñan una función en el respeto a los derechos humanos.

Esto incluye a los Estados como los principales titulares de obligaciones, pero también, puede abarcar a individuos y actores/as no estatales. En el ámbito empresarial, entre los sujetos que tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos se puede incluir a proveedores, socios de empresas conjuntas o de otro tipo, autoridades gubernamentales, personas consumidoras y usuarias de los productos y servicios de una compañía.³⁰

9. CONSECUENCIAS NEGATIVAS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

Las consecuencias negativas sobre los derechos humanos se producen cuando, por razón de un acto u omisión, se elimina o se reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.³¹ Los PRNU establecen la importancia de trabajar sobre su identificación y evaluación en función de su gravedad, para lo cual se debe atender a su escala, alcance y carácter irremediable.

los derechos de la naturaleza o la Madre Tierra en el contexto de la promoción del desarrollo sostenible y expresando la convicción de que, para lograr un justo equilibrio entre las necesidades económicas, sociales y ambientales de las generaciones presentes y futuras, es necesario promover la armonía con la naturaleza”. Naciones Unidas Asamblea General. “Armonía con la Naturaleza”. A/RES/75/220. 21/12/2020.

30 CIC (2013). ob. cit.

31 ACNUDH (2012). ob. cit., p. 6.



Las consecuencias negativas reales o potenciales se aplican a las que están directamente relacionadas con las operaciones de las empresas, pero también a sus productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. Al momento de evaluar sus riesgos sobre los derechos humanos, incluso con el fin de priorizar, habrá que analizar la relevancia de la consecuencia negativa en función de su probabilidad y gravedad, determinadas en función de su escala, alcance y carácter irremediable.

10. DEBIDA DILIGENCIA

En el contexto de los Principios Rectores, “la debida diligencia en derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos”.³² Por su parte, la “Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable” la define señalando que es “el proceso que deben llevar a cabo las empresas para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan las consecuencias negativas reales y potenciales en sus propias activida-

des, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales”.³³

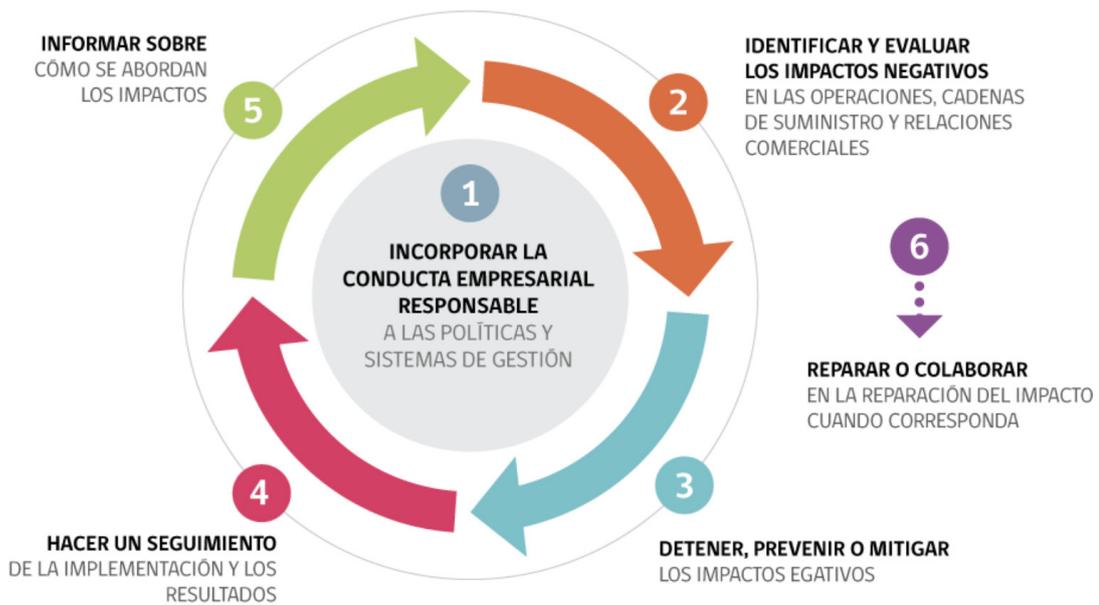
El proceso de debida diligencia debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en la que se hace frente a las consecuencias negativas.

Las empresas deben identificar cómo determinados riesgos propios de su actividad afectan a determinados grupos en situación de vulnerabilidad priorizando aquellos de mayor gravedad, asegurando la participación significativa de grupos de interés a lo largo de todo el proceso e incluyendo mecanismos de monitoreo y comunicación.

La reparación constituye un elemento relevante que complementa al proceso de debida diligencia. En este sentido, las empresas deben establecer mecanismos y cooperar con los procedimientos legítimos, sean estos judiciales o extrajudiciales que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos causadas por su actividad o en las que hubieran contribuido a provocar. Ello así en la medida en que la reparación efectiva de las consecuencias negativas causadas por la actividad

³² *Ibidem*, p. 7.

³³ OCDE (2019). *ob. cit.*, p. 17.



Fuente: OCDE, Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, 2018.

de la empresa integra el deber de respetar los derechos humanos establecido por el Principio Rector 11.

11. REPARACIONES

Reparación y remediación refieren a procesos tendientes a subsanar los impactos adversos sobre los derechos humanos causados por la actividad de las empresas y las medidas que deben ser establecidas para contrarrestar o compensar estas afectaciones. Las medidas pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición).³⁴

En este sentido, “el derecho a una reparación efectiva es un derecho humano con elementos sustantivos y de procedimiento. Esto impone a los Estados la obligación de respetar, proteger y hacer valer este derecho. También conlleva una responsabilidad las empresas, que han provocado o contribuido a provocar las consecuencias negativas, de repararlas o contribuir a su reparación por medios

legítimos.” Principio Rector 22³⁵

Los mecanismos estatales judiciales y no judiciales y los no estatales, incluidos los operacionales de las empresas, deben combatir la impunidad y garantizar la reparación adecuada a la luz de los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.³⁶

Sobre este aspecto, se espera que las empresas desarrollen mecanismos de queja operacionales que contemplen los criterios de eficacia del Principio Rector 31. La integración de estas instancias facilita la identificación de los potenciales impactos y permite fortalecer las estrategias de prevención, reparar impactos actuales y también alimentar los procesos de debida diligencia, contribuyendo a la prevención de impactos futuros.

35 Naciones Unidas Asamblea General. “Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises”. A/72/162. 18/7/2017, p. 7.

36 CIDH. “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos”. ob. cit., p. 92.

III. Acciones

Las acciones sugeridas se estructuran sobre la base de los pilares “Proteger, Respetar y Remediar” de los PRNU. Se busca destacar la capacidad de incidencia de las defensorías en los ámbitos conformados por el deber de proteger y respetar los derechos humanos, y en materia de acceso a mecanismos de reparación.

Se deja a salvo que las actividades propuestas no responden a ejes temáticos específicos ni resultan taxativas, sino que buscan abordar de manera amplia la agenda de empresas y derechos humanos favoreciendo su utilidad en los distintos campos³⁷ sobre los que puedan intervenir las defensorías, adaptándolas a las condiciones de funcionamiento, sus procedimientos internos y de mandato.

1. PILAR I. EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS

A. Fortalecimiento de la coherencia política

En el marco del Principio Rector 8, las Defensorías del Pueblo pueden promover y proponer actividades destinadas a fortalecer las capacidades de las/os funcionarias/os del Estado en materia de empresas y derechos humanos. Para ello, podrán aprovechar su función de promoción de derechos humanos y la articulación con otros espacios y actores/es involucradas/os. En este sentido, se destacan las alianzas estratégicas con universidades, públicas y privadas, y otras entidades académicas; con agencias provinciales o nacionales de comercio e inversiones, incluido el Punto Nacional de Contacto (PNCA) para la Conducta Empresarial Responsable de la OCDE; con cámaras de comercio, asociaciones empresariales y asociaciones

³⁷ Género y diversidad sexual, derechos de personas trabajadoras, de niñas, niños y adolescentes, migrantes y personas refugiadas, pueblos indígenas y comunidades afrodescendientes, personas defensoras de derechos humanos, personas mayores, personas con discapacidad, personas privadas de libertad, evasión y elusión fiscal, responsabilidades de las entidades financieras, compras públicas y empresas del estado, cambio climático y protección del ambiente, protección de datos personales y tecnología, empresas presionadoras de servicios públicos y de salud, entre otros.

profesionales; con sindicatos o asociaciones sindicales y organizaciones de la sociedad civil. Una consideración adicional importante es la coherencia de políticas en torno a acuerdos de comercios y de inversión (Principios Rectores 9 y 10), que también deberían estar basados sobre el concepto de respeto y protección de los derechos humanos.

Para promover la coherencia política a nivel horizontal, pueden efectuarse recomendaciones, exhortaciones, asesoramiento y espacios de sensibilización, de manera tal de que se garantice la no contradicción entre la normativa internacional y la nacional o subnacional, y la adopción de medidas entre diferentes organismos o entes estatales. Coincidentemente, resulta fundamental garantizar la adopción de un enfoque transversal de empresas y derechos humanos en el trabajo de las defensorías.

a) Capacitación a funcionarios/as y agentes de la administración pública

Para robustecer la coherencia horizontal, las defensorías pueden implementar actividades de formación y capacitación destinadas a funcionarios/as de la Administración Pública. Asimismo, podrán preparar materiales de difusión y articular con organizaciones de la sociedad civil y asociaciones gremiales, y ministerios para ofrecer espacios de discusión y diálogo. Las estrategias de promoción y fortalecimiento de capacidades pueden aprovechar alianzas previas con agencias de organismos internacionales o promover la conformación de acuerdos ad-hoc que potencien los saberes técnicos disponibles en universidades y asociaciones académicas. También, son importantes los acuerdos con asociaciones gremiales para promover la agenda entre los trabajadores/as del Estado.

b) Capacitación a funcionarios/as y agentes del Poder Judicial

Los PRNU, en consonancia con el sistema de normas del derecho internacional de los derechos humanos, exigen que los Estados respeten, protejan y garanticen los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio y/o jurisdicción. Para ello, es necesario promover el conocimiento de los instrumentos sobre empresas y derechos humanos y de la CER por parte de las y los funcionarios

del Poder Judicial, incluyendo a los magistrados y las magistradas. La formación debe ser transversal y abarcar ampliamente a las diferentes áreas de competencia del Poder Judicial.

En este sentido, las capacitaciones y otras instancias de sensibilización no deben limitarse a personas que ya se encuentren ejerciendo funciones, sino que deben extenderse a los concursos de ingreso, tanto de empleadas/os como de juezas y jueces.

c) Capacitación a integrantes del Poder Legislativo

Asimismo, las Defensorías del Pueblo pueden promover capacitaciones e instancias de sensibilización y promoción del conocimiento sobre aspectos de la agenda de empresas y derechos humanos dirigidas a integrantes del Poder Legislativo, en particular en aquellas áreas o comisiones abocadas a la temática.

B. Intervención, seguimiento y monitoreo en la elaboración de planes de derechos humanos, a nivel nacional y subnacional

Los planes de acción son una “estrategia política en evolución desarrollada por un Estado para proteger contra las consecuencias negativas de las empresas sobre los derechos humanos, de conformidad con los PRNU”.³⁸

Los planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos y los planes locales cuentan con capítulos dedicados a los impactos de las actividades empresariales, estructurados en fases o etapas que, según la guía elaborada por el Grupo de Trabajo, incluyen diagnóstico, formulación de soluciones, implementación y monitoreo.

En este proceso, las defensorías pueden intervenir: en las instancias de preparación a través del mapeo e identificación de brechas en la protección de derechos; asumiendo compromisos específicos destinados a la promoción y protección de los derechos humanos en el contexto de la actividad de las empresas; en el seguimiento y monitoreo del progreso; y en el cumplimiento del plan. Asimismo, puede tener un rol clave en promover procesos

transparentes y participativos en el marco de la elaboración, implementación y monitoreo del plan, con grupos de interés y titulares de derechos.

Los planes deben basarse en los Principios Rectores, por lo que deben reflejar los deberes del Estado relacionados con las actividades empresariales (Pilar I), las responsabilidades de las empresas (Pilar II), y el acceso a la reparación (Pilar III). En este último pilar, las defensorías pueden ocupar un lugar central en el ámbito de los planes de empresas y derechos humanos constituyéndose como mecanismos de reparación extrajudiciales del Estado.

C. Debida diligencia en áreas de compras e inversiones del Estado a nivel nacional y subnacional: el Estado liderando con el ejemplo

Los PRNU señalan que los Estados deben velar por la protección y el respeto de los derechos humanos en su papel como actores económicos. Este aspecto del deber del Estado de proteger los derechos humanos abarca ámbitos tales como la gestión de las empresas públicas, los créditos a la exportación, los seguros de inversiones oficiales y la licitación pública. Los PRNU hacen hincapié en que los Estados deben no solo integrar la debida diligencia en materia de derechos humanos en las entidades a cargo de estas áreas, sino también incentivar la debida diligencia por parte de las empresas con las que el Estado realiza transacciones comerciales (Principios Rectores 4-6).

a) En compras públicas

La contratación pública supone una parte crítica de la economía en la región, lo cual representa el 6% del PIB en América Latina y el Caribe (ALC) en 2017.³⁹ Las actividades de adquisición públicas están divididas entre una variedad de entidades estatales a nivel central, provincial y municipal —y comprenden desde la compra de papel para un ministerio a un proyecto de infraestructura muy grande. En la mayoría de los países de la región, se constituyeron agencias centrales de compras públicas (en Argentina, la Oficina Nacional de Con-

38 ACNUDH. “Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos”. ob. cit.

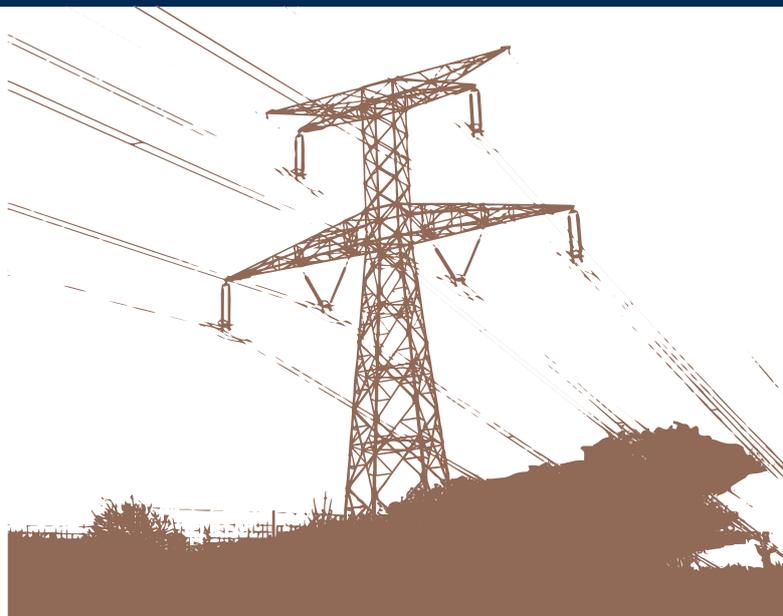
39 OCDE (2020). “El gobierno en un vistazo: América Latina y el Caribe 2020”. Publicaciones de la OCDE. París. p. 156. Disponible: <<https://bit.ly/2VVBXG99>>.

trataciones) para mejorar la regulación de las compras públicas; fomentar las capacidades de los compradores públicos y proveyendo acuerdos marcos de compras para facilitar las compras. Las compras públicas, al igual que las otras actividades comerciales, pueden tener consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

Conforme lo dispone el Principio Rector 6, los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales, especialmente a través de sus actividades de adquisición.

Por eso, en materia de compras públicas, las defensorías pueden desplegar acciones identificando las áreas encargadas, sea que se encuentren a cargo de un sector concreto o funcionando de manera transversal en diferentes secretarías y ministerios, y promover herramientas y estándares de la CER a todo el ciclo de compras públicas e incluyendo la cadena de suministro, sus contratistas y proveedores. En cuanto a las funciones de control para la prevención y la remediación, las Defensorías pueden actuar desde el marco de las acciones sugeridas en los Pilares II y III de este instrumento.⁴⁰

40 El ACNUDH, la OCDE y el IDH proveen de recursos y herramientas para la promoción de la CER en compras públicas con indicaciones sobre estrategias para abordar diferentes aspectos de la negociación de contratos, la implementación de procesos de la debida diligencia y de mecanismos de remediación para asegurar el debido respeto de los derechos humanos. Véanse: ACNUDH (2015). “Principios de contratación responsable. Integración de la gestión de los riesgos relacionados con los derechos humanos en las negociaciones entre Estados e inversores. Orientación para los negociadores”. Disponible: <<https://bit.ly/3yzFY4q>>; OCDE (2020). “Integrating Responsible Business Conduct to Public Procurement”. Disponible: <<https://bit.ly/3xu5jLP>>; IDH (2020). “Impulsar el cambio a través de la contratación pública herramientas de derechos humanos para profesionales y responsables de la formulación de políticas de contratación pública”. Disponible: <<https://bit.ly/3jENDsd>>. Otra herramienta disponible es la ofrecida por el Laboratorio Internacional de Aprendizaje sobre contrataciones públicas y derechos humanos la red global (International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, <www.hrprocurementlab.org>), que provee conocimiento y orientación para integrar los derechos humanos en las compras públicas. Las Defensorías también pueden proponer al organismo de contrataciones públicas el uso de sanciones como, por ejemplo, Chile Compra (<<https://www.chilecompra.cl/>>) que prohíbe a



b) En empresas estatales

Las defensorías pueden realizar un mapeo de regulaciones aplicables a las empresas públicas en temas vinculados con la CER y puntualmente con la debida diligencia empresarial. En este sentido, debe mapearse la efectiva protección de los derechos humanos, el respeto y el establecimiento de mecanismos de reparación, la debida tramitación de quejas o reclamos, y su adecuación a los estándares de efectividad establecidos por el Principio Rector 31.

Asimismo, las defensorías podrán monitorear los impactos negativos que las empresas públicas tengan en sus jurisdicciones.

El Principio Rector 4 deja en claro que los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo, en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos. Ello aplica también a los Estados provinciales y municipales.

En estos casos, las defensorías pueden asesorar o coadyuvar en la implementación de procesos de debida diligencia en derechos humanos, como también advertir o alertar cuando los mecanismos

las empresas condenadas por prácticas antisindicales hacer negocios con entidades públicas.

de tramitación de quejas o reclamos vulneren derechos humanos.

c) Inclusión de cláusulas de debida diligencia en contratos de concesión y obra pública

Entre las estrategias de promoción de la CER, es posible proponer cláusulas modelo de debida diligencia para los contratos de concesión y de obra pública o revisar modelos existentes.

Las defensorías deberían trabajar en el monitoreo y seguimiento del cumplimiento de la cláusula, sin perjuicio de que el incumplimiento o las quejas por cumplimientos deficientes sean abordados o derivados a un mecanismo de reclamación diferente de aquellos que pueden ofrecer las Defensorías.

d) Entes reguladores de servicios

En cuanto a la promoción y capacitación en el área de los entes reguladores de servicios es importante trabajar de forma articulada con los entes de forma individual o incluso con las asociaciones de entes reguladores, si estas existieran, en la difusión de los instrumentos y de las obligaciones de debida diligencia empresarial.

Ello así en consideración de lo previsto en el Principio Rector 5 en cuanto a la supervisión adecuada que deben conducir los Estados con vistas a cumplir con sus obligaciones internacionales de derechos humanos⁴¹ incluso si hubiera privatizado la prestación de los servicios públicos.

D. Articulación interprovincial con defensorías de otras jurisdicciones

Atendiendo a la transversalidad, interjurisdiccionalidad y transterritorialidad de los problemas que integran la agenda de empresas y derechos humanos, las Defensorías del Pueblo pueden generar instancias para la cooperación y articulación regional. Ello puede materializarse a través de convenios, consejos federales y otros espacios de gobernanza interjurisdiccional.

E. Licencias ambientales

En lo referido a la evaluación de impacto ambiental para el otorgamiento de licencias ambientales, las Defensorías pueden adoptar un rol activo

durante todo el proceso monitoreando y recomendando al Estado la incorporación de un enfoque basado en derechos humanos.⁴² Se sugiere la revisión de los estándares identificados en el apartado incluido en el Pilar II de este protocolo.

F. Fortalecimiento de la población y la sociedad civil

En el marco de sus funciones generales de promoción de los derechos humanos, como estrategia para el fortalecimiento de las capacidades de la población para la defensa de sus derechos y para la promoción de su participación significativa e informada en los procesos de elaboración, implementación y revisión de planes nacionales o locales en empresas y derechos humanos, resulta importante generar instancias de sensibilización y difusión de la agenda de empresas y derechos humanos y de las obligaciones que se generan en el marco de su ecosistema regulatorio, tanto en el plano interno como en el internacional. Para ello, serán valiosas las alianzas con universidades, cámaras de comercio, asociaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil y asociaciones sindicales.

G. Fortalecimiento de capacidades para la protección de los derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad

Atendiendo a la diversidad de titulares de derechos y a la importancia que reviste la participación significativa e informada de los grupos interesados, es recomendable que las defensorías asuman un rol proactivo en la promoción de la agenda de empresas y derechos humanos y de los instrumentos de debida diligencia adaptando las estrategias de promoción y protección conforme al grupo al que se dirijan y robusteciendo sus capacidades para la promoción de su participación significativa e informada en los procesos de elaboración, implementación y revisión de planes nacionales o locales en empresas y derechos humanos.

Sobre ello, el Comité de Derechos Económi-

41 Comentario PRNU N° 5.

42 Véase: CEPAL/FIO/Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania (2020). "Recomendaciones para la incorporación del enfoque de derechos humanos en la evaluación de impacto ambiental de proyectos mineros". Disponible: <<https://bit.ly/3jtoOPy>>.

cos, Sociales y Culturales ha señalado en la Observación General N° 24 que “[e]ntre los grupos que se ven afectados de manera desproporcionada por los efectos adversos de las actividades empresariales se encuentran las mujeres, los niños, los pueblos indígenas, en particular con relación al desarrollo, la utilización o explotación de tierras y los recursos naturales, los campesinos, los pescadores y otras personas que trabajan en las zonas rurales, así como la minorías étnicas o religiosas en los casos en que están políticamente excluidas (...) Algunos segmentos de la población se enfrentan a un mayor riesgos de discriminación intersectorial y múltiple”.⁴³

Se sugiere entonces que se contemple la situación de vulnerabilidad tales como mujeres; personas LGTBQ+; pueblos indígenas y comunidades afrodescendientes; niñas, niños y adolescentes; adultos mayores; trabajadoras/es; personas con discapacidad; personas migrantes y refugiadas. Asimismo, debe contemplarse la situación particular de las personas defensoras de derechos humanos, dado su rol fundamental en la realización de derechos humanos.

2. PILAR II. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

A. Promoción del respeto empresarial por los derechos humanos a través de la debida diligencia

Es importante que las defensorías adopten un rol activo en la promoción de los procesos de debida diligencia empresarial conformando alianzas multisectoriales que les permitan sensibilizar y capacitar a las empresas radicadas en su jurisdicción. Para ello serán de utilidad las herramientas disponibles para la implementación de mecanismos de debida diligencia con enfoque en derechos huma-

nos. Se sugiere además contemplar la dimensión de la remediación de los impactos adversos sobre los derechos humanos, así como otras medidas de control, en particular el rol de los mecanismos operacionales.

Asimismo, podrán enfatizar la importancia de la participación efectiva teniendo en consideración los desequilibrios de poder, de información y de recursos entre los grupos afectados y las empresas.

Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias (conf. Principio Rector 15), a saber:

- i. Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- ii. Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos. Al promover la debida diligencia, podrá enfatizar la importancia de la participación efectiva teniendo siempre en cuenta los desequilibrios de poder, de información y de recursos entre las empresas y los grupos afectados, para tomar medidas proactivas que intenten contrarrestarlos. Asimismo, se sugiere señalar la centralidad que tienen los mecanismos operacionales de reparación dentro de las empresas como complemento necesario del proceso de debida diligencia. También, pueden tener un rol activo en la promoción de los procesos de debida diligencia empresarial conformando alianzas multisectoriales que les permitan sensibilizar y capacitar a las empresas radicadas en sus jurisdicciones, con las herramientas disponibles para la implementación de este mecanismo y con especial enfoque en derechos humanos.
- iii. Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

En ese ámbito, las Defensorías del Pueblo tienen un papel importante para realizar acciones con-

⁴³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. “Observación general N° 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales”. E/C.12/GC/14. 10/8/2017, párr. 8.

cretas para promover el respeto empresarial por los derechos humanos entre las que se destacan:

- i. Ofrecer orientación a las empresas privadas o públicas sobre la manera de integrar los derechos humanos en su labor cotidiana, en particular, mediante políticas internas de derechos humanos, procesos de diligencia debida y mecanismos de reclamación operacionales.
- ii. Realizar investigaciones para evaluar los impactos sobre los derechos humanos en el territorio del Estado o en su jurisdicción.
- iii. Acompañar la implementación de mecanismos para prevenir los impactos sobre los derechos humanos relacionados con las empresas.
- iv. Facilitar el diálogo entre las empresas, los sindicatos, los gobiernos y las personas afectadas por los impactos sobre los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial.

B. Intervención en la revisión de estudios de impacto ambiental con enfoque en debida diligencia en derechos humanos

Las defensorías tienen un rol fundamental en todas las etapas de los estudios de impacto ambiental, tanto en lo que hace al acceso a la información, a la participación pública, a la consulta previa libre e informada desde el inicio de un proyecto como en el seguimiento y monitoreo.⁴⁴ Así es que pueden efectuar recomendaciones a los Estados y a las empresas para que en todas las etapas de los estudios de impacto ambiental, incluyendo el monitoreo, se realicen con enfoque basado en derechos humanos y conforme al Acuerdo de Escazú.⁴⁵

En ese sentido, deberían advertir a las autoridades mediante recomendaciones cuando los estudios de impacto ambiental se aprueban en clara vulneración a los derechos humanos.

44 Veáse: CEPAL/FIO/Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. ob. cit.

45 Veáse: CEPAL (2018). “Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe”. Disponible: <<https://bit.ly/3xxRrAb>>.

3. PILAR III. ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN

El acceso a mecanismos de reparación eficaces es un componente fundamental de los PRNU. El Principio Rector 1 exige a los Estados que adopten “medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar” los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas en su territorio y/o jurisdicción. El Principio Rector 22, en el Pilar II, establece que cuando “las empresas identifiquen que han causado o contribuido a causar impactos adversos, deben prever su reparación o cooperar en ella mediante procesos legítimos”. El Principio Rector 25, en el Pilar III, sobre el acceso a la reparación, recuerda a los Estados que deben “adoptar las medidas apropiadas para garantizar” que los afectados por abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas en su territorio y/o jurisdicción “tengan acceso a mecanismos de reparación eficaces”.

Los PRNU contemplan tres tipos de mecanismos para proporcionar vías de acceso a la reparación en caso de abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas: mecanismos judiciales del Estado, mecanismos de reclamación extrajudiciales del Estado y mecanismos de reclamo no estatales.

A la hora de facilitar el acceso a la reparación de los abusos de derechos humanos relacionados con empresas, las Defensorías del Pueblo deben laborar en el contexto más amplio de sus funciones de protección y promoción de los derechos humanos, no solo como mecanismo de reparación extrajudicial (recibiendo y tramitando denuncias de casos individuales), sino también facilitando el acceso a otros mecanismos de reparación.

A. Recepción de denuncias o quejas vinculadas a la actividad de las empresas

Al recibir una denuncia o queja, las defensorías deberán identificar o establecer:

- i. su competencia para intervenir;
- ii. el derecho vulnerado o con riesgo de ser vulnerado;

- iii. qué empresa o empresas están implicadas;
- iv. si existe regulación específica en la materia;
- v. el organismo o ministerio/s responsable/s a nivel nacional, provincial o municipal;
- vi. las características de la empresa o empresas denunciadas identificando procedencia y actuación territorial, sector, tamaño, estructura, tipo societario, contexto operacional y propietarios/as;
- vii. si la o las empresas han sido denunciadas previamente en la jurisdicción propia o en otras;
- viii. si la o las empresas han recibido reclamos ante el PNCA para la CER de Argentina o de otros países.

Estudiada la queja o denuncia las defensorías podrán realizar las siguientes acciones:

- i. efectuar pedidos de informes;
- ii. proponer mediaciones;
- iii. proponer y conducir reuniones con las partes involucradas o afectadas;
- iv. realizar recomendaciones o exhortaciones;
- v. elaborar informes particulares;
- vi. constituirse en el terreno para efectuar verificaciones o recabar más información.

En caso de no contar con competencia para intervenir, las Defensorías pueden aprovechar instancias de colaboración (regionales o nacionales) o redirigir la actuación a quien tenga posibilidades de continuar con su trámite.

B. Actuación de oficio

De conformidad con sus facultades, las Defensorías pueden promover actuaciones o investigaciones de oficio, es decir, las que insta la propia Institución. A los fines de la tramitación de esas investigaciones, deberían seguirse las sugerencias propuestas en los puntos i-iv.

C. Recomendaciones con enfoque basado en derechos humanos

Las recomendaciones con enfoque basado en

derechos humanos deberán tener en cuenta los estándares incluidos en el apartado “Enfoque basado en los derechos humanos”.

D. Monitoreo y seguimiento de denuncias

Las Defensorías del Pueblo pueden efectuar el seguimiento y monitoreo de denuncias recibidas, como también evaluar y verificar el cumplimiento de las medidas propuestas para su resolución. Los informes periódicos públicos pueden constituirse como una estrategia valiosa para robustecer la transparencia y accesibilidad de la información a las/los titulares de derechos vulnerados y a la población general.

E. Revisión de mecanismos extrajudiciales de remediación de conformidad con los criterios de efectividad del Principio Rector 31

En el marco de sus funciones, las Defensorías pueden adoptar un rol activo en la revisión de mecanismos extrajudiciales de reparación, sea que hayan sido implementados por empresas privadas o públicas o por iniciativas sectoriales, multipartitas y otras iniciativas de colaboración. En este último caso, es posible, además, promover una guía de buenas prácticas para la adopción de mecanismos alternativos de resolución de controversias, tales como mediaciones, conciliaciones o mecanismos operacionales.

En concordancia con el Principio Rector 31, para garantizar su eficacia, los mecanismos extrajudiciales deberán ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos humanos y una fuente de aprendizaje continuo. En el caso de que estos sean operacionales, además, deberán basarse en la participación eficaz y el diálogo de buena fe.

F. Articulación con el Punto Nacional de Contacto para una Conducta Empresarial Responsable para empresas multinacionales

Resulta importante que las Defensorías desplieguen estrategias para articular esfuerzos con el PNCA,⁴⁶ tanto a efectos de lograr la promoción

46 GANRHI/OCDE/IDDH. “Trabajando juntas: las instituciones nacionales de derechos humanos y las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales”. Disponible: <<https://bit.ly/2VEF2Nw>>.

federal de las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (LDEM) de la OCDE como para robustecer los mecanismos de remediación disponibles para las personas y grupos afectados, e incluso participando en la facilitación del diálogo para la resolución de denuncias por incumplimiento de los estándares de una conducta empresarial responsable.

En Argentina, el PNCA funciona en el ámbito del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto y desde ese espacio despliega sus funciones de promoción y difusión de las LDEM y de las Guías de la OCDE de Debita Diligencia para una CER, así como las guías sectoriales. Tiene a su cargo, además, la gestión del mecanismo de control de cumplimiento de las LDEM, una instancia no judicial ni adversarial caracterizada por el ofrecimiento de buenos oficios, negociaciones o mediaciones que se conoce como instancia específica y que permite a individuos, empresas, sindicatos u organizaciones no gubernamentales reclamar por el incumplimiento de los estándares de la CER previstos en las LDEM. Esto incluye incumplimientos por parte de las empresas multinacionales, como lo indica el nombre, pero también por parte de otras empresas, incluyendo las MiPyME y las PyMES, en la medida en que pueden integrar las cadenas de suministro de las empresas multinacionales.

IV. Recursos y herramientas

1. EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, <<https://bit.ly/2VG47bb>>.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. “Décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: balance del primer decenio”, <<https://bit.ly/3CtOp3S>>.

La responsabilidad de las empresas de respetar. Una guía para la interpretación, <<https://bit.ly/3lJIOBF>>.

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, <<https://bit.ly/3ArhOcP>>.

Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, <<https://bit.ly/3lJIMtx>>.

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, <<https://bit.ly/3itW36g>>.

2. ROL DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS EN EL CAMPO DE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Declaración de Edimburgo, <<https://bit.ly/3xB-MkPn>> (disponible en inglés).

El rol de las instituciones nacionales de derechos humanos de América Latina en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, <<https://bit.ly/3xwOlqP>>.

Las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y el acceso a la reparación en el contexto de las empresas y los derechos humanos, <<https://bit.ly/3s1Rlj7>>.

Report of the Working Group on the issue of

human rights and transnational corporations and other business enterprises. “Role of national human rights institutions in facilitating access to remedy for business-related human rights abuses”, <<https://bit.ly/3s9RJMM>> (disponible en inglés).

The Mérida Declaration. “The Role of National Human Rights Institutions in implementing the 2030 Agenda for Sustainable Development”, <<https://bit.ly/37wAWdf>>.

3. DEBIDA DILIGENCIA

Cómo desarrollar una política de derechos humanos, <<https://bit.ly/3xuWf9p>>.

Empresas y derechos humanos. Preguntas frecuentes para empresas, <<https://bit.ly/3jF4sDn>>.

Guía de evaluación de impacto en los derechos humanos y caja de herramientas del Instituto Danés de Derechos Humanos, <<https://bit.ly/3AmE8o7>>.

Guía de la OCDE de Debita Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, <<https://bit.ly/3xwpWHs>>.

Guía sobre relacionamiento con comunidades, <<https://bit.ly/3isde89>>.

Hacer negocios respetando los derechos humanos. Herramientas guía para empresas, <<https://bit.ly/3fIGuWD>>.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, y sus anexos, <<https://bit.ly/2VCwZB9>>.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, <<https://bit.ly/3lO5UFZ>>.

4. PLANES NACIONALES DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Kit de herramientas sobre Planes de Acción Nacionales de empresas y derechos humanos, <<https://bit.ly/3fKfC8y>>.

Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humana-

nos, <<https://bit.ly/3rZS98l>>.

Página web global de Planes de Acción Nacionales sobre empresas y derechos humanos, <<https://globalnaps.org/>>.

5. COHERENCIA POLÍTICA

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. “Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo inclusivo y sostenible”, <<https://bit.ly/3xwyxK9>>.

6. EL ESTADO LIDERANDO CON EL EJEMPLO

Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas, <<https://bit.ly/3xzX7tz>>.

Herramientas en materia de contratación pública, <<https://bit.ly/2WZVicG>>; <www.hrprocurementlab.org>; <<https://www.chilecompra.cl/>>.

Informe del Grupo de Trabajo sobre diplomacia económica, <<https://bit.ly/3j9XWW8>>.

Informe del Grupo de Trabajo sobre empresas estatales, <<https://bit.ly/2U0z4WU>>.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. “Relación entre la cuestión de las empresas y los derechos humanos y las actividades de lucha contra la corrupción”, <<https://bit.ly/3yAdLdl>>.

bit.ly/3yAdLdl>.

ACNUDH. Grupo de Trabajo sobre el Estado como actor económico, <<https://bit.ly/3xwMoQw>>.

Principios y caja de herramientas de compras públicas de OCDE, <<https://bit.ly/3AtLpTj>>.

Red Interamericana de compras gubernamentales: trabajo sobre compras públicas sostenibles, <<https://bit.ly/3jDjGsi>>.

7. ACCESO A REPARACIÓN

ACNUDH. Proyecto de acceso a mecanismos de reparación y rendición de cuentas, <<https://bit.ly/3iwl2FQ>>.

Informe de la ACNUDH sobre fortalecer la eficacia de los mecanismos extrajudiciales del Estado, <<https://bit.ly/3iwtgy3>>.

Informe de la ACNUDH sobre fortalecer la eficacia de los mecanismos judiciales, <<https://bit.ly/3zbfddT>>.

Informe de la ACNUDH sobre fortalecer la eficacia de los mecanismos no estatales, <<https://bit.ly/37rNFO6>>.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. “Todos los caminos hacia la reparación”, <<https://bit.ly/2VCz0gG>>.



8. GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

Addressing the gender dimensions of business and human rights, <<https://bit.ly/3fJHcTi>>.

Beyond Pride: The Rights of LGBTI People and the Corporate Responsibility to Respect, <<https://bit.ly/3fl03OC>>.

Hacer Frente a la Discriminación contra las Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales. Normas de conducta para las empresas, <<https://bit.ly/2VFWJN4>>. Documento completo: <<https://bit.ly/3ArqVKy>>.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. “Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, <<https://bit.ly/3yafjKC>>.

9. PERSONAS DEFENSORAS DE LOS DERECHOS HUMANOS

ACNUDH. “Los Defensores de los Derechos Humanos: Protección del Derecho a Defender los Derechos Humanos”, <<https://bit.ly/3jCSN80>>.

Business and Human Rights Resource Centre. “SLAPPEd but not silenced. Defending human rights in the face of legal risks”, <<https://bit.ly/3fJFdOK>>.

CEPAL. “Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe”, <<https://bit.ly/3jHhPmy>>.

CIDH. “Guía Práctica sobre lineamientos y recomendaciones para la elaboración de planes de mitigación de riesgos de personas defensoras de derechos humanos”, <<https://bit.ly/3jB5nED>>.

Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos, <<https://bit.ly/3iwnuw2>>.

GANHRI. Declaración de Marrakech “Ampliar

el espacio cívico, promover y proteger a los Defensores de los Derechos Humanos, con especial atención a las mujeres: el papel de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos”, <<https://bit.ly/2VGqM6V>>.

Human Rights Defenders’ Toolbox, <<https://bit.ly/2U6GW9w>>.

Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. “The Guiding Principles on Business and Human Rights: guidance on ensuring respect for human rights defenders”, <<https://bit.ly/3ywYSJq>>.

10. SISTEMA INTERAMERICANO DE LOS DERECHOS HUMANOS

CIDH. “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos”, <<https://bit.ly/3s1ZrbC>>.

V. Anexo de participantes

1. Titulares de Defensorías

Barragán, Daniel	Defensor del Pueblo de la Ciudad de General Pueyrredón
Cabadas, Juan José	Defensor del Vecino de la Ciudad de La Falda
Cobos, Eduardo	Defensor del Pueblo de la Provincia de Tucumán
De Bedia, Javier	Defensor del Pueblo de la Provincia de Jujuy
García Nieto, Pablo	Defensor del Pueblo de la Provincia de San Juan
Gianluca, Leonardo	Defensor del Pueblo de la Provincia de Formosa
Guinzburg, Analía	Defensora del Pueblo Adjunta de Escobar
Henn, Jorge Antonio	Defensor Adjunto del Centro Norte de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe
Lamberto, Raúl	Defensor del Pueblo de la Provincia de Santa Fe
López, Marcial Paula	Defensora del Pueblo Adjunta de la Ciudad de Paraná
Messa, Guido	Defensor del Pueblo de Escobar
Pozzi, Hugo	Defensor del Pueblo Adjunto de la Provincia de Córdoba
Rins, Ismael	Defensor del Pueblo de la Ciudad de Río Cuarto
Santagati, Adriana	Defensora del Pueblo de la Provincia de Río Negro
Savino, Gabriel	Defensor Adjunto del Sur de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe
Suárez, Lionel	Defensor del Pueblo de la Provincia de Santiago del Estero
Voloj, Bernardo	Defensor del Pueblo de la Provincia del Chaco
Woloszczuk, Analía	Defensora del Pueblo de la Ciudad de Bariloche

2.-Personal de las Defensorías

Álvarez, Alejo	Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Álvarez, Eduardo	Defensoría del Pueblo de La Matanza
Amador, Bárbara	Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe

Calles, Miriam	Defensoría del Pueblo de la Provincia de Córdoba
Del Carmen Gómez, Cecilia	Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Santiago del Estero
Dworesky, Micaela	Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Gandulfo, Dolores	Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Giorgetti, Mariana	Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Río Cuarto
Graglia, Susana	Defensoría del Pueblo de la Provincia de Córdoba
González, María América	Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Lescano, Leisa Inés	Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Santiago del Estero
Lerin, María Fernanda	Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe
Navarro, Carlos Enrique	Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Santiago del Estero
Paz, Miguel Francisco	Defensoría del Pueblo de la Provincia de Tucumán
Picatto, Piero	Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Villa María
Rego, Carolina Samanta	Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Ruiz Díaz, Carolina Elizabeth	Defensoría del Pueblo de la Provincia de Formosa
Ruiz Fernández, Rodrigo	Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe
Saade, Yamil	Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe
Sansó de la Madrid, Jorge	Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe
Scasso Florencia	Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Vale, Darío	Defensoría del Pueblo de la Provincia de San Juan



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
DE LA NACIÓN