

Jornada sobre Empresas y Derechos Humanos

*Biblioteca Nacional Mariano Moreno
Buenos Aires, Agosto 2017.*



*Al servicio
de las personas
y las naciones*



Pacto Global
Red Argentina





Esta Jornada sobre Empresas y Derechos Humanos es la primera de esta naturaleza que ha llevado a cabo nuestra Institución, pero eslabonada con los talleres realizados con motivo del Programa de Seguimiento y Evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – Agenda 2030 que iniciamos en diciembre del 2015.

Como Institución Nacional de Derechos Humanos, nos incumbe no solamente el cumplimiento de la Agenda sino también su difusión. Y lo mismo acontece con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos tanto en el ámbito de los organismos estatales como en el de la sociedad civil.

Es entonces que este acto en la Biblioteca Nacional es la primer Jornada, reuniendo a prestigiosas figuras que posibilitaron que todo su desenvolvimiento se verificara a sala llena. De allí que no será la última.



Dr. Juan José Böckel
Subsecretario General a cargo del
Defensor del Pueblo de la Nación

Índice de Contenidos

Prólogo	2
Introducción	5
Apertura	7
Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos . Conceptualización - Vinculación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Rol de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos.	14
Transparencia y Conductas Empresariales Responsables y de Respeto por los Derechos Humanos	51
Acciones Políticas y Públicas	70
Acto de Clausura	95

INTRODUCCIÓN

Jornada
sobre Empresas
y Derechos Humanos

DEFENSOR DEL PUEBLO DE LA NACIÓN



Antecedentes:

La Defensoría del Pueblo de la Nación ha creado el “Programa de Seguimiento y Evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - *Agenda 2030*”, y, en ese marco ha iniciado, con fecha 30 de diciembre de 2015, en una primera etapa, 57 investigaciones relacionadas con los 17 Objetivos, a fin de monitorear, año a año, a los tres Poderes del Estado en el cumplimiento en los próximos quince años (ahora catorce) de las 169 metas y a las que se comprometieron al suscribir como Estado miembro de las Naciones Unidas la Resolución A/RES/70/1. Y, de esa forma y de corresponder, proponer mejores modos para ello.

El Programa se ha iniciado teniendo en cuenta las Recomendaciones formuladas por Naciones Unidas, con fecha 4 de julio de 2016, A/HRC/33/33, en nuestra calidad de Institución Nacional de Derechos Humanos y hemos asumido un rol de “*colaborador activo*” para con el Estado Nacional, en el cumplimiento de la Agenda 2030.

En ese marco, también fue creado el Programa sobre Empresas y Derechos Humanos, para difundir los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos; asesorar y promover el diálogo entre los distintos actores; iniciar investigaciones y facilitar los mecanismos de reclamos y como parte del mismo, se realizará la Jornada.

Objetivo principal:

Realizar una difusión sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, qué son, cómo se instrumentan; cómo se vinculan con la Agenda 2030, cuál es el rol del sector empresarial y cuál es el rol del

Estado y de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos.

Es decir, instalar la temática en la agenda pública de modo tal de procurar conductas empresarias responsables y de respeto por los derechos humanos, como así también conocer las acciones que lleva adelante el Estado Nacional, a través de sus distintos estamentos.

Formato y duración de la Jornada.

El evento se realizó el 17/8/17 en la Sala Jorge Luis Borges de la Biblioteca Nacional, desde las 8.30 hasta las 13.15 hs.

Presentación

Dr. Juan José Böckel

Subsecretario General a cargo de Defensor del Pueblo de la Nación

Lic. Marisa Nasimoff Fresco

*Subsecretaria de Promoción de Derechos Humanos del Min. de Justicia y DDHH
en representación del Lic. Claudio Avruj, Secretario de DDHH y Pluralismo Cultural de la Nación*



APERTURA



Dr. Juan José Böckel
*Subsecretario General a cargo
de la Defensoría del Pueblo de
la Nación.*

Hola, buenos días, muchas gracias por compartir este espacio en donde se encuentra el mundo de las empresas con el universo de los derechos humanos que lo alcanza y lo comprende. Como la apertura va a estar a cargo de la Subsecretaria Nasimoff, me limitaré a decir dos palabras sobre la Defensoría del Pueblo y este acto.

Hacia fines del 2015, descubrimos la Resolución 70 de la Asamblea General por la cual se creó la Agenda 2030 con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus 169 metas para

poder concretarlos. Quien los descubrió fue Mariano García Blanco, nos pusimos a discutir sobre el tema, más allá de que era obligación nuestra participar en ese tema porque lo imponía la decisión de la Asamblea ratificada por Argentina, pero era de difícil abordaje.

Iniciamos 57 investigaciones, por lo cual el trabajo de la Defensoría se duplicó. Sin embargo, los Jefes de Área y quienes no eran Jefes de Área que se sumaron esta nueva tarea, decidieron redoblar refuerzos y ser cada día mejores.

De esas 57 investigaciones surgieron los primeros sub-productos. El primero fue la relación de los ODS con el EPU, cuestión que nos orgulleció bastante desde que el Instituto Alemán lo tomó como una buena práctica y nos pidió tomarlo para ejecutarlo. Y gracias a esa relación, después pudimos contestar, por primera vez, en el marco de las Naciones Unidas en Ginebra, las 118 recomendaciones que tuvo Argentina. Anteriormente en nuestra Defensoría se contestaban sólo los temas que eran objeto de queja, no los temas que exorbitaban

las quejas. Gracias a esto pudimos contestar todas las recomendaciones.

Segundo sub-producto importante fue que, a los dos días de ese hecho, nos designaran Coordinadores de ODS en América, por parte del GANHRI, desde el Cono Sur hasta Canadá.

Y después, finalmente, terminamos presentando un informe ante las Naciones Unidas, juntamente con el Informe Voluntario presentado por nuestro país, cuya delegación, a cargo de Gabriela Agosto del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, quien hoy va a cerrar esta Jornada, tuvo la deferencia de invitarnos al podio donde Argentina presentó su informe.

Nosotros también presentamos el informe, fuimos la primer Defensoría, entonces, de los 66 países que hasta ese momento se presentaron, que no solamente llevó sus investigaciones, sino que además estuvo allí sentada. Esto gracias también a la buena voluntad de Gabriela Agosto y de

nuestro Embajador ante las Naciones Unidas, Martín García Moritán.

Bueno, y otro subproducto de todo esto es este acto. O sea, el Programa Empresas y Derechos Humanos que lleva a cargo de Mariana Grosso, Jefa del Área de Servicios Públicos, quien armó esto con la ayuda de varias jefas y agentes la Defensoría, y hoy oficiará de moderadora en los paneles.

Solamente diré dos palabras más. Hace unos días a un amigo le regalé un libro de Octavio Paz. Decía que el siglo XX no pudo liberarnos de los conflictos producto de los nacionalismos, ni de los fanatismos religiosos. Yo agregaría uno más que es la inequidad social. Creo que los ODS, que se irán perfeccionando seguramente en el tiempo por vía de la experiencia, pueden ser la herramienta más fenomenal para que, por vía del progreso, la educación, la salud, en definitiva, mejorar la situación de nuestro mundo, evitar aquellos peligros y por vía del cambio del cuidado del clima, el geocidio o la destrucción del planeta. Muchas gracias por compartir con ustedes y por aprender.



**Lic. Marisa Nasimoff
Fresco**

*Subsecretaria de Promoción de
Derechos Humanos del Minis-
terio de Justicia y Derechos Hu-
manos de la Nación.*

Bueno muchas gracias Juan José, agradecida por esta invitación. En principio, la verdad, no quería dejar de mencionar algo que, viniendo para acá, me acordé. Que hoy es 17 de agosto, día en que recordamos el fallecimiento del General San Martín, quien fue un luchador de las batallas independentistas de los pueblos de América, así que presente también en este día.

Fundamentalmente, así como me presentaron, Subsecretaria de Promoción de Derechos, mi nombre es Marisa, pero estoy

en representación del Secretario de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural, Claudio Avruj que lamentablemente, por razones de agenda, se comprometió y no puede estar acá, pero si presente con la intención, con la filosofía y el trabajo que viene proponiendo el Secretario vinculado a la agenda que él impulsó desde su gestión en relación a los derechos humanos.

Realmente hoy nos reúne aquí la temática en relación a Empresas y Derechos Humanos y que claramente es una agenda conjunta con la Defensoría del Pueblo, con Pacto Global y desde la Secretaría de Derechos Humanos. Creo que estas iniciativas, de caminos que se van juntando en relación a la política pública, hacen de una grandeza en relación al diálogo y la efectividad de las políticas en sí misma.

La Secretaría de Derechos Humanos fue guiada en su propia agenda realmente por la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible que, así como nombraba el Subsecretario, son los que tienen un espíritu propositivo de eliminar el hambre, reducir la pobreza, mejorar el bienestar, la

salud, la calidad educativa, el cambio climático, cuestiones que realmente están atravesadas todas por los derechos humanos. Por eso la agenda que propuso el Secretario tiene que ver con este cambio de paradigma, de hacer una agenda que abarque todo el arco de las temáticas de derechos humanos, y en este sentido se crea el Plan Nacional y dentro de este Plan, el Programa de Empresas y Derechos Humanos donde, básicamente, se trabajan temáticas que tienen que ver con la diversidad sexual, con la diversidad cultural, la no discriminación, en cuestiones de la tecnología, de Internet. Porque entendemos que es muy importante trabajar en la no discriminación, en la no estigmatización y todos estos temas que atraviesan al mundo de las personas, estén en sectores privados, sectores públicos, asociaciones, cruzan y hablan del cotidiano de las personas. Nosotros, como personas, tenemos un proceso de subjetividad es de larga duración, desde que nacemos hasta que nos morimos y en eso hay un dinamismo, un cambio impredecible que está ligado a nuestras formas de ser, de pensar, de sentir, propiamente es del ser. Y mucho de nuestro cotidiano se da en los ámbitos asociativos, se dan

dentro del ámbito laboral, a veces no por elección. Sin embargo, se genera todo un escenario de convivencia donde los marcos institucionales tienen que colaborar, nos tienen que ayudar, para que esta convivencia en diversidad sea real y sea pacífica y no esté limitada la tolerancia, sino que haya una real aceptación de la otra persona ya sea por su nacionalidad, por su etnia, por su orientación sexual, por su identidad de género, por su edad y, de esta manera, es el modo en que podemos colaborar para la no discriminación.

En lo que refiere a las empresas y los derechos humanos realmente las empresas tienen un rol fundamental, son grandes promotoras de derechos humanos. Bien, el Programa de Empresas y Derechos Humanos tiene que ver justamente con remediar, proteger y reparar conductas que tenemos desde los ámbitos asociativos, sindicatos, empresas, el Estado, para generar conductas más inclusivas y el respeto de los derechos humanos.

Realmente de la propuesta del trabajo de intersectoriales, una visión que, entiendo se tiene también desde la Defensoría

como de la Secretaría de Derechos Humanos, que es una visión de un Estado intersectorial donde todos los sectores forman parte del cambio cultural. La verdad es que fue la sociedad civil organizada en empresas, en asociaciones, la que fue teniendo una dinámica de distintas versiones y hoy tiene una incidencia muy fuerte en las agendas públicas. Por eso la herramienta del diálogo, de generar espacios de participación, como también lo que es responsabilidad social empresarial, que hace que las mismas personas que desempeñan su trabajo puedan estar generando acciones participativas y solidarias. Y todo esto hace de esta visión, de un Estado intersectorial, donde todos los sectores participan, justamente, para interpelar y para construir un cambio cultural real, porque el cambio depende de todos los sectores.

Realmente que hoy estemos aquí, en esta propuesta de conversación, de un conversatorio donde derechos humanos y empresas son los protagonistas, hace que siga estando presente este espíritu de construcción de las políticas y de los derechos y, básicamente, saber y reconocer que el verdadero trabajo también en las empresas tiene que ver con la

construcción de los derechos humanos y el respeto de los derechos humanos.

Por eso les deseo que tengan una hermosa Jornada de expresión, de generar encuentros, acuerdos, aprendizajes y, fundamentalmente, líneas de acción para la incidencia en las políticas para un Argentina más inclusiva. Muchas gracias.



Dra. Mariana Grosso

*Jefa del Area de Servicios
Públicos de la Defensoría
del Pueblo de la Nación.*

Bueno, muchas gracias a todos, gracias por participar en esta Jornada, gracias a la calidad y el nivel de expositores que están compartiendo este panel, vamos a aprender todos de los expertos en la materia. Los tres paneles tienen un por qué, tal vez en este recinto hay gente que nunca escucho hablar de los Principios Rectores, qué son, para qué sirven, cómo se implementan, cuál es la fundamentación. Por otro lado, cuál es la vinculación que estos Principios Rectores tienen con la Agenda 2030. y, en el Pilar Tres de los Principios Rectores, hablar específicamente de las instituciones nacionales de derechos humanos, -la Defensoría es una institución Nacional

de derechos humanos con categoría A-, y cuál es el rol que tiene como Pilar Tres, es decir, en la remediación.

Así que bienvenidos otra vez y muchas gracias.



Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH
Conceptualización - Vinculación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
y el rol de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos.

Amerigo Incalcaterra

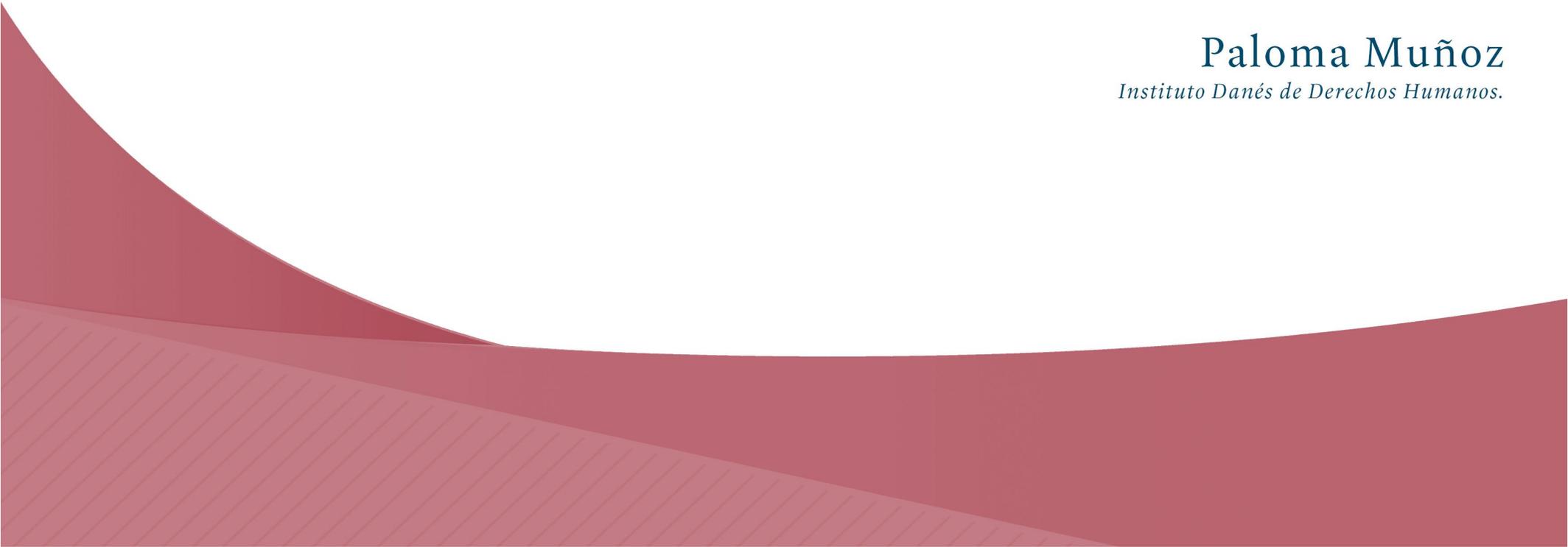
*Representante para América del Sur del Alto Comisionado
de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.*

Dante Pesce

*Integrante del Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos
del Alto Comisionado de las Naciones Unidas.*

Paloma Muñoz

Instituto Danés de Derechos Humanos.





Amerigo Incalcaterra

Representante para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Antes que nada, quiero agradecer a los organizadores de esta actividad, a los colegas de la Defensoría del Pueblo de Argentina, los colegas de Naciones Unidas, también la participación de todos los expertos del Instituto Danés. Nos parece realmente importante discutir, hablar con ustedes, un poco sobre el tema de empresas derechos humanos y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Es importante saber cómo se vinculan a partir de los Principios Rectores de Naciones Unidas en los temas de desarrollo sostenible y los objetivos en ese sentido.

Cuando hablamos de desarrollo sostenible, cuando hablamos de los objetivos, hay que tener en cuenta que esta es la nueva agenda que nos toca como humanidad, y que ha tenido un impacto sumamente importante en todo el mundo. Lo discutimos a finales del 2015, nos pusimos de acuerdo como humanidad en una serie de objetivos y metas, 17 objetivos específicamente y 169 metas que, de alguna manera, van a cambiar nuestro relacionamiento dentro de este pequeño mundo.

Para Naciones Unidas también ha significado una gran reforma. Ustedes saben que el Secretario, en septiembre, va a presentar la reforma del Sistema de Naciones Unidas, que supuestamente va a estar basado en cómo el Sistema se está articulando de una manera más efectiva y eficaz, para apoyar a los Estados a cumplir, o sea, llegar al 2030 en mejores condiciones de lo que estamos ahora. Por lo tanto, la arquitectura mundial se está alineando a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y es importante, en ese sentido también, entender el rol de las empresas, un actor que muchas veces no

ha sido tomado en cuenta y que debemos tomar en cuenta muy seriamente, porque tiene muchas responsabilidades.

Principalmente en el tema de derechos humanos tradicionalmente se ha entendido como responsable al Estado, de garantizar y proteger los derechos humanos de todas y todos. El tema del trabajo de las empresas no estaba visibilizado. Normalmente, sobre las empresas, solamente se piensa que tienen una finalidad de lucro, o sea, que participan en una actividad empresarial dentro de una sociedad, respetando o no alguna normativa, pero, principalmente, para hacer una operación que redunde en beneficio de la propia empresa.

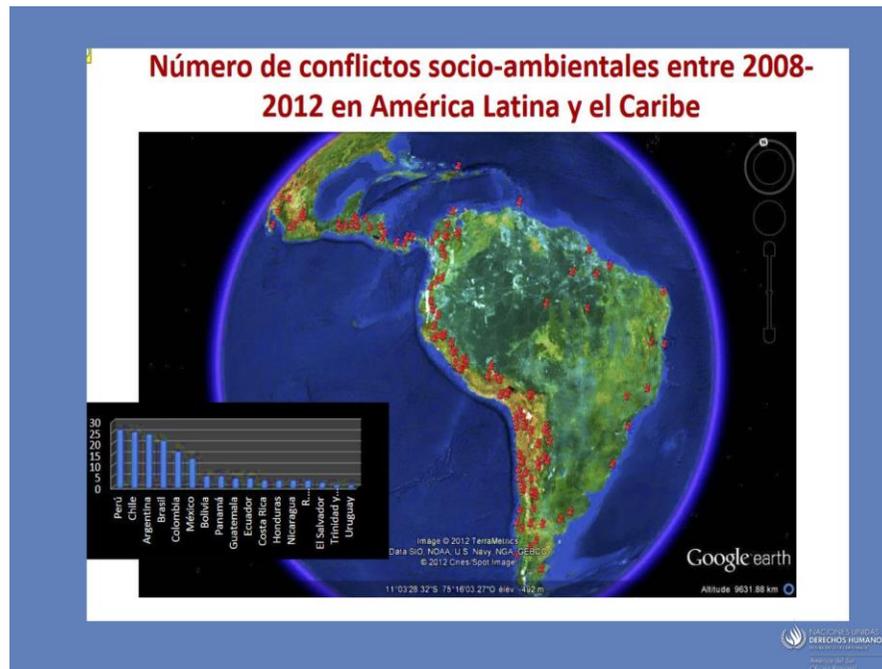
El tema es que, en relación con los derechos humanos, la actividad empresarial tiene un impacto y ese impacto puede ser negativo. Entonces, tomar conciencia que una operación comercial puede tener un impacto negativo, dentro del ámbito de los derechos humanos, es el punto de partida de la

elaboración de lo que vamos a ver más adelante, en materia de cómo se construyeron estos principios.

No importa dónde ustedes operan, dónde una acción empresarial opera, en cualquier ámbito, puede ser a nivel pequeño, mediano, grande, en áreas de conflicto, etc. Aquí, simplemente algunos ejemplos del impacto que puede tener una actividad empresarial en relación con algún derecho específico. Las empresas farmacéuticas tienen un impacto sobre derecho a la salud; una actitud empresarial extractiva, evidentemente, puede tener un impacto sobre el medio ambiente, pero también sobre las personas. Pues entonces, analizar cuál es el impacto que han de tener estas empresas, ha sido un elemento crucial al momento de asignar ciertas responsabilidades.

En esta lámina, se muestra lo que nosotros hemos trabajado con la Cepal hace un año y medio, donde los puntitos rojos muestran las áreas de conflictos en relación con la actividad extractiva de la actividad minera. Se ven también actividades

de explotación de recursos naturales forestales, hídricas etc. Todos esos puntitos rojos son, actualmente, situaciones de conflictos vigentes en la región.



Ustedes ven que prácticamente es todo el recorrido de la columna vertebral de esta región. Eso hace que, de alguna manera, Naciones Unidas tuviera que empezar a trabajar con

este gran actor, que tiene mucho impacto. Muchas veces ha de ser un actor con más poder que el propio Estado, por los recursos que genera y por el impacto que tienen sus operaciones comerciales y empresariales en determinados países.

Desde 2011 se viene trabajando, con el Grupo de Trabajo. John Ruggie, que fue Relator de Naciones Unidas, elaboró una serie de Principios Rectores, que muy rápidamente sólo voy a delimitar. Naciones Unidas trabajó, inicialmente, con el Secretario General Kofi Annan, en su momento, lanzando el Pacto Global, que ha sido el puntapié inicial en el abordaje de la responsabilidad empresarial en relación con distintos temas.

De los diez principios del Pacto Global, hay dos que nosotros trabajamos muy cercanamente. Uno es respetar los derechos humanos, pero nunca se explicó cómo, es decir, las empresas tienen que respetar los derechos humanos pero el Pacto Global nunca dijo cómo hacerlo. El otro es el de la corrupción, ustedes saben, un tema sumamente importante en esta región que

sigue siendo de mucha complejidad. Muchas veces, el Pacto Global ha sido interpretado por las empresas, simplemente como un enfoque filantrópico, es decir, ¿qué es lo que podemos hacer como empresa?, vamos a construir un pozo, una calle, una escuela, y la pregunta fue siempre: ¿cuál es la responsabilidad que tiene la empresa? ¿es la empresa la que tiene que sustituir al Estado? o ¿la empresa tiene que apoyar al Estado para que sea más Estado?

Entonces, a partir de ahí, John Ruggie presenta, en 2011, un set que es aprobado por el Consejo de Derechos Humanos en su Resolución 17/04, que ha sido mencionado por la Defensoría del Pueblo, que han sido realmente los primeros a nivel regional como Defensoría, como Institución Nacional de Derechos Humanos, que han tomado muy seriamente el análisis y han perfilado su trabajo en el sentido de cómo puede la Institución Nacional apoyar mejor a las empresas y a los Estados para cumplir con los Principios Rectores.

Prácticamente esos son los dos principios: por una parte, aclarar cuál es la obligación de los Estados -claramente establece la responsabilidad del Estado en materia de empresas y Derechos Humanos- y cuáles son las responsabilidades concretas de las empresas.

En los Principios Rectores con sus tres pilares y su treintena de principios, se establece cuál es la responsabilidad del Estado en materia del establecimiento de políticas públicas, en materia de regulaciones, o sea, cómo tiene que regular la actividad empresarial. Ahí seguramente vamos a escuchar a los demás colegas que van a profundizar sobre diversos elementos: cómo actúa la justicia, cuál es el sometimiento a la justicia de aquellas empresas que no cumplen con esos estándares establecidos por Naciones Unidas.

Las empresas tienen dos grandes responsabilidades: actuar con la debida diligencia, -que vamos a ver enseguida de qué se trata-, y abordar los impactos más diversos.

Esas son entonces las dos grandes responsabilidades que se les pide hacer inicialmente a las empresas, su diagnóstico inicial y, finalmente, el tema de remedio que se refiere a cuando una empresa, en su actividad comercial hace algún daño y cómo ese daño es reparado y asiste a las víctimas.

No me voy a detener mucho aquí porque todos sabemos cuáles son sus responsabilidades, pero, en principio, lo que tiene que hacer un Estado, evidentemente, es establecer las reglas claras para que una actividad empresarial se pueda desarrollar debidamente en un país. Y muchas veces, justamente esas regulaciones son las que faltan. Vemos cómo sucede en varios países (en esos puntos rojos que hemos visto en toda la región) que, muchas veces, salen de un proceso de reglamentación fallida por parte del Estado, donde no se hacen los análisis, ni siquiera del impacto social y de medio ambiente y se otorgan licencias en las cuales la actividad empresarial se encuentra, cuando inicia sus actividades, con los problemas subyacentes.

Entonces, hay una responsabilidad inicial del Estado de hacer una debida diligencia, de otorgar licencias ambientales, licencias sociales, debidamente corroboradas, sabiendo lo que va a encontrar una empresa en el transcurso de su operación. También la hay en el establecimiento de un sistema de justicia ágil y preventivo en relación con la actividad empresarial.

Esto es interesante, porque es lo que están diciendo algunas Observaciones Generales. Para que ustedes sepan, las Observaciones Generales son las que emiten los Comités cuando analizan situaciones de países y que para todo el mundo. Es la interpretación jurídica del alcance de la obligación del Estado y, en ese sentido, aquí es muy interesante lo que dice: que las obligaciones expositivas no sólo van hacia el Estado, según la visión del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, sino también contra los actos cometidos por persona o entidad privada. Eso quiere decir que el Estado es responsable por acción u omisión, y es sumamente importante porque el Comité le recuerda “también yo te voy a mirar, Estado y no solamente por lo que tú haces, también por como tú estás

haciendo en la prevención de lo que un tercero pueda afectar a los derechos humanos de un determinado lugar. En lo que los Estados Parte permitan o no y en que se adopten los medios adecuados para ejercer la debida diligencia para evitar, castigar, investigar, reparar el daño causado en acto, de personas o entidades. Esto muestran ya cómo los comités, tomando en cuenta el tema de la responsabilidad de las empresas, están viendo, principalmente, cómo un Estado está regulando las actividades empresariales.

En primer lugar, hay dos grandes Principios: “evitar hacer *daño*”. Esa es la palabra de orden que tienen los Principios Rectores de Naciones Unidas: no hacer daño. Para eso se le sugiere evitar que tenga consecuencia negativa y también, prevenir y mitigar. Evitar hacer daño en el sentido de cómo tú lo puedes prevenir, o sea, qué tienes que hacer para no hacer daño, cómo tú, como empresa, tienes que articular tus esfuerzos para poder prevenir y mitigar los daños que puede producir tu actividad empresarial.

Sobre las obligaciones de las empresas, frente a una actividad, el Estado normalmente en lo que se fija es si la empresa cumple o no cumple con una ley local. Entonces, el marco jurídico está dado por la ley local. Aquí tenemos que empezar a tomar en cuenta los últimos avances que hubo, especialmente en materia de avances en la OCDE, en el tema en los principios de la OIT, como también el establecimiento de la ISO 26.000, que establece cuál es la responsabilidad de las empresas, cómo tienen que trabajar las empresas en relación con el tema de empresas y derechos humanos. También en algunos países ya se empieza a establecer jurisprudencia a nivel de tribunales.

Entonces, en primer lugar ¿qué tienen que hacer las empresas?, demostrar una voluntad clara de respetar los derechos humanos y eso se hace en el más alto nivel corporativo, en las direcciones. ¿Cómo se tiene que transformar esta declaración de compromiso? tiene que ser aprobado al más alto nivel, tiene que basarse en una asesoría

especializada, en un diagnóstico de la situación de derechos humanos.

Se sugiere normalmente que se haga con la participación externa, que no sea la propia empresa la que hace su evaluación de cómo cumple con los Derechos Humanos, tanto dentro de la empresa, como en lo que puedan afectar, sus operaciones, los derechos humanos fuera de la empresa.

Es decir, que se establezcan responsabilidades internas en relación con los distintos pasos que se tienen que dar, que haya una política pública que se difunda, no sólo internamente, sino también hacia afuera en el compromiso que tienen las empresas para cumplir los derechos humanos, y que estén también reflejadas en todos los procedimientos y que haya también incentivos en relación con las operaciones. Esto es el compromiso político, es la base piramidal del compromiso que tienen que asumir las empresas, que se tienen que convertir en un acto público, consciente, informado, al interior y a la sociedad.

A partir de ese compromiso, entonces, hacer un análisis de cómo es el impacto en materia de derechos humanos de las actividades empresariales. Por lo tanto, se tiene que abordar integralmente, es decir, mi operación, cuáles derechos puede afectar, qué tipo de persona puede vulnerar, qué es lo que debería hacer para mitigar ese daño y si lo tengo que hacer, cómo voy a establecer aquellos mecanismos de remediación para que, de alguna manera, no perjudiquen posteriormente a una víctima.

Entonces, es fundamental la evaluación de impacto negativo, hacer un análisis de todos los derechos que una empresa pueda perjudicar. Para eso se necesita un análisis muy pormenorizado, pedir a una asesoría externa que haga ese tipo de trabajo. Cuando lo obtenemos, se evaluarían, se integrarían y se actuaría sobre el impacto.

Entonces, si vamos a tener una actividad empresarial, -la que sea y en cualquier ámbito, en una comuna o municipio-, y sabemos que eso va a afectar, -como por ejemplo la molestia

del sonido, o contaminaciones por algunas actividades-, ¿cómo lo vamos a mitigar? ¿podemos alterar nuestra operación? ¿Podemos incorporar algunas medidas de amortiguamiento? ¿lo tenemos que discutir esto con la comunidad en la cual nosotros estamos operando? O sea, todo un proceso de cómo se tiene que llegar, digamos, a analizar los impactos, discutirlo con las posibles comunidades o víctimas de nuestras actividades y, a partir de ahí, establecer esos mecanismos y ver cómo se da una respuesta. Es un ciclo, como vemos, continuo.

Entonces, en los mensajes de los Principios Rectores, de alguna manera, lo que dice es que no necesariamente una actividad empresarial tiene que cumplir la ley, tiene que ir mucho más allá, hay muchos ejemplos, muchos países donde un actor empresarial dice *“nosotros vamos respetando la ley, es eso lo que se nos exige y estamos cumpliendo con el estándar”*. Aunque, muchas veces, ese estándar no es suficiente, y no sería aceptado en país de origen de la empresa.

Justamente, lo que se pide, a través de los Principios Rectores, es elevar los estándares de ese sector empresarial, o sea, que haya liderazgos en las empresas para establecer aquellos estándares que van más allá de una legislación nacional, que muchas veces es deficiente. Entonces, el rol de las empresas no sólo es cumplir con la ley, es también ayudar al Estado aplicar estándares más altos. Hay muchos ejemplos, pero no es el momento ahora, tal vez en una segunda oportunidad.

Esos son algunos de los aspectos que pueden afectar el hecho de no cumplir, no respetar los derechos humanos por parte las empresas. Evidentemente no cumplir implica un retraso operativo y lo hemos visto en muchas operaciones que se bloquean o no pueden avanzar en sus acciones comerciales por no haber tomado en cuenta lo que hemos visto.

Hoy hay un desafío para inversionistas, hay cada vez más inversionistas que reclaman que las operaciones empresariales sean respetuosas de los derechos humanos. Hoy hay insatisfacciones internas, pérdida de la licencia social,

o sea, hay una serie de situaciones que van a perjudicar a las empresas y más aún en la actualidad.

Las responsabilidades del Estado cuando se da un daño investigar, sancionar, establecer un procedimiento que normalmente es a través de los órganos de justicia, el sistema de tribunales. A nivel empresarial lo que se pide es tener mucha mayor flexibilidad y establecer otros tipos extrajudiciales de arreglo de controversias. Son importantes los criterios que hay que tener cuando se establecen mecanismos extrajudiciales, digamos, s tendría que cumplir con estos los principios de legitimidad, accesibilidad, predictibilidad, etc.

También es importante la relación con todo lo que se ha establecido dentro del Sistema de Naciones Unidas para dar seguimiento a lo que es el tema de empresas y derechos humanos y, principalmente, con el trabajo que se está realizando. Precisamente aquí tenemos a Dante Pesce, que es integrante del Grupo de Trabajo en materia de Empresas y Derechos Humanos, que ha hecho una serie de informes muy

interesantes y hace visitas regulares a los países, donde analiza la situación de las empresas y los derechos humanos. Seguro que él va a profundizar un poco más después.

Hay otros relatores que también están empezando a trabajar en relación con el tema empresas y derechos humanos y cada vez más vemos referencias a los Principios Rectores en los análisis que se hacen en los distintos Comités. Seguramente Dante seguramente va a hablar sobre el Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos humanos que se hace en Ginebra, generalmente a finales de noviembre.

Nosotros vamos a hacer, en diciembre de este año, a la que están todos invitados, a la Tercera Consulta Regional para América Latina y el Caribe sobre Empresa y Derechos Humanos, la hacemos en Santiago de Chile, donde analizamos los tres pilares. Están invitados empresas, Estado y organizaciones de la sociedad civil, donde, en un diálogo conjunto, se discuten ejemplos, casos y situaciones.

A mi modo de ver, lo fundamental y lo revolucionario y que hemos discutido como humanidad en los últimos años, es que a partir de 2015- 2016 se han podido concretar acuerdos globales, dentro de los cuales están evidentemente los Objetivos de Desarrollo Sostenible porque agrupan prácticamente los otros compromisos. El sector empresarial tiene mucho que hacer para poder realmente cumplir con estos grandes acuerdos globales.

En primer lugar, en materia de Hábitat III. Se sabe que el año pasado, en el 2016, en Quito, se estableció una agenda en la cual nos hemos propuesto, como comunidad, revitalizar el hábitat donde vivimos. Hay datos que son preocupantes lo cual implica también cómo nos estructuramos. Para el 2050 se calcula que 75% de la población va a vivir en ciudades, hay una emigración. Entonces, cómo lo preparamos, donde el PIB, actualmente mundial, en materia de lo que se produce en las ciudades, es el 75%. Eso significa que la actividad empresarial también va a convivir, entonces, es importante saber también cuál va a ser la responsabilidad de las empresas. En ese

ámbito ¿qué tenemos que construir? ¿ciudades más participativas, más inclusivas, o ciudades que excluyen? ¿Cómo va a ser el sector empresarial ese sentido?

Tenemos el tema de París 2015, la COP 21, el último gran documento vinculante en el cual se van a establecer, de alguna manera, dos grandes cosas: uno, tenemos que reducir las emisiones de gases invernadero al 1% por debajo de lo que era en la época preindustrial. Ese es el marco, pero ¿cómo hacerlo? Evidente las empresas van a tener mucho para hacer, ¿cómo consumimos? y las empresas van a tener que decir mucho sobre la manera de cómo vamos a seguir consumiendo, qué tipo de productos y cómo lo producimos. O sea, va a haber una revolución, si analizan ese documento, -que yo siempre pido que lean-, verán que es corto, pero es revolucionario, esa es la gran revolución a nivel mundial.

Entonces, las empresas van a tener un fuerte enfoque para realizar estas dos primeras convenciones, pero también en relación con el impacto de las actividades en el Marco de

Sendai, sobre reducción de riesgos de desastre. Ya hemos visto muchos desastres en la región producidos, justamente, por una falta de diligencia en relación con los análisis en materia de derechos humanos y de los Principios Rectores.

Si mi actividad empresarial puede producir esos daños, ¿cómo lo prevengo? Simplemente recordemos el daño en Brasil hace apenas un año y pico en Mariana, lo que significó ese desborde, ese deslave producido por una empresa minera. O simplemente veamos algunos que han sucedido certeramente también en Perú sobre contaminaciones de capas acuáticas, o sea, realmente digamos, esos documentos nos implican tener que hacer una revisión muy fuerte en relación con la actividad empresarial.

Muchísimas gracias.



Dante Pesce

Integrante del Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Buen día, mi nombre es Dante Pesce, muchas gracias a la Defensoría del Pueblo por haberme invitado a asistir.

En el Grupo Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos que ha sido mencionado antes, y del que formo parte, tenemos el mandato de empujar los Principios Rectores a la práctica. Somos cinco miembros de distintas regiones del mundo. Yo soy de Latinoamérica y el Caribe, y sigo también, trabajando para la Universidad.

Me voy a concentrar sobre la implementación de los Principios Rectores, es el mandato que yo tengo y voy a hacer referencia a temas de transparencia y rendición de cuentas. Es el panel

que sigue, pero quisiera dejar iniciada esa conversación con algunos datos. El tercer panel sobre políticas públicas en Argentina también lo quiero dejar iniciado porque eso es que básicamente nuestro mandato: traducir los Principios Rectores en un marco de política pública que se pueda implementar en un determinado país, en este caso Argentina. Eso permite conectar con el tercer panel del día y ojalá que sea coherente para no confundir.

Mencionó Amerigo que el proceso para la elaboración de los Principios Rectores tomó bastante tiempo, sólo quisiera decir que cuando se aprueban en el Consejo Derechos Humanos fue por una decisión unánime y en ese proceso de elaboración de los Principios participó la sociedad civil, el mundo empresarial a través de sus actuaciones empresariales y participaron también los sindicatos.

Una vez aprobado los Principios Rectores por unanimidad, tuvieron respaldo inmediato del empresariado global, la mayoría de las personas de la sociedad civil y los sindicatos.

Bueno, no todos, pues ha habido alguna resistencia, alguna falta de confianza en la voluntad real de los gobiernos de traducir este compromiso en algo concreto. Pero la inmensa mayoría le ha dado respaldo y es muy importante decir que fue unánime desde los gobiernos.

Lo mencionó Amerigo, el punto de entrada central de los Principios es “no hacer daño” y eso va a ser reiterado permanentemente.

Más que hacer el bien, es cómo evito hacer el mal. Hacer el bien debería ser lo normal de cualquier organización de naturaleza empresarial, pero lo que los Principios Rectores proveen es la orientación de cómo evitar hacer el mal y cómo estar conscientes de cuáles son mis impactos reales o potenciales negativos y qué medidas tomo consciente y rigurosamente para evitar su impacto negativo. Ese es el centro o corazón. El impacto negativo requiere respeto. ¿De quiénes? De todos aquellos que, directa o indirectamente, son o puedan ser afectados por actividades empresariales, es decir las partes

interesadas, con especial atención a los más vulnerables, a los que tienen menos voz, a los que están menos organizados.

Ser conscientes de que toda actividad empresarial tiene impactos. Algunos impactos van a ser positivos, por supuesto, pero muchos van a ser negativos. Frecuentemente, los impactos negativos o externalidades que las empresas tienen, no se incorporan, no se gestionan, se dejan como para que otros se hagan cargo y finalmente eso afecta la vida de las personas directamente, pero también indirectamente, a través de impactos ambientales que afectan a las personas. Esa es la lógica, el fundamento, de lo que está detrás de esto.

Es muy trascendente el respaldo empresarial desde el día uno como participante de la elaboración de los Principios Rectores. También la Declaración de Bahrein de 2015 de todo el empresariado global es muy significativa. En el caso Argentina la Unión Industrial Argentina, es quien, de hecho, presidió esta declaración. Es muy importante el compromiso con la implementación.

El empresariado global se ha comprometido con los ODS, se ha comprometido en la Declaración Tripartita de la OIT y se ha comprometido con la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. Por lo tanto, la conversación hoy día no es filosófica sobre si esto es importante o no, el propio empresariado ha dicho que sí es importante y agrega el compromiso con la implementación. Hoy día nuestra conversación con el empresariado es sólo sobre implementación. La discusión sobre si es importante o no está zanjada por boca del propio empresariado. Hoy lo único que nos interesa en esta conversación es cómo traducimos las buenas intenciones a la realidad compleja, verificable, es decir, qué evidencia de progreso, qué tipo de lenguaje tenemos y qué diálogo sostenemos regularmente con el empresariado.

Esta declaración general ha sido respaldada por otro conjunto asociaciones empresariales en el mundo. Hay crecientes asociaciones de alcance global que están haciendo declaraciones equivalentes de compromiso con la implementación. ¿Por qué es importante eso para nosotros?

Porque en la medida que uno compromete la implementación por escrito, se suman todas las organizaciones sujetas de accountability.

Es decir, yo razonablemente, ustedes razonablemente le podemos golpear la puerta a la asociación industrial respectiva y a sus afiliaciones nacionales y preguntar qué está pasando con la implementación. Podemos decirle: “no quiero discutir sobre el deber ser, si esto es importante o no, ustedes ya dijeron que sí, ya se comprometieron con la implementación. Lo que yo quiero conversar es qué está pasando en la práctica con la implementación”.

Hay un mensaje positivo: esto ya está y está sancionado. Los Principios Rectores no están en el vacío, se complementan, son parte de un continuo histórico que tiene que ver con el rol de la empresa en la sociedad, cómo se gestionan impactos, cómo y cuál es la participación y las responsabilidades que el empresariado y las empresas tienen en la sociedad que nos rodea.

Los Principios Rectores están en un conjunto y una línea de tiempo no aislada, no desconectada y no como flotando en el espacio, sino que está interconectada con una serie de otras iniciativas a nivel internacional que se complementan, se refuerzan, y se van construyendo, una sobre otra en el tiempo.

Para cumplir con la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, el mecanismo planteado es tener una política sancionada por el directorio de la empresa, los dueños de la empresa, basado en un diagnóstico autocrítico. Eso significa ejercicio de debida diligencia y ese diagnóstico autocrítico se ha venido perfeccionando. La metodología de cómo hacer ese diagnóstico, el ejercicio de debida diligencia es fundamental.

El proyecto aprobado por la Unión Europea en mayo este año, 9,5 millones de euros para respaldar Derechos Humanos y Empresas en Latinoamérica, el componente que se lleva el 50% del presupuesto es entrenamiento en debida diligencia, en aprender a hacer un ejercicio autocrítico.

Es fácil hacer un ejercicio de poner por escrito lo que hago bien, es difícil poner por escrito lo que hago mal y pro activamente mirar en la cadena de valor el impacto negativo, ponerlos en blanco sobre negro y asumir la responsabilidad frente ellos. Eso es difícil porque eso requiere de un cambio cultural, requiere disposición, requiere apertura, requiere disposición a la mejora continua, en definitiva, requiere el coraje de reconocer que uno no es perfecto, etc. Ese es el elemento fundamental. Los Principios Rectores, lo que aportan es que nos dan claridad de cómo tener un enfoque preventivo respecto de los derechos humanos.

Yo no vengo del mundo legal, no soy abogado. Cuando entra un abogado a litigar o se entra en conflicto, significa que algo se hizo mal antes. Cuando se llega a la judicialización de un proyecto empresarial es porque algo falló, no porque se hicieron las cosas bien, sino porque algo no se hizo bien y por eso se llega a una situación de conflicto.

Como mostraba Amerigo, el enfoque es preventivo. Si una empresa o grupo empresarial hace un buen ejercicio de la debida diligencia, anticipa los impactos reales o potenciales negativos y toma medidas para evitar y mitigar esos impactos, la probabilidad de llegar a una situación de conflicto o una situación de crisis, de paralización, es mucho más baja.

A mí me ha tocado hacer visitas a países de Latinoamérica, Brasil, México y Perú recientemente. Todos los casos de conflicto que hay y que estamos monitoreando en el mundo, tienen que ver con un muy insuficiente ejercicio proactivo preventivo. Lo que falla es la prevención, gravemente falla la prevención y eso es lo que explica la inmensa mayoría de las situaciones que hoy en día obstaculizan y dificultan proyectos de inversión, y esa dificultad tiene un efecto sobre la economía, pero también tiene efectos sobre las personas.

Las personas son impactadas por un mal diseño, por un diseño tardío o por un diseño poco preventivo. Ahí es donde tenemos que poner el foco, en el enfoque preventivo. Nosotros no

estamos para acusar con el dedo a las empresas, estamos para reconocerles el hacer un esfuerzo genuino por un buen enfoque preventivo, ahí está nuestra atención: en lo que uno se fija al mirar cómo una empresa actúa o no en materia de protección o respeto a los derechos humanos.

¿Qué hemos aprendido de los ejercicios de debida diligencia, de este enfoque preventivo? ¿Qué es lo que las empresas han dicho en el Foro de Ginebra? ¿Cuáles son sus aprendizajes? El primer aprendizaje es que este enfoque preventivo no funciona si no hay un mandato desde el máximo órgano de gobierno, desde los tomadores de decisión. ¿Por qué? Porque si yo voy a hacer un diagnóstico que va a buscar pro activamente impactos negativos, brechas, metidas de pata - como diríamos en Chile y probablemente en Argentina-, y no tengo mandato de los jefes, ¿qué mando medio va a producir un documento con puras malas noticias y que sea recibido con alegría, como una oportunidad para mejorar? Si el jefe no ha dado la orden de decir: yo quiero saber lo que hacemos mal, pues lo que hacemos bien debería saberlo, pero lo que

hacemos mal probablemente no lo sepamos. Se requiere un mandato de la alta dirección que diga: yo quiero saber lo que hacemos mal, dónde metemos la pata, dónde estamos creando impactos negativos. Ningún mando medio, -eso es lo que dicen todos-, va a atreverse a hacer algo así si no hay un mandato claro desde la dirección.

El segundo elemento, en lo que fallan los ejercicios de debida diligencia, es en la escucha de los grupos más vulnerables. Yo tengo la capacidad de escuchar a mis clientes más cercanos, tengo la capacidad de escuchar a mis trabajadores, especialmente los más organizados, pero, en la medida que me alejo de las personas, se dificulta la capacidad de escuchar. Los Principios, lo que dicen, es que el foco está primero en los más vulnerables. Por lo tanto, ¿quién es más vulnerable: mi trabajador sindicalizado que lo tengo en mi misma oficina o el trabajador de tiempo parcial de una empresa contratista que eventualmente me presta servicios? ¿Cuáles están en una situación de mayor vulnerabilidad el que tengo más lejos o el que tengo más cerca?

Donde las empresas en sus ejercicios de diagnóstico fallan es con los que están más lejos, más distantes, los que son menos evidentes, los que están menos organizados, los que no tienen una voz fuerte. No digo que a los que están más organizados no hay que escucharlos, pero se hacen escuchar en cierta medida. Uno se hace escuchar si está empoderado, si tiene suficiente educación, suficientes recursos. El punto es que yo tengo que ser capaz de salir a escuchar a aquel que no se hace escuchar. ¿Por qué? Porque son más vulnerables y porque es donde se producen las mayores metidas de pata.

Los Principios Rectores hablan de los impactos más negativos, por severidad y los que afectan más gravemente a más personas, en términos de prioridad, están antes de los que afectan menos gravemente a menos personas. En donde uno mete las patas más gravemente es con la gente más vulnerable y es la que se puede defender menos, es la que tiene menos acceso a la justicia y la que tiene menos información.

Ahí hay un segundo elemento donde los ejercicios fallan. Les doy el ejemplo de una empresa alemana que tenga una subsidiaria en Argentina. El empresario dice: he conversado con los proveedores de mi subsidiaria. Podríamos preguntarle ¿con quién has conversado? Con 15 dueños de pymes proveedoras, pero ¿es éste el grupo más vulnerable de tu cadena de valor en Argentina o serán los trabajadores parciales del contratista de esa subsidiaria? Entonces, la pregunta es: ¿me deja satisfecho con quien estoy hablando, y a quien estoy escuchando? Ahí hay criterios de eficacia de los mecanismos de escucha, que es el principio 31 de los Principios Rectores: ¿qué criterios utilizo para escuchar especialmente a los más vulnerables? Ahí las mismas empresas dicen: ahí no lo hemos hecho bien, se me escapado o no los tengo en el radar y como no están el radar no sé cómo escucharlos y en definitiva se quedan fuera de mi diagnóstico. No los veo y una vez que tengo el problema me doy cuenta de que existían, que estaban ahí presente y que tenían un problema.

La tercera, es considerar a los derechos humanos como en tema aislado de la gestión. Los ejecutivos dicen: hago un diagnóstico autónomo, contrato una empresa externa, contrato un equipo externo, que me hace un diagnóstico pero que está desconectado de mi cultura corporativa, de mi cultura organizacional. Ejemplo muy concreto: un gerente de operaciones está en un determinado lugar físico y tiene que cumplir con un cronograma de trabajo y de proyecto, ¿qué es lo que dice? yo tengo la matriz de riesgo y yo tengo KPI's (Key Performance Indicator) y sobre eso, funciona mi vida. ¿Por qué? Porque sobre esos criterios yo soy evaluado y mi desempeño se basa en esos criterios. Si ese diagnóstico que se hace afuera, no se integra a mi matriz de riesgo, a mi KPI's, no existe para mí, es fantasía, es lírico, es bonito. Todo eso suena bien, no estoy en desacuerdo, pues no soy una mala persona, pero, en lo que se basa mi comportamiento cotidiano, son mis KPI, -mis criterios de evaluación de desempeño- y mi matriz de riesgo. Sobre eso yo, como jefe y mi equipo de trabajo, vivimos la vida cotidiana. Ahí, de nuevo, se falla porque tenemos un diagnóstico desconectado de la forma

normal de operar de una empresa que no habla del diagnóstico ni de los ejecutivos y mucho menos de los ingenieros que están a cargo de operaciones donde hay impactos significativos.

Mi padre es ingeniero civil, por lo tanto, cuándo yo hablo con él de estas cosas me dice: mira, me cuesta entenderte porque yo soy ingeniero, y le digo: precisamente porque tú eres ingeniero debieras entender, porque tu lógica es que un proyecto resulte y en Chile U\$S 70.000 millones en proyectos de inversión aprobados y paralizados por judicialización, es decir, algo nos debe estar diciendo. En Perú U\$S 60.000 millones de proyectos están paralizados por judicialización. ¿Cómo uno no se da cuenta que ahí hay un tema mal gestionado? Si tu trabajo es hacer que un proyecto sea viable, 70.000 millones U\$S en proyectos que están siendo inviables, significa que algo no nos da, nos prende una alerta gigante de que algo no se está haciendo bien.

El cuarto punto es el entendimiento del contexto. Esto aplica a empresas que están presentes en diferentes regiones del país

o que son multinacionales. Se tiende a pensar desde la cultura corporativa de la matriz y no se tiende a pensar desde la cultura corporativa o del contexto donde operan las subsidiarias. Por lo tanto, no es un tema de maldad, sino que es simplemente “como yo veo el mundo”. Entonces, cuando yo converso con personas de países nórdicos y me dicen “mira yo tengo una subsidiaria en Chile y hemos tenido tantos problemas, con diversidad género, con temas indígenas, hemos tenido tantos problemas”, a mí no me sorprende nada. Yo crecí en un país y en un colegio particular, de curas de hombres donde la homofobia era normal, el clasismo lo normal, el racismo lo normal y la complicidad con nuestra dictadura lo normal. La mayoría éramos hijos de empresarios. Más o menos se trabajaba haciendo un poquito de vista gorda a la dictadura, sino plena complicidad, bueno eso era lo normal, por lo tanto, ¿de dónde vienen los ejecutivos chilenos? de ese origen. Cuando tú mandas un memo que dice: hay que promover la diversidad ¿cómo uno lo interpreta? Lo interpreta de acuerdo a la cultura en la que a uno le tocó nacer y crecer. Y entonces, ¿hay maldad en eso? No. Pero tenemos que entender que

tenemos esas diferencias y que obviamente no se superan con un memo. No se superan con un webinar. Toma mucho más tiempo y eso obviamente hay que trabajarlo con más detalle.

Son los principales problemas que enfrenta el ejercicio de debida diligencia, que es fundamental, es medular, es la base, es la puerta de entrada. Pero si uno no reconoce dónde están los obstáculos, esos obstáculos van a aparecer de todas maneras y ¿qué es lo que va a significar? frustración. ¿Por qué? porque un ejercicio de buenas intenciones va a fallar. En la práctica va a fallar y por lo tanto en nuestro punto central en la discusión con la gente que hace las cosas en la práctica es: ¿a qué problemas te has enfrentado?, ¿cuáles han sido tus obstáculos?, ¿dónde están tus obstáculos, tus dolores de cabeza por las cosas que no han funcionado?

¿Qué es lo que nosotros esperamos y lo que dicen de hecho los Principios Rectores? ¿Qué es lo que una empresa debiera saber y mostrar? Saber cuáles son sus impactos, conocer sus impactos, ser proactivo en la identificación de impactos

negativos y mostrar compromiso con remediar o con hacerse responsable de esos impactos.

Tenemos dificultad, nos cuesta mirar. Les cuento un ejemplo del gobierno de Holanda: el Ministerio de Economía analizó industrias alrededor del mundo, dónde los holandeses, con sus empresas, tienen impactos, país por país y cuáles son los principales riesgos. Es el risk checker (comprobador de riesgo), que tiene una determinada actividad industrial en un determinado país. Aquí, el caso de Argentina está claramente identificado. ¿Por qué? Porque ningún empresario holandés puede declarar ignorancia respecto de riesgos ambientales, de derechos humanos en Argentina. ¿Por qué? Porque están claros, no es aceptable la ignorancia y esto es el benchmark (indicador de referencia) europeo, porque las empresas no sólo las grandes, sino que también muchas medianas y pequeñas están además encadenadas unas con otras. Por lo tanto, los europeos, lo que empujan- en este caso Holanda-, tienen un enfoque sectorial de cómo abordar, pero además una mirada global.

GRI (Global Reporting Initiative), ha mirado los reportes de sostenibilidad. En el informe que se presentó el año pasado hay una conexión entre los derechos humanos y los que ya existen en GRI, en el Reporte de Rendición de Cuentas.

Es probable que este año, se inicie en el próximo mes, un grupo de trabajo para actualizar metodología de reporte y armonizarlo con los Principios Rectores, y también incorporar ciertos criterios transversales a la metodología de reporte de sostenibilidad. Pero ¿qué es lo que muestra este informe? Que la inmensa mayoría las empresas que ya tienen transparencia, que ya tienen una política de sostenibilidad, se pronuncian poco y nada respecto de derechos humanos. Lo que muestra son cosas más o menos obvias: diversidad de accidentes de trabajo, diversidad género hombre-mujer, no más diversidad que eso. No hay diversidad en directorios, es decir la diversidad más mínima digamos y luego, un poquito sobre salud, seguridad ocupacional y mano de obra infantil. Sobre ejercicio de debida diligencia cercano a cero; gestión de impacto

negativo, cercano a cero; canales de denuncia, cercano a cero etc. Eso es lo que tenemos en la realidad.

También RobecoSAM que es el analista suizo del Dow Jones Sustainability Index, incorporó, en el último ejercicio, cuatro preguntas específicas sobre empresas y derechos humanos, completamente alineadas a los Principios Rectores. La información, estas 2500 empresas participantes, la entregan a su junta directiva. Por lo tanto, ahí hay una cosa interesante que llega a la junta directiva. ¿Qué es lo que muestra el resultado RobecoSAM? En el caso Latinoamérica, de 116 empresas latinoamericanas listadas en bolsa para evaluar, hay una casi completa desconexión entre nuestros gobiernos corporativos y la gestión de sostenibilidad en general y una absoluta desconexión entre gobierno corporativo y la gestión de impactos sobre derechos humanos. Sólo en el 25% los gobiernos corporativos de estas 116 empresas, que sienten que hacen las cosas bien, tienen algún director que sepa algo de sostenibilidad y tienen algún mecanismo para gestionar

impactos que afectan al medio ambiente, a las personas, algún mecanismo sancionado por el directorio.

Luego, cuando se indaga sobre derechos humanos y empresas se cae a cero o prácticamente cero, como una referencia.

El dato que viene sobre transparencia, que tiene que ver con el panel dos, estos son los resultados del trabajo de todas las industrias: de países emergentes, el 12% de las empresas declaran algún proceso de debida diligencia, pero luego, cuando se indica derechos humanos y grupos vulnerables identificados en Latinoamérica, el 9% sobre 116 empresas y luego, acciones de remediación frente impacto negativo, 3%.

En todo el mundo estamos mal, en nuestra región también. Cuando uno dice “cuéntame la realidad, no me digas que esto es importante, ya lo dijiste, está escrito. Ahora dime cómo esto lo traduces en algo concreto, esa es la parte que me interesa”, esto es lo concreto: en todo el mundo y nuestra región también hay una gran brecha.

En nuestro grupo de trabajo tenemos el mandato de empujar estos Principios Rectores a la práctica. Dialogamos con la sociedad civil, los sindicatos y el mundo empresarial, directamente, formalmente, tres veces al año. Escuchamos lo mejor que podemos al sector empresarial para entender por qué las cosas no funcionan mejor. También a algunos gobiernos y ¿qué es lo que dice el sector empresarial todo el tiempo?, ¿qué es lo que nos pide recurrentemente? armonización y coherencia.

Nos dicen: “póngase de acuerdo las agencias de Naciones Unidas y que la OCDE, en un uso de lenguaje que una persona normal como yo, de inteligencia normal como yo, pueda entender, qué es lo que esperas de mí. En concreto ¿qué lo que esperas de mí?, pero dímelo de una forma en que yo, primero te entienda, porque en un lenguaje académico y filosófico no te lo entiendo. Yo soy ejecutivo de empresas, soy empresario práctico y no estudié filosofía, estudié ingeniería, por lo tanto, en un lenguaje que yo entienda. Y lo segundo, que yo pueda poner en práctica y conectar con la forma de

gestionar una empresa normal y real porque me pierdo. Hablo con la UNICEF, con la OIT, hablo con ustedes, con el PNUD, me dicen cosas parecidas pero distintas y no me queda claro por dónde tengo que arrancar y luego, si me voy a la OCDE, de nuevo me dice cosas parecidas pero distintas, no tengo claro por dónde arrancar. Entonces, ayúdame a clarificar el lenguaje, las expectativas y luego, cuando desarrollas tus políticas, hazlo de una manera coherente desde lo global a lo nacional. ¿Qué significa coherente? Que armonice una la cosa con la otra porque muy pocas empresas tienen un equipo de sostenibilidad capaz de digerir todo lo que me estás diciendo tú y todos los demás, y que eso lo pueda traducir en algo práctico”.

¿Cuántas de las empresas tienen un equipo de sostenibilidad suficientemente maduro que haga esta digestión gigantesca de expectativas? ¿Cuántas pymes tienen un equipo?, ¿Cuántas medianas empresas tienen un equipo?, ¿cuántas grandes tienen un equipo? Pocas.

Sabemos que después de 17 o 18 años del Pacto Global el 2,5% de las grandes empresas del mundo son miembros de Pacto Global. 2, 5% después de 17 años. Por lo tanto, hay un 97% en el mundo que no tiene la capacidad instalada de hacer está digestión y traducción hacia lo concreto.

El argumento que dicen es: si tú lo que pretendes es quedarte en la fase piloto de unas poquitas grandes empresas que hacen más o menos las cosas bien, estamos ok. Si lo que tú pretendes es tener un impacto con mayor alcance y con mayor ambición, estamos mal. Porque el enfoque que ustedes están siguiendo no me ayuda a mí como asociación empresarial o como ejecutivo empresario a hacer mi trabajo. Estoy de acuerdo contigo, lo puse por escrito, pero luego no me ayudas a traducirlo a lo concreto. Esa es la coherencia.

No dije nada sobre las políticas públicas que es lo que convoca la ocasión. Los Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos tienen una directriz al respecto. ¿Cuál es la barrera principal a los planes de acción?, ¿qué es la política

pública de un gobierno? El principal problema y principal obstáculo es por dónde se arranca la gobernanza y dónde está la voluntad política. Lo que la inmensa mayoría de los gobiernos ha dicho “esto me interesa”. Pero, cuando nosotros le preguntamos, tres veces al año a sus embajadores, quién está a cargo de este tema en un determinado país no lo saben decir. Cuando tú firmas un acuerdo internacional por un lado y luego no estableces quién es el responsable, y luego no lo dotas de recursos, obviamente da la impresión de que hay un poquito de hipocresía, yo diría bastante hipocresía, en la mayoría del mundo.

Entonces, en los palacios de Ginebra estamos todos de acuerdo, nos abrazamos, luego cuando hago una pregunta inocente ¿y entonces en casa quién está a cargo de esto, de convertir estas buenas intenciones en algo concreto? Recuerden que los Principios son de 2011, llevamos seis años de este tema, ¿quién está a cargo de esto, me pueden dar el correo electrónico? ¿quién coordina el esfuerzo nacional para que esta política pública exista y sea coherente? ¿me puedes

indicar cuál es el plan de trabajo para la elaboración de esta política y cómo esta política conversa con otras políticas sobre competitividad, OCDE, cambio climático, desarrollo sostenible?, ¿cómo conversas con ellos?

La inmensa mayoría de los países, yo diría día 150 de los 200, silencio. El dato práctico: cada año invitamos a Ginebra a los gobiernos para que, desde sus gobiernos nacionales, manden personas a exponer experiencias de progreso: en qué se está haciendo progreso, dónde están los avances. Del mundo en desarrollo, la semana antes del foro de Ginebra, que es un foro grande, de 2500 personas, más del 50% de los funcionarios de gobierno se excusa de asistir por razones de enfermedad, de agenda de última hora. Más del 50% y de Latinoamérica el 90% si es que no 100%. De mi propio país se han excusado todos los últimos años. ¿Qué es lo que sucede? Cuando el funcionario, el ministro, el viceministro, está preparando la presentación, se da cuenta que se ha hecho poquito y nada, que no hay mucho que decir y luego, cuando se le dice es formato Davos, porque el nivel de ministro no se pretende que

alguna presentación académica, se espera que comparta una visión, una estrategia, una ambición y, que las preguntas de la audiencia son abiertas para recibir cualquier tipo de pregunta, se entra en pánico. Nuestra región se excusa casi 100% y del mundo en desarrollo se excusa 60/70% la semana antes. Ya lo sabemos porque ha sido todos los años igual y entonces obviamente, ¿cuál es la conclusión a la que uno llega? Que hay una brecha grandecita que tiene que ver con quién está cargo y hasta dónde nuestros gobiernos son serios, son responsables en traducir los compromisos internacionales hacia acciones concretas. Por desgracia, mi conclusión es que más o menos poco, digamos. La correlación es pobre. Ahora, la oportunidad que esto genera es muy buena, pero con franqueza, los avances que nuestra región tiene son pobres e insuficientes y la correlación entre la lírica y las buenas intenciones y la realidad práctica es bastante escasa, por no decir muy escasa.

Muchas gracias.



Paloma Muñoz

Instituto Danés de Derechos Humanos.

Hoy les quiero hablar específicamente sobre cómo las instituciones nacionales de derechos humanos pueden contribuir que las empresas respeten los derechos humanos, pero también contribuyan al desarrollo sostenible. Es decir, hacer bajar todo lo que colegas aquí de mesa han comentado. Yo creo que esta conversación no podría ser más importante para el momento en que vivimos hoy.

Las empresas son actores indispensables para el desarrollo económico, como sabemos todos, y para la prosperidad pero, sin embargo, a medida que la globalización se ha acelerado en todo el mundo, y que la tecnología promete cambiar el ritmo de

desarrollo de manera exponencial, es cada vez más evidente que las empresas, tanto locales como multinacionales, públicas o privadas, tienen impactos importantes, como ya hemos escuchado, y eso es, obviamente, impactos positivos y también negativos, como sabemos, no solamente en los derechos humanos, sino también en el orden democrático que es un tema que estamos viendo bastante en las Américas el día de hoy. Entonces, hace falta sólo mirar los diarios para ver alguno de los desafíos que yo creo importante entender el alcance y la variedad de esos desafíos que existen.

Primero que nada, América Latina es la región con los índices más altos de homicidios contra defensores de derechos humanos en todo el mundo. Defensores de derechos humanos que están defendiendo el acceso a la tierra y también el medio ambiente frente a la actuación de las empresas. Yo creo que ese mapa que presentó Amerigo, en una muy buena representación de los conflictos sociales que muchas veces terminan en homicidios.

Segundo, la privatización de los servicios básicos sin regulación adecuada ha dejado a millones de personas sin acceso la salud, a la educación y a la seguridad social. Soy mitad chilena y sé que este un problema importantísimo en ese país.

Por último, el uso de datos personales recolectado por empresas, como por ejemplo Facebook o Google, u otra del sector de comunicación y tecnología, esos datos han sido utilizados por terceras partes con fines políticos, por lo tanto, han impactado en la salud de las democracias en todo el mundo.

La otra mitad de mi es de Estados Unidos y uno podría decir que en Estados Unidos ha sido un gran problema, pero también un problema en Brasil, donde yo pasé mi adolescencia. Trabajo en el Instituto Danés, pero, en realidad, soy de las Américas.

Entonces, es por esto que, en el Instituto Danés de Derechos Humanos, a través de informes, herramientas, alianzas con las principales partes interesadas en todo el mundo, buscamos

contribuir a la construcción de un entorno global en que se minimicen los impactos negativos, en línea con los estándares de los Principios Rectores de no hacer daño. Pero que también se potencien los positivos para así poder contribuir al desarrollo sostenible tal cual está descrito y con la visión detrás de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

Hemos trabajado desde 1999 directamente con empresas en materia de derechos humanos para ayudarlos a implementar la debida diligencia de derechos humanos. Pero también con gobiernos directamente, con el fin de ayudarlos a elaborar políticas públicas, como mencionó Dante, planes de acción en derechos humanos y empresas, y también legislación y otras medidas, con el fin de proteger los derechos humanos frente al actuar de las empresas, y así también maximizar el impacto positivo de las empresas. Por otra parte, elaboramos guías, herramientas y materiales que son de acceso público, que también existen en español, a fin de que todos los actores en la sociedad puedan aportar a un futuro más sostenible.

Ahora quiero hacer el link entre la Agenda 2030 y los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, porque yo creo que es ahí adonde mucho de esta conversación de hoy, se centra. Entonces quiero recordar o informar, para lo que no saben, que la Agenda 2030 se basa, explícitamente, en los tratados internacionales de derechos humanos. En el Instituto Danés hemos elaborado una Guía de Derechos Humanos para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, básicamente, ilustramos el anclaje de los 17 objetivos en materia derechos humanos y proporcionamos los vínculos concretos entre las 169 metas y la gama de instrumentos derechos humanos y normas laborales.

Por lo tanto, lo que quiero decir aquí es que la Agenda 2030, obviamente está vinculada a los Principios Rectores de los Derechos Humanos y, por lo tanto, la Agenda hace énfasis en los Principios Rectores. Hace un llamado a que las empresas los utilicen como una guía para, digamos, implementar o aportar a la visión de la Agenda 2030. Entonces, por ejemplo, ¿cómo esto sería la práctica? Primero quiero decir un ejemplo de pobreza: en los ODS, el Objetivo de Desarrollo Sostenible

número 1 tiene que ver con reducir la pobreza básicamente al cero para el 2030. Una empresa, en este contexto, que quiera respetar los derechos humanos y contribuir a los ODS puede, simplemente, pagar un salario digno, muchas veces el salario digno está sobre el salario mínimo de un país y este salario digno es el estándar de derechos humanos. Entonces la empresa respeta el derecho a un salario digno y cumple con las normas mínimas de derechos humanos de los Principios Rectores. Esto también se puede ver cuando las empresas publican informes no financieros sobre la sostenibilidad y derechos humanos que es algo que también mencionó Dante. Aquí cumplen con el requisito de la debida diligencia bajo el Pilar 2 por un lado, pero, por otro lado, cumplen con la meta 12.6 de los ODS sobre reportes de sostenibilidad. Estos son dos ejemplos de miles, de cómo una empresa, al respetar los derechos humanos, está contribuyendo activamente a la realización de la Agenda 2030.

En el Instituto Danés creemos que los procesos participativos e inclusivos para desarrollar planes de acción sobre derechos humanos y empresas que son coherentes, políticamente

coherentes, con la Agenda 2030, ofrecen una oportunidad extraordinaria para que los Estados avancen en el debate y la acción en torno a la conducta empresarial sostenible y en la implementación de ambos marcos. Es por esto que nos dedicamos a ayudar a los gobiernos y a las instituciones nacionales de derechos humanos, como la Defensoría de Argentina, en llevar a cabo estos procesos. Para esto hemos elaborado y somos reconocidos ya mundialmente, por nuestra elaboración del Kit de Herramientas de Planes de Acción en Derechos Humanos y Empresas, que busca ayudar a los Estados, a las defensorías y a otros actores, a elaborar planes de acción y, en este momento, cabe mencionar que estamos asesorando y colaborando de manera muy estrecha con los Estado de Chile, Colombia, México Kenia y Zambia en estos procesos, entre otros.

Entonces ¿cuál es el rol de las instituciones nacionales de derechos humanos en este proceso? Bueno, obviamente ya saben un poco de lo que hace el Instituto Danés así que ahí hay algunos ejemplos de cómo se puede hacer. Pero antes de ahondar un poco en el ejemplo específico, quiero darles unos

antecedentes y decirles que las INDH (así llamamos a las instituciones nacionales de derechos humanos), son claves en ambas agendas. Cabe mencionar entonces que los Principios Rectores consideran que las INDH, bajo los tres pilares, son un actor clave, es decir, bajo el pilar uno, que es el deber del Estado de proteger los derechos humanos, los Principios Rectores dicen que las INDH deben ayudar a los Estados a determinar si las leyes pertinentes se ajustan a sus obligaciones en derechos humanos.

Bajo el pilar dos, hacen un llamado, recomiendan, que las empresas, consulten con las INDH para poder entender el contexto local adonde están operando las temáticas de derechos humanos y para informar su proceso de debida diligencia.

Y bajo el pilar tres, obviamente las empresas, las INDH son consideradas como un actor fundamental en la provisión de mecanismos de reclamación extrajudicial, es decir, Pilar 3 de reparación. Y ahí quiero decir que las INDH, las defensorías, no solamente tienen un rol bajo el Pilar 3, sino en todos los

pilares. Por otro lado, quiero mencionar que a nivel interamericano, cuando se ha empezado a bajar este proceso de implementación de los Principios Rectores en particular, podemos observar que la OEA, en 2014, adoptó una resolución sobre derechos humanos y empresas, en un llamado a todos los Estados de la región a implementar los Principios Rectores pero también, instó a que las INDH fomenten un diálogo constructivo entre las empresas y los gobiernos y actores relevantes de la sociedad civil y de otros sectores sociales, para la implementación de los Principios Rectores. O sea, tal cual dicho, la INDH, digamos, es el centro, es como una estrella entre todas las partes, puede unir a cada parte interesada en este diálogo.

Por último, la importancia de la INDH fue además reconocida en la Agenda 2030 misma en el Objetivo 16. ¿Existe una INDH a nivel país?, ¿qué estándares cumple? etc. Entonces, en otras palabras, ¿por qué son claves? Estos son tres ejemplos de muchísimos que les podría dar en qué las INDH pueden aportar en la implementación de los Principios Rectores y de la Agenda 2030. Primero, a través de acompañar los procesos completos

de principio a fin y su implementación de elaboración de planes de acción. Esto puede incluir elaborar una línea base de derechos humanos y empresas para evaluar cómo el Estado está cumpliendo con su deber implementar los Principios Rectores, cómo está la legislación, las políticas, ¿están en línea con los estándares internacionales?, sí o no. También pueden asesorar al gobierno en términos del contenido del plan de acción, hacer recomendaciones específicas sobre qué se tiene que incluir allí.

Y también, las INDH, como ente del Estado, también pueden y deben, digamos, implementar ciertas acciones dentro del plan mismo bajo el Pilar 3. Y, por último, claramente el rol de monitorear la implementación este plan de acción es clave. Monitorear e informar nacionalmente e internacionalmente, ya sea a nivel internacional a las Naciones Unidas, a través de informes a los distintos comités, a nivel nacional, por ejemplo, al Congreso en su Informe Anual etc.

Segundo, pueden asesorar y capacitar a las empresas en materia de debida diligencia y derechos humanos. Algunos

ejemplos de las INDH que están haciendo el primer punto son Colombia, Kenia, Chile, ellos están bastante involucrados.

En el tema de asesorar a las empresas, ese es un tema muy nuevo, hasta que yo sé, hasta el día de hoy, el Instituto Danés es el único que tiene el mandato legal para trabajar directamente con las empresas. Eso la diferencia mucho de las otras Defensorías, pero eso no significa que otras defensorías u otras INDH no puedan hacerlo. De hecho, nosotros capacitamos a muchas INDH's que ahora vemos que están capacitando a las empresas en el Estado, lo que es un gran paso.

Y tercero, pueden mediar y resolver conflictos entre la comunidad y las empresas. Perú es el gran ejemplo. Yo diría que materia conflicto la Defensoría del Pueblo de Perú despliega sus facultades de defensa y supervisión para prevenir e intermediar con el fin evitar situaciones que pueden amenazar o violar los derechos humanos, también afectar la gobernabilidad local, regional o nacional. También para abrir caminos al proceso que contribuya a la solución. El Instituto

Danés, también hace tiempo, elaboró un Informe sobre Derechos Humanos y Empresas en Argentina, la guía de país. Es decir, cuáles son los grandes temas a abordar en Argentina. Lo hicimos en 2012, con la sociedad civil. Está un poco desactualizado, pero está bueno porque es un análisis general de todas las temáticas. Lo pueden encontrar en línea en la página web del Instituto Danés.

En fin, yo creo que estamos claros que estas agendas son buenas para los derechos humanos. Y también esto es bueno para las economías, es decir, para los Estados, para los gobiernos, para los ministerios de finanzas, incluso podría llegar a decir.

El cumplimiento con los derechos humanos también es bueno en este sentido y lo sabemos porque hemos trabajado hace varios años ya en un informe, La Economía de los Derechos Humanos, en donde encontramos que el invertir en los derechos humanos es probable que aumente la tasa de crecimiento económico de un país, lo opuesto no es cierto. Por ejemplo, hay un efecto positivo de la libertad y los derechos

humanos de participación en el crecimiento económico y se canalizan a través de factores institucionales, económicos, como la eficacia del gobierno, las inversiones y el comercio, sobre esto hay otro estudio está en línea.

Ahora quiero concluir con una reflexión. Yo creo que es el momento para acción colectiva en materia empresas, derechos humanos y desarrollo y que ha llegado en un momento clave para la humanidad. Pensemos en el cambio climático etc.

Me quiero enfocar en otro tema que son los avances recientes en la tecnología que han llevado a la llamada Cuarta Revolución Industrial, donde se prevé que los avances exponenciales, particularmente la inteligencia artificial, tendrán profundos impactos en las economías y en los trabajadores de todo el mundo. Esto ya está sucediendo rápidamente en países del norte, Estados Unidos entre otros, pero le va a llegar a todos, a todo el mundo.

Entonces, a medida que la automatización sustituye a la mano de obra a través de la economía, el desplazamiento neto de los trabajadores por máquinas podría exacerbar la brecha entre los

más ricos y lo más pobres. Son datos que nosotros sabemos, en América Latina la desigualdad es uno de los problemas fundamentales para el avance la región y esto, obviamente, va a exacerbar esos problemas e inhibir el alcance de la Agenda 2030.

Dicho esto, es posible que un desplazamiento de trabajadores por tecnología resulte, en conjunto, en un aumento neto de empleos seguros y gratificantes, pero es imperativo que todos los interesados se unan para enfrentar los retos y determinar cuáles de estos dos escenarios se va a desarrollar. Los guardianes de los derechos humanos y, yo digo que son las INDH o las Defensoría del Pueblo, yo creo son los organismos más adecuados para liderar a todas las partes interesadas hacia un futuro más sostenible, democrático e inclusivo.

Muchas gracias.

MARIANA GROSSO

Gracias. Sólo para para una síntesis, está claro que los Principios Rectores operan para prevenir, que eso trae beneficios, pero, que, si no tenemos gobernanza en estos Principios, no tenemos la decisión de la aplicación de llevarlos adelante, esto va ser muy difícil. Como dice Paloma, es cierto mucho tenemos que hacer las instituciones nacionales de derechos humanos para avanzar en esto.

Presentación de Amerigo Incalcaterra - Representante para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Todas las empresas tienen un gran potencial de impacto en derechos humanos

- Empresa de seguridad privada operando en zona de conflicto
 - Derecho a la vida / Derecho a estar libre de tortura y tratos inhumanos
- Empresa de internet que ofrece cuentas de correo o blogs
 - Derecho a la libertad de expresión / Derecho a estar libre de detenciones arbitrarias / Derecho a la vida privada
- Empresas pequeñas con gran parte del mercado local
 - Depende de la naturaleza de las actividades, relaciones y contexto de operación
- Firma especializada en productos de alto impacto
 - Derecho a la vida / Derecho a la salud

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de NU – el “Final del Comienzo”

- Su origen es el informe de John Ruggie
- Un marco normativo global, con un fuerte respaldo político
- 2011: El Consejo de Derechos Humanos, unánimemente, adoptó los Principios Rectores, para operacionalizar el marco para Proteger, Respetar y Remediar en la resolución 17/4.
- Los Principios Rectores fueron apoyados por las empresas y la sociedad civil.
- Desde 2011: Énfasis en la implementación.

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”

- El enfoque de los Principios Rectores es evitar y abordar los impactos negativos
 - Aclaran la obligación de los Estados de proteger los derechos humanos y de crear un marco regulatorio y expectativas claras hacia empresas
 - Proveen a las empresas un marco para entender e implementar su responsabilidad de respetar los derechos humanos

Pilar I: Deber del Estado de Proteger	Pilar II: Responsabilidad de las Empresas de Respetar	Pilar II: Responsabilidad de las Empresas de Respetar	Pilar II: Responsabilidad de las Empresas de Respetar
<p>Principio Fundacional Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o jurisdicción por terceros, incluidas las empresas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfoque. Preventivo ▪ Fuente. Tratados Internacionales ▪ Implementación. Mecanismos de derechos humanos, al exigir <ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoreo ▪ Adopción de legislación preventiva y reactiva ▪ Sometimiento a la justicia ▪ Sensibilización <p>Importancia: Los Principios Rectores no crean nuevas obligaciones</p>	<p>Principios Fundacionales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Todas las empresas deben abstenerse de infringir los derechos humanos internacionalmente reconocidos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas 2. Respetar exige: <ol style="list-style-type: none"> a. Evitar que las propias actividades tengan consecuencias negativas b. Prevenir o mitigar las consecuencias negativas en cadena de valor <p>Importancia: Aplica para todas las empresas, independiente de la capacidad del Estado y es independiente a la RSE</p>	<p>Fuente de la obligación</p> <p>Estándar de facto y con mayor aceptación: Principios Rectores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto a la ley interna (laboral, comercial, medioambiental etc.) • Instrumentos de <i>soft law</i> han establecido normas de respeto de derechos humanos por las empresas <ul style="list-style-type: none"> ▪ Directrices de la OCDE, Principios fundamentales de la OIT, Pacto Global, Iniciativas de múltiples partes interesadas, ISO 26000, Declaraciones Corporativas • Aplicación de estándares a empresas por un cuerpo emergente de leyes domésticas y jurisprudencia 	<p>Ciclo de debida diligencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abordar consecuencias negativas provocadas o contribuido a provocar • Complejidad variable por tamaño y actividad • Proceso continuo y evolutivo • Apoyo de expertos • Realizar consultas • Utilizar indicadores • Transparentar • Integrar en sistemas de gestión de riesgo más amplios • Priorizar • Equilibrar oportunidades comerciales

Pilar III: Acceso a mecanismos de reparación	Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	El reconocimiento de los Principios Rectores en las nuevas agendas						
<p>Principio Fundacional El Estado debe garantizar diversos mecanismos de reparación ex post</p> <table border="1"> <tr> <th>Deber del Estado de Proteger</th> <th>Deber de la Empresa de Respetar</th> </tr> <tr> <td>Aunque las insituciones operen de manera óptima, las disputas sobre impactos adversos en derechos siempre pueden ocurrir y las víctimas deben obtener reparación</td> <td>Los Estados deben tomar medidas adecuadas para investigar, sancionar y reparar abusos relacionados con empresas.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Mecanismos a nivel corporativo proveen una alerta temprana y la posibilidad de administrar el riesgo para identificar, mitigar y resolver los reclamos, antes de que escalen o conlleven a un litigio.</td> </tr> </table>	Deber del Estado de Proteger	Deber de la Empresa de Respetar	Aunque las insituciones operen de manera óptima, las disputas sobre impactos adversos en derechos siempre pueden ocurrir y las víctimas deben obtener reparación	Los Estados deben tomar medidas adecuadas para investigar, sancionar y reparar abusos relacionados con empresas.		Mecanismos a nivel corporativo proveen una alerta temprana y la posibilidad de administrar el riesgo para identificar, mitigar y resolver los reclamos, antes de que escalen o conlleven a un litigio.	<ul style="list-style-type: none"> • Informe acerca de la obligación de los Estados de proteger a las personas de violaciones de derechos humanos en las que incurrn empresas de propiedad del Estado (2016) • Informe acerca de los efectos en materia de derechos humanos que tienen las operaciones agroindustriales, especialmente en lo que respecta a la producción de aceite de palma y caña de azúcar, para los pueblos indígenas y las comunidades locales (2016) • Desarrollo e implementación de planes nacionales de acción (continuo) • Estudio sobre pequeñas y medianas empresas 	<p>OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece una visión exhaustiva e integrada del desarrollo sostenible, aplicable a todas las personas, en todo lugar, anclada explícitamente en los derechos humanos. • Adoptó un amplio conjunto de objetivos y metas conexas universales, transformativas, de gran alcance y centradas en las personas. • Una de sus metas es fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en la esfera público-privada.(17.17) 	<p>Medios de Implementación la Agenda 2030 y Alianza Mundial</p> <p>“Fomentaremos un sector empresarial dinámico y eficiente, protegiendo al mismo tiempo los derechos laborales y los requisitos sanitarios y ambientales de conformidad con las normas y los acuerdos internacionales pertinentes y otras iniciativas que se estén llevando a cabo en esta esfera, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos [...]” (párrafo 67)</p> <p>Ámbitos de Acción sobre la Actividad Financiera y Comercial Privada</p> <p>“Fomentaremos un sector empresarial dinámico y eficiente, al tiempo que protegeremos los derechos laborales y ambientales, y las normas de salud de conformidad con las normas y los acuerdos internacionales pertinentes como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos [...]” (párrafo 37)</p>
Deber del Estado de Proteger	Deber de la Empresa de Respetar								
Aunque las insituciones operen de manera óptima, las disputas sobre impactos adversos en derechos siempre pueden ocurrir y las víctimas deben obtener reparación	Los Estados deben tomar medidas adecuadas para investigar, sancionar y reparar abusos relacionados con empresas.								
	Mecanismos a nivel corporativo proveen una alerta temprana y la posibilidad de administrar el riesgo para identificar, mitigar y resolver los reclamos, antes de que escalen o conlleven a un litigio.								

Transparencia y Conductas Empresariales Responsables y de Respeto por los Derechos Humanos.

Marta Oyhanarte

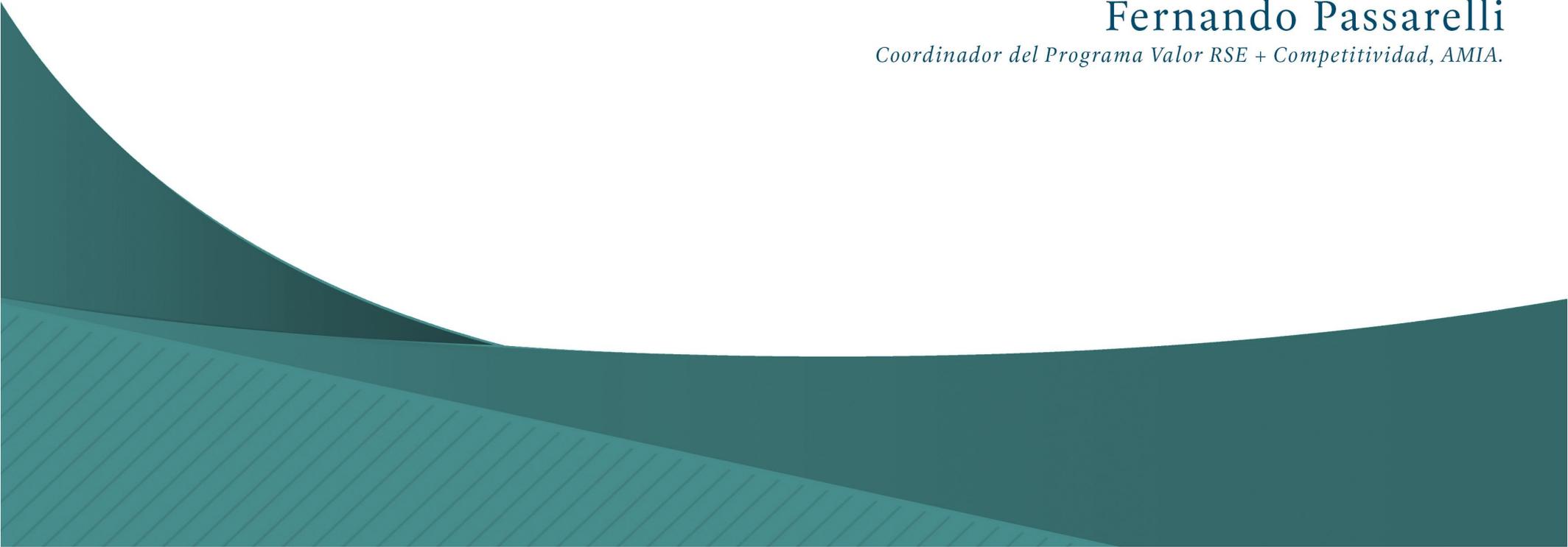
*Miembro del Comité de Expertos en Administración Pública
de las Naciones Unidas.*

Flavio Fuertes

*Analista de Gobernabilidad Democrática y Coordinador
de la Red Pacto Global en Argentina.*

Fernando Passarelli

Coordinador del Programa Valor RSE + Competitividad, AMIA.





Marta Oyhanarte

Miembro del Comité de Expertos en Administración Pública de las Naciones Unidas.

Muchísimas gracias Mariana, gracias a la Defensoría del Pueblo por organizar esta importante Jornada, con esta fantástica convocatoria, la Defensoría siempre ocupándose de temas que son muy relevantes y que a veces otros sectores descuidan, así que muchas gracias y por supuesto gracias a todos ustedes por estar acá.

La temática de hoy, sumamente relevante, suele estar relegada al Estado, a las organizaciones de la sociedad civil, al ámbito académico. Las empresas, que son justamente protagonistas en el día de hoy, suelen permanecer a veces ajenas a esto. Por

ejemplo, ¿quiénes son empresarios acá?, son los que se fueron en el coffee break, ¿quiénes son funcionarios? ¿quiénes son integrantes de organizaciones no gubernamentales, de la sociedad civil? Muy bien ¿académicos? bien, ¿empresarios?, muy pocos. Gracias Defensoría por poner este tema sobre la agenda y que en las próximas convocatorias podamos, entre todos, lograr que estos protagonistas estén presentes.

Los derechos humanos son bienes básicos que hacen a la dignidad de la persona. Son todo aquello que nosotros necesitamos para vivir dignamente: salud, educación, alimentación, empleo, medio ambiente sano, libertad de expresión etc. y, como ustedes saben tienen carácter universal, son interdependientes, dinámicos, tienen carácter histórico etc. A medida que han ido reconociéndose como tales, constituyen esta cobertura integral de la persona y, por ser interdependientes, el afectar a uno de estos derechos implica también afectar el resto. Es decir, todos los derechos humanos son absolutamente importantes ¿quiénes debemos respetarlos? Todos. Las empresas, que tienen un rol principal

en el entramado social por sobre todas las cosas, deben ser un actor importante en la promoción de todos los derechos humanos.

La Agenda 2030 (que es un documento que yo recomiendo muchísimo a cualquiera para que lo lea, que se meta en eso, porque es un compromiso de la humanidad toda hacia un futuro que nos debemos y nos merecemos), amplió la repercusión de este tema, ha puesto esto en la agenda pública y sobre todo a partir de un objetivo, el Objetivo 16, que es la estrella de esta Agenda para transformar nuestro mundo y que tiene tres pilares que son, como ustedes saben, justicia, paz, e instituciones sólidas. A partir de allí, todos los otros objetivos pueden ser cumplidos.

En relación específicamente al tema que nos convoca hoy, hay dos objetivos importantes que son: el Objetivo 8 que dice promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos; y lo Objetivo 9 que dice construir infraestructuras resilientes,

promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

En estos objetivos las empresas, que como ustedes saben son unidades que están integradas por personas, recursos materiales y recursos financieros, y que tienen como objetivo generar un producto o prestar un servicio y, con el fin de obtener beneficios económicos, tienen un rol principal como parte del entramado social.

Los Principios Rectores están empezando a ser conocidos, son muy importantes, no eran muy conocidos y están empezando a tomar relevancia justamente a partir de la Agenda 2030 y sin embargo, son anteriores a la Agenda. Como se dijo también esta mañana, hay tres pilares que tienen que ver con el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetarlos, y luego el tema de la reparación para el caso de que se hayan producido daños.

Cuando hablamos de empresas y derechos humanos podemos preguntarnos ¿qué derechos humanos?, ¿cuáles?, bueno, absolutamente todos, por este principio de interdependencia de los derechos. Y deben hacerlo en su negocio de manera cotidiana y, si voluntariamente hacen algo más, mejor.

¿Qué empresas tienen que respetar los derechos humanos? por supuesto la respuesta ustedes ya la están imaginando: todas, independientemente del contexto, de la estructura, del tamaño etc. Las empresas grandes por supuesto tienen sistemas más complejos, tienen estructuras más numerosas y el riesgo de producir impactos negativos en los derechos humanos es grande. Pero el tamaño nunca puede ser una excusa para producir efectos negativos.

Las empresas estatales tienen también un rol muy importante porque, incluso, tienen los medios para hacer cumplir y respetar los derechos humanos muchas veces más que en otros sectores. Acá nos estamos adentrando en lo que tiene

que ver con la responsabilidad activa y con la rendición de cuentas que son partes fundamentales de la transparencia.

Respetar los derechos humanos no es una responsabilidad pasiva, no es algo que el empresario puede decir que sí, que lo hace, o creer de buena fe que lo hace, sino que necesita demostrar que lo hace. Lo tiene que hacer en su accionar cotidiano adoptando procesos y políticas, pero no sólo con sus empleados en general, sino también, por ejemplo, en relación a niños, mujeres, pueblos originarios, personas con necesidades especiales, etc. Y también tienen que tener en cuenta a las comunidades asentadas en torno a sus instalaciones, como así también a los trabajadores de otras empresas en su cadena de valor, los usuarios de los productos o servicios, otros participantes en el desarrollo de esos productos, los que se prestan para realizar ensayos para producir algo, esto es muy habitual y bastante desconocido. Las empresas tienen que adoptar, en relación con esto, políticas muy claras. Deben mostrarlas, deben poner en

evidencia que tienen procesos, reglas, normas que son fundamentales para el respeto los derechos humanos.

Por otro lado, las empresas deben rendir cuentas. Están acostumbradas a hacerlo en relación a lo que son sus objetivos comerciales, si cotizan en bolsa, en relación a sus accionistas, pero no están acostumbradas a hacerlo en relación a lo que tiene que ver con el respeto por los derechos humanos. Deben rendir cuentas, no sólo a sus empleados, sino también a clientes, inversores, proveedores, consumidores, comunidades etc., de las medidas que estén tomando frente a las consecuencias de sus actividades en relación con los derechos humanos. Y deben hacerlo utilizando indicadores cuanti y cualitativos. Deben también recurrir a información interna y externa, es decir, deben poder demostrar que están cumpliendo con su obligación de respetar los derechos humanos y, por supuesto, como se dijo también en el panel anterior, para el caso de que se produjo un impacto negativo, deben reparar. Esta reparación puede tratarse de una disculpa, puede ser la interrupción de las actividades que está

produciendo el daño, puede ser una indemnización monetaria, o puede ser alguna reparación que acuerden entre las partes y, por supuesto, como parte de protagonistas esenciales, para el caso de que sea necesario una reparación, están los tribunales de justicia, las oficinas de reclamaciones, y también por supuesto, el Defensor del Pueblo.

Y en el marco legal, ¿qué derechos humanos deben respetar las empresas? Bueno, absolutamente todos los que estén reconocidos internacionalmente. No es necesario que no haya nada referido en el país a una determinada cuestión de derechos humanos o que el Estado no sea tan diligente en el cumplimiento y respeto de los derechos humanos. El marco legal que incluye a las empresas es absolutamente amplio y deben cumplir con en el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Ahora quiero mencionar algunas buenas prácticas. Cuando uno se refiere a buenas prácticas, en general, nos vamos a nueva Zelandia, Australia, Dinamarca, Canadá y Japón etc.

Entonces acá nos dicen bueno si, pero es otra cultura. Es verdad, es otra cultura, pero siempre se pueden tomar buenos ejemplos y sobre todo tener en cuenta que siempre se puede reencauzar el rumbo.

Hace no mucho estuve en la Facultad de Derecho, en una charla dada por Francis Fukuyama, que ustedes por supuesto conocerán, y cuando se le preguntó sobre Argentina, sus instituciones, su cultura, con una sonrisa elegante dijo: yo estoy convencido de que en estos temas lo más importante son los primeros 500 años. Es decir que nosotros, depende cuando pensemos que hemos empezado, pero estaremos por la mitad, tenemos más de 200 años para reencauzarnos así que, a prestarse. El ejemplo que quiero darles es de Japón, estuve hace unos años estudiando el tema calidad total y me llamó la atención, en las empresas que visitábamos, los lugares donde estaban ubicadas las personas mayores de esas empresas. Estaban ubicados en los lugares más lindos, los que tenían mejor vista. Entonces pregunté si se debía a la antigüedad en la empresa y me dijeron no, que era por la edad. Hay un

enorme respeto por las personas mayores. Acá sabemos nosotros que el edaísmo es una plaga, tenés más de 50 y fuiste, ¿o no?

Otro ejemplo que me parece muy relevante es el de la empresa OMRON, que es japonesa y tiene filiales en la Argentina. Hacen termómetros, sensores de presión, balanzas, equipos respiratorios, etc. Están en muchos lugares del mundo, es una empresa muy reconocida por la calidad de sus productos y están desde 1973. Ellos, en el año 1985, inauguraron en Kyoto, una sede que tiene 140 empleados. Absolutamente todos esos 140 empleados son personas con necesidades especiales y han aplicado a las normas ISO de calidad. Consiguieron la certificación porque los productos tienen exactamente la misma calidad, el mismo margen de ganancias. Han podido demostrar que ninguna persona está tan impedida que no pueda hacer absolutamente nada. La misión o la visión de esta empresa es una vida mejor para un mundo mejor. Los invito a que ingresen en el sitio de OMRON Kyoto y van a ver incluso unos videos muy interesantes donde dicen que las

personas que están allí no son pacientes, son trabajadores. Por otra parte, también hacen algo muy importante que es adaptar las máquinas a las personas y no a la inversa. Si se cambia una persona que tiene una necesidad distinta le cambian la máquina y a veces esa máquina la hacen ellos mismos, les repito, con la misma calidad y con el mismo margen de ganancia que en las otras empresas con personas que no tienen este tipo de necesidades.

Bueno, ya para terminar, como ustedes imaginarán, falta mucho entre nosotros por hacer. se requiere el compromiso leal, activo, de todos los actores sociales, no sólo las empresas.

Seguramente influyen en la inadecuada, a veces, responsabilidad de las empresas, los distintos sistemas de corrupción que conocemos, la poca importancia que se le da a esto en la educación, el convencimiento de algunos empresarios de que saben y conocen estos temas y no necesitan aprender más, los medios de información que a veces reproducen modelos de comportamiento que no son

precisamente los que pueden modificar una cultura, ausencia de valores, etc.

Como ustedes ven, hay un enorme trabajo para hacer, estamos todos llamados para ello, porque de una u otra manera, por acción directa o por omisión, no sólo las empresas, todos somos absolutamente responsables del respeto o incumplimiento sobre los derechos humanos. Gracias.





Flavio Fuertes

Analista de Gobernabilidad Democrática y Coordinador de la Red de Pacto Global Argentina.

Buenos días, gracias a la Defensoría por abrir este espacio de conversación donde se juntan dos mundos, que, me parece, durante mucho tiempo, estuvieron disociados: el mundo de los derechos humanos y el mundo de los negocios. Y también muchas gracias por hacerlo un 17 de agosto, creo que es importante para todos los que estamos aquí hoy.

Quisiera compartir con ustedes algunas reflexiones. La primera es una pregunta: ¿cuánto tiempo hace que venimos hablando de derechos humanos, en general, como sociedad? 70 años cumple la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Yo tal vez me equivoque, pero creo que la primera vez que pudimos hablar seriamente con el mundo empresarial sobre

que tenían algún tipo responsabilidad con los derechos humanos fue en este mismo lugar, por lo menos desde Naciones Unidas. Fue hace 13 años, en el año 2004, cuando en este mismo lugar lanzamos el Pacto Global de Naciones Unidas. Y digo que fue la primera vez porque en esta Sala, a diferencia lo que pasaba hoy, eran todas personas que se comprometían con el Pacto Global y venían del mundo empresarial. Y en ese entonces les presentamos la propuesta del Pacto Global que era, fundamentalmente, una propuesta de reconstruir la manera en que las empresas hacen los negocios sobre la base de un conjunto de valores, que en ese momento eran nueve, pero de los cuales dos, hablaban de los derechos humanos: uno, que ya se mencionó, es que las empresas tenían que respetar los derechos humanos proclamados a nivel universal, a nivel internacional; y el segundo principio, sobre el cual creo que hoy no se habló prácticamente nada, es que las empresas no debían ser cómplices de abusos a los derechos humanos. Les puedo asegurar que, en ese momento, a muchos funcionarios de Naciones Unidas, cuando salimos del evento, nos interpelaron preguntándonos ¿y ahora cómo

vamos a hacer con estos dos principios? Yo creo que los Principios Rectores, como se mencionó acá, -porque el Pacto Global es una iniciativa aspiracional que no dice cómo se tiene hacer-, vinieron a traer un conjunto de principios operativos y de funcionamiento, para poner en práctica este deber de las empresas de respetar los derechos humanos.

Nosotros, desde el Pacto Global en Argentina, que no es una iniciativa empresarial, es una iniciativa con liderazgo empresarial, buscamos claramente que las empresas practiquen negocios de una manera diferente. Es una iniciativa multi-stakeholder, con representación también de la sociedad civil.

Iniciamos en el 2011, los primeros esfuerzos para poder profundizar esta conversación con el mundo empresarial. Entonces, decidimos elaborar una guía, a nuestra manera, que era interpretativa de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, y un año más tarde pusimos en marcha un Grupo de Trabajo y ahí sí empezamos hacer alguna

experiencia piloto con un grupo de empresas muy pequeño, porque como pasó hoy cuando pedimos que levanten la mano, muy pocas empresas levantaron la mano.

Desde el 2012 venimos trabajando con un grupo de 15 empresas muy diversas entre sí, pero con una característica prácticamente en común: empresas que tienen vocación por practicar negocios responsables, ser sostenibles, y con otra característica vinculada con su tamaño: que todas son empresas grandes. Entonces, si bien se ha dicho que estos Principios aplican a empresas grandes y a empresas pequeñas, la verdad es que nosotros no hemos podido todavía iniciar un diálogo fecundo con empresa pequeñas ni medianas. ¿Qué es lo que hicimos entonces con estas empresas? Empezamos a ver cómo podíamos ayudarlas a implementar los Principios Rectores y ahí yo quiero decir que nosotros tuvimos muy pocos resultados al día de hoy, pero algunos me parece que son interesantes. ¿Qué quiero decir?, que tenemos algunas evidencias de que el compromiso político, que es, como ha quedado claro, el primer paso que se requiere, no es

tan fácil de lograrlo. Cuando uno va a las empresas y pregunta dónde está la política derechos humanos, por lo general, esa política está escondida, podemos decir que está inserta dentro de un código de ética, o un código de conducta, pero no encontramos, por parte de las empresas, una política expresamente escrita que incorpore este tema de los derechos humanos. Es decir que acá tenemos un primer problema vinculado con el compromiso político donde no es tan fácil cristalizarlo en una política. Pero lo que sí hemos encontrado en este tiempo es que algunas empresas empiezan a modificar algunos códigos de ética o códigos de conducta para empezar incorporar algo vinculado con esto, aunque nuevamente, forma limitada.

Así que, tenemos dos problemas: no hay una política expresamente escrita vinculada con este tema y cuando la hay, en realidad está circunscrita a algún conjunto de derechos o, en realidad, a algún conjunto de grupos de interés de los que ya se han identificado, para los cuales se diseñaron estos

Principios Rectores, que son los niños, las mujeres, el LGBT, los pueblos indígenas etc.

Uno puede encontrarse con algunas empresas que tienen una política, por ejemplo, alineada con lo que son los principios de derecho de niñez basada en la Convención Universal de los Derechos del Niño. O, la semana que viene, estamos empezando a promover desde el Pacto Global, que 15 empresas hagan un compromiso público a favor de lo que son los principios de empoderamiento de las mujeres, es decir, que empiecen a tener en sus políticas, tanto hacia dentro la empresa, su vinculación con los grupos de interés, principios de actuación que empoderen a las mujeres para que (esto que mencionaba Dante de las empresas cuando hablan de diversidad), dejen de hablar solamente de cuántas mujeres tienen en su planta y empiecen a hacer un disclosure de información un poco más profunda en sus compañías.

Ahora, ¿por qué este compromiso político es tan difícil? Acá yo creo que en la Argentina tenemos un conjunto de

combinaciones: la primera tiene que ver con que, ya se mencionó, no hay personas que hablen de sustentabilidad en los directorios de las compañías, pero la verdad es que todavía la competencia entre el corto plazo y el largo plazo en las compañías no se resolvió de la manera en la que nosotros queremos que se resuelva. Es decir que, en realidad, los criterios de maximización de las utilidades siguen primando por encima la construcción de una propuesta de valor compartido por parte las compañías. Y en ese sentido, no creo definitivamente que tenga que ver con una cuestión de maldad por parte las personas que ocupan puestos de directorio de las compañías, sino porque los incentivos de mercado y sociales y de regulación de política pública, no están lo suficientemente claros como para que esa empresa tome alguna decisión.

Si fuésemos una economía probablemente más vinculada al mundo externo, donde tuviésemos algunos inversores y fondos de inversión que presten atención a cuánta información brinda una empresa acerca de su desempeño en materia de derechos humanos, eso podría ser un incentivo que aplicase nuestra

economía. Como no está ese incentivo colocado, claramente las empresas tienen ahí un problema de incentivos que compiten entre sí.

El segundo, tiene que ver con lo que se manifestó acá sobre hacer los análisis de debida diligencia. Los que vienen del mundo el derecho y probablemente de otras disciplinas, saben que, en realidad, la debida diligencia no es nada nuevo. Se viene hablando de debida diligencia desde hace mucho tiempo. En realidad, lo que es nuevo es aplicar el concepto de debida diligencia al enfoque de derechos humanos en las operaciones de las compañías. Y acá surgen nuevamente algunos problemas. Uno tiene que ver con quién es el propietario de esta agenda dentro las empresas. En el mejor de los casos, cuando vamos a hablar con una empresa, el propietario de esta agenda es un gerente de sustentabilidad corporativa, que se enfrenta con una resistencia feroz por parte del departamento de asuntos legales o de los abogados.

Aquí les quiero contar otra anécdota: tuvimos la suerte, en Pacto Global, de haber contribuido a que John Ruggie, cuando estaba en su proceso elaboración de los Principios Rectores, visite a la Argentina en 2008 para hacer la consulta regional. Entonces nosotros fuimos uno de los que colaboramos en invitar a las empresas y la verdad es que en el 100% de las empresas que vinieron a esa consulta en el Palacio San Martín, los que vinieron eran los abogados de las empresas que, en realidad, tienen la costumbre más bien de litigar. Entonces acá tenemos también un primer problema: la competencia entre las áreas de sustentabilidad, cuando se enfrentan a las áreas de asuntos legales. La verdad es que la respuesta más probable de los departamentos jurídicos puede ser, “y bueno, si tenemos un problema que litiguen, si total sabemos que en Argentina existen amplias barreras en el acceso a la justicia con lo cual el litigio puede llevar 10,15, 20, 30 años y probablemente ese grupo, si pudo llevar a litigio la situación, seguramente luego no va a tener recursos para seguir haciéndolo”.

La segunda es, pensemos en el caso positivo, las empresas que tienen áreas de sustentabilidad y que tienen una vocación por hacerlo, en realidad están acostumbrados a hacer análisis de materialidad. Ese análisis de materialidad donde le determina a la empresa cuáles son los temas en los cuales la compañía debería accionar para no hacer daño o para crear un valor compartido. Pero esos análisis no están permeados, transversalizados por el enfoque de derechos humanos. Entonces, ahí tenemos otra limitación que es importante.

La tercera tiene que ver con cuando trabajás con empresas grandes. En ese caso el problema no está hacia dentro de sus cuatro paredes, sino que está afuera sus cuatro paredes. Es ahí donde las empresas todavía tienen, y, perdón por lo que voy a decir, incluso por malas recomendaciones por parte las redes empresariales, la discusión acerca de cuál es el límite de la responsabilidad de las empresas y hasta dónde está extendida esta responsabilidad, si dentro las cuatro paredes o en la primera cadena de valor, en la segunda, en la tercera, o en la cuarta. Es la discusión que todavía en el mundo

empresario, enfrenta resistencias. Hay algunas asociaciones empresariales que tienen la mirada, más bien restrictiva, de que no hay responsabilidades extendidas por parte las empresas en las cadenas de valor, a pesar de que la jurisprudencia y en realidad la práctica y el sentido común, indican que sí.

Entonces ahí empieza a haber un problema y un desafío muy grande de las empresas, que tiene que ver con su capacidad de influencia y con la extensión de esa cadena de valor. Mientras más lejos se va de la cadena valor de la empresa grande, más vulneraciones a los derechos humanos pueden estar ocurriendo, pero menor capacidad de influencia tiene la compañía para poder llevarlo adelante.

Por último las empresas tienen que saber hacer y hacer saber. Ya hablamos sobre el saber hacer, de las limitaciones que existen. En el hacer saber, nuevamente acá tenemos un problema, y nos hemos encontrado (y probablemente esas son unas de las razones por las cuales haya pocas personas del mundo empresarial hoy presentes), con que todavía hay

algunas recomendaciones de “mejor esto no transparentar” ante la posibilidad de algún tipo de litigio o de una situación de riesgo de juicio en Argentina. La industria del juicio en Argentina no es la industria del juicio en Chile probablemente, pero existe. Entonces, hay muchas recomendaciones por parte de bufetes de abogados y asociaciones empresariales que dicen “mejor no transparentar esto”.

Pero hay noticias positivas: hay empresas, por lo menos un grupo de empresas, que ya están empezando a hacer informes de sostenibilidad corporativa basadas en derechos humanos e incluso han ayudado a las Naciones Unidas y a los Principios Rectores a crear marcos para que las empresas puedan empezar a reportar esto en el futuro.

Quisiera dejar acá mi intervención y tal vez en la próxima ser un poco más positivo porque no todo es malo. Nuevamente creo que en realidad este juicio de valor que estamos haciendo tiene que estar, sin lugar a duda, mediado por el tiempo que hace que nosotros estamos conversando este tema con el mundo empresarial.

Gracias.



Fernando Passarelli

*Coordinador del Programa
Valor RSE + Competitividad
AMIA.*

Muy interesante escuchar a los colegas porque pusieron en marco lo que nos habían convocado a dialogar. Mucho de lo que tenía preparado para compartir ha sido dicho, lo que es bueno porque el marco así lo va llevando. Hay trazabilidad, por así decir, conceptual, en lo que quería plantear. Pero voy a plantear algunos matices. Yo tengo la sensación de que estamos frente a un tema que requiere de un desafío muy grande. Están los Principios Rectores en el marco de las Naciones Unidas, entonces pareciera que ya está todo

resuelto, que es cuestión de tiempo. Pero hay que problematizar un poco.

En el desarrollo de planes de mejora en la cadena de valor de grandes empresas (proveedores, distribuidores, contratistas, etc.) de nuestro Programa Valor, se va diluyendo la potencialidad de violación de derechos, lo que suele suceder con las grandes empresas. Pero también hay que contextualizar: si se preguntara aquí en la sala si cada uno de nosotros sabe qué cantidad de derechos humanos hay como tipología, no sé si encontraríamos que todos lo que estamos sentados acá sabemos tanto de la temática y entonces, la gran pregunta es ¿cómo poder exigir algo si uno no conoce su particularidad? Entonces creo que el contexto de entender esto como algo de la sociedad, nos pone en un lugar un poco más crítico pero un poco más real también.

Voy al punto de la cadena. La cadena claramente es un gran desafío de trabajo cuando se trabaja con aliados. Estamos trabajando todos los días en implementar mejoras en estos

actores que son clave para las grandes empresas, porque su competitividad se ve afectada todos los días por el efecto de la competitividad de su cadena de valor. No se puede escindir una cosa de la otra. Las empresas van a ser competitivas en la medida en que tengan competitividad en su cadena de valor y también en la que gestionen sus riesgos adecuadamente.

Hoy hay una comprensión bastante más amplia de los efectos de lo que ha sido llamado aquí, muy acertadamente, las responsabilidades extendidas y aquí yo quiero hacer que me parece clave cuando se habla de los efectos en la cadena de valor. La pregunta es ¿extendida hasta dónde? Yo sé que todas las empresas no son iguales, las industrias no son iguales, cada una tiene sus estructuras, pero, la pregunta vuelve a ser ¿hasta dónde?

La pregunta siguiente que uno podría hacer es: si toda empresa se hace responsable de su cadena de valor hasta el último eslabón, ¿serían rentables? ¿una empresa está con capacidad para hacerse responsable lisa y llanamente, desde

todo punto de vista, de lo que pasa en su cadena de valor? Quiero dejar la pregunta abierta, pero, digo, estamos hablando de implicancias de violación de derechos, que es algo muy grave y verdaderamente muy serio, muy delicado. Pero también, todo esto implica, y hay que decirlo, costos, o sea, el trabajar sobre la gestión de puertas afuera va generando costos.

Caso concreto: una empresa de teléfonos móviles, por ejemplo. Esos teléfonos móviles, ustedes saben, llevan una serie de minerales. ¿Cuántos eslabones hay hasta que llega el mineral al teléfono que finalmente nosotros tenemos en nuestras manos? ocho, diez, doce. ¿Sería posible?, ¿sería rentable vender un teléfono móvil en el caso que las empresas deban hacerse responsables por toda su cadena de valor? Es una pregunta que no intenta hacer un juicio de valor, ni decir que sí o que no, la dejo como reflexión. Pero tenemos que hacernos esta pregunta porque, de alguna manera, son impactos que el desarrollo va generando y entonces ahí

aparece la problemática de hasta dónde ir y hasta donde ser responsable.

Hay un tema que no se trató aquí y que es muy interesante también. Hasta el punto de vista de las iniciativas esto tiene una suerte de indefinición, o sea, no es que no esté definido, no es que no haya criterios que no hablen sobre lo que se llama cobertura o alcance de la responsabilidad de las empresas, estoy hablando, sobre todo, de las iniciativas de sostenibilidad.

Los Principios Rectores de Ruggie suscriben (Ruggie ha hecho un paper específico en relación con este tema), a lo que se conoce como el Principio de Complicidad. Sin embargo, la ISO 26.000 consagra el Principio de Esfera de Influencia, y un principio no es idéntico al otro. Entonces, estamos frente a la necesidad de mayores precisiones a la hora de hablar de responsabilidades extendidas como para que no caigamos en algo ideal que finalmente termina sin capacidad ejecutiva en el terreno. Hay mucho que recorrer.

Tengo la sensación de que las urgencias son tales en las sociedades en las que vivimos, en relación con las temáticas que estamos tratando, que a veces las expectativas se aceleran y esto es habitual y creo que hasta esperable que así ocurra. El tiempo nos va a decir para dónde vamos, no se ha hecho poca cosa hasta ahora, pero parece que todo lo que se ha hecho no alcanza para dar respuesta a las necesidades de las sociedades.

Nosotros trabajamos con diferentes empresas y, por ejemplo ocurre (por dejar un tema más de terreno que me parece que es útil para pensar la cosa desde otro lado), que trabajamos con departamentos de compras que dentro una empresa, tiene un enorme poder porque, generalmente, las empresas grandes compran o contratan una cantidad servicios en un volumen muy elevado. Uno intenta ir sobre esos departamentos para que amplíen la mirada, para que adopten este tipo de marcos como filosofía, pero hay que entender que eso es más complejo.

Vamos a las cosas de todos los días. Cuando viene el bono de fin de año, ese bono, que es extra salarial, se va a tener en la medida en que cumpla las metas. Pero si se trata de ver dónde están la sostenibilidad y los derechos humanos en esas metas, todavía están poco o nada, diría yo.

El sistema de estímulos es muy fuerte todavía en las empresas en lo que tiene que ver con bajar costos. Me gusta decir que a un buen costo siempre se puede llegar básicamente dos maneras: una manera es por medio de la eficiencia, pero también se puede llegar de otra manera, que es incumpliendo compromisos y vulnerando derechos. Entonces, el gran comprador tiene que empezar a ocuparse de cómo se conforma el precio que él está aceptando, o sea, no le basta a la gran empresa con comprar a bajo precio, tiene que empezar a preocuparse por cómo está conformado ese precio, si es que quiere empezar a jugar con estas filosofías.

Seguro va a haber un nuevo intercambio, hay mucho por trabajar en este sentido y lo estamos haciendo. Hay empresas

que están no sólo preocupadas por esto, sino ocupadas también.

Mañana estamos inaugurando un Grupo de Trabajo dentro de la Red Argentina del Pacto Global (gracias Flavio por la invitación), que trata la temática de cadena de valor. La intención es seguir promoviendo toda esta filosofía y dejar el mensaje de que hay un enorme desafío por delante.

Un punto más: cuando uno piensa en la intervención de grandes empresas sobre su cadena de valor, uno se pregunta ¿hasta qué punto pueden influir? Porque muchas empresas dicen “en la medida en que yo más me involucro con terceros, con mis proveedores, cuando mis proveedores hacen algo malo, yo voy a tener más responsabilidad”. Sí, y así es porque se tiene mayor intervención.

Yo diría que hay dos actores en las empresas, con los que hay que trabajar fuertemente para poder, de alguna manera, sensibilizarlos. Unos son los encargados de los departamentos de legales, como mencionó Flavio; y otros son los gerentes

financieros, para que entiendan la lógica financiera de triple impacto, la idea de que la sostenibilidad se puede preservar en el tiempo en la medida en que se encuentre un equilibrio entre lo económico, lo financiero, pero también lo social y lo ambiental.

Dejo esto en el tapete, hay mucho camino por recorrer, hay muchas cosas que podríamos mostrar, algunos resultados positivos, o sea, no todo es un desafío o está por hacerse. Me gusta plantear escenarios en donde se está trabajando hoy. Los desestímulos que hay, son importantes tenerlos en cuenta para saber con qué uno se enfrenta y con qué herramientas podría intervenir para que esos obstáculos cedan.

Muchas gracias.

Acciones y Políticas Públicas Vinculadas con la Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Alejandro Collia

*Asesora de la Dirección Nacional de Protección de Derechos y Resolución de Conflictos
de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación.
En representación de Alejandro Collia, Secretario Ejecutivo del Consejo Federal de Derechos Humanos.*

María Victoria Ronchetti

*Coordionadora del Area de Responsabilidad Social Empresaria
del Ministerio de Trabajo, Empleo, y Seguridad Social de la Nación.*

Marita Gonzalez

Secretaria de Relaciones Internacionales de la Confederación General del Trabajo.





Ana Bourse

(En representación de Alejandro Collia)

Asesora de la Dirección Nacional de Protección de Derechos y Resolución de Conflictos - Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación.

Buenos días a todos. Estoy aquí en representación de Alejandro Collia quien lamentablemente no pudo asistir. Me toca contarles qué es lo que está haciendo la Secretaría sobre la temática que nos convoca.

El Estado está armando su línea de base y su Plan Nacional de Acción en coordinación, no sólo con otros ministerios u otras áreas de la Secretaría, sino con otros sectores, como los gremios, la sociedad civil y las propias empresas, porque consideramos que, si el cambio es cultural, debe incluirse a todos esos grupos de interés y de participación que deben que estar presentes.

Por otro lado, no solamente estoy en representación de Alejandro, sino también de todo un equipo que, desde la Dirección Nacional, está trabajando para poder desarrollar esta metodología. Muchos de ellos están presentes, es un equipo multidisciplinario, porque consideramos que la multidisciplinariedad también aporta a este proceso de definición del Plan Nacional de Acción. Les agradezco a ellos porque también hacen posible que nosotros estemos hoy, como Estado, para poder contarles a ustedes.

El marco general ya está ampliamente cubierto por los expositores anteriores, pero, sin embargo, no quería dejar de mencionar algún aspecto del contexto que hace a la iniciativa que nosotros estamos proponiendo y que tiene que ver con el tema de que el enfoque de derechos humanos y empresas que es reciente en el ámbito internacional.

Muchos dirán que desde la década de los 70, es decir, desde que se trabaja sobre la responsabilidad social empresarial, la responsabilidad social corporativa; se sigue avanzando en el desarrollo de certificaciones, de nuevos parámetros de

indicadores desde la OCDE o la OIT para cuestiones más sectoriales. Pero este enfoque más amplio sobre cuál es el rol y cuál la relación entre el Estado y las empresas es bastante reciente. De hecho, recién en el 2011, con la adopción de los Principios por parte del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, se ha comenzado realmente a trabajar en herramientas concretas que los Estados ponen a disposición de sí mismo y de otros, para poder también monitorear el avance en la implementación de los Principios Rectores. Parece que fuera de larga data el tema de cómo hacer para lograr que las empresas cumplan con los estándares de derechos humanos, pero lo cierto es que es relativamente reciente.

Tampoco es posible desconocer que se da en un marco internacional de globalización donde las empresas, por su escala, también tienen otro impacto en los derechos humanos en los territorios donde operan. Se da también en un contexto de la reformulación de los Objetivos del Milenio, en una nueva Agenda de Desarrollo Sostenible, de Hábitat III y de la Nueva

Agenda Urbana y de los desafíos del medio ambiente que ya todos conocemos.

En diciembre del 2016 surgió un informe, hecho por el Parlamento Europeo, que dio cuenta del avance en materia de empresas y derechos humanos y la implementación de los planes de acción. La mirada puede parecer todavía insuficiente, al decir que solamente 12 países han logrado publicar sus planes nacionales de acción. Pero esto, en el corto tiempo que lleva esta nueva política, es bastante importante. Dentro de esos 12 países -la mayoría son europeos-, hay solamente un país latinoamericano que es Colombia, que está avanzado y ya tiene a disposición su Plan Nacional.

Por otro lado, hay otros países que están en fase de borradores, de primeras versiones, como por ejemplo el caso de México en América latina. Como sabemos, la Argentina todavía no cuenta con el diagnóstico de situación que establece esa línea de base que pueda dar lugar después a la formulación del Plan.

No es necesario tener determinada una línea de base para formular un Plan Nacional de Acción, pero la Argentina ha tomado como decisión, empezar el proceso por un diagnóstico para saber: ¿cuál es el estado de arte en nuestro país?, ¿cuáles son los vacíos que hay que cubrir?, ¿cuáles son los indicadores que debemos monitorear a futuro para el avance? y ¿cuáles son aquellas cosas más críticas que deberían estar incluidas en un Plan Nacional para poder ver a futuro y, progresivamente, el avance en la implementación de los Principios Rectores?

Por otro lado, este Programa se inscribe también en el conocimiento de que existen algunos proyectos de trabajo en otros ministerios vinculados con temáticas puntuales. Pero estas iniciativas no están articuladas entre sí y todavía no se cuenta con guías o protocolos, instrumentos de actuación que permitan realmente poner en práctica los Principios. Entonces, ese es el desafío que tenemos desde la Secretaría de Derechos Humanos.

El objetivo de este proyecto es contribuir a la protección y promoción de los derechos humanos en las operaciones de las empresas públicas y privadas en territorio argentino, a través del diseño y la puesta en funcionamiento del Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas, basado en los Principios Rectores. Este es nuestro objetivo de largo plazo.

Para poder transitar todo ese camino, bastante ambicioso, empezamos por dividir el programa en dos etapas muy preliminares. Parece muy simple, pero, implica un trabajo metodológico muy exhaustivo, de mucha lectura, de mucha participación también de otros sectores, para saber si estamos estableciendo los parámetros correctos.

Desde mediados del año pasado hasta hoy estamos embarcados en definir una metodología para proponer y validar con otros sectores y otros ministerios, y para poder establecer una línea de base.

Por otro lado, una vez que la línea de base esté finalizada se va a hacer una presentación pública y, luego, empezará todo el proceso de diseño del Plan Nacional. A su vez, de manera

paralela, estamos impulsando espacios interministeriales, intersectoriales, donde poder articular todas esas iniciativas, quizás más dispersas hasta el momento. Así se llegará a un sólo instrumento que sea el referente cuando queramos medir avances, retrocesos, dónde hay estancamientos, vacíos y demás, todo ello en relación con empresas y derechos humanos.

Además, a estas dos medidas las complementamos con el desarrollo de acciones de capacitación, difusión y sensibilización, como decía más temprano Marisa en la apertura, donde hay distintos sectores, dentro de los ministerios y, a su vez, dentro de la Secretaría de Derechos Humanos, que pueden colaborar en, por ejemplo, las políticas integrales de diversidad sexual, de interculturalidad, de pluralismo, etc. Entonces, queremos también poder articular todo esto con otros sectores que hay dentro de la Secretaría, pero, a su vez, también, en otros ámbitos del Estado.

La segunda etapa en realidad implica ya la puesta en marcha del Plan Nacional, el monitoreo y la evaluación periódica de los

indicadores que hayamos establecido y, por supuesto, la profundización de los espacios interministeriales y los espacios intersectoriales. Asimismo, continuar con la difusión, profundizar y fortalecer todas las acciones de disseminación, el trabajo con las empresas, el desarrollo de guías, de protocolos, instrumentos que el Estado tenga a disposición y que también pueda ser una herramienta para que nadie diga “yo esto no lo conocía”. Estamos avanzando por esta línea.

Quisiera mencionar que el gran desafío que estamos encontrando, al plantear este proceso, es el de poder establecer parámetros para los tres pilares. Es decir, no estamos solamente enfocados en lo que deberían hacer las empresas, sino también en mirar un poco el Pilar Uno y el Pilar Tres del deber del Estado de proteger, y de cómo favorecer las vías de acceso para poder remediar el daño que algunas empresas hacen sobre grupos especialmente en situación de vulnerabilidad.

Sabemos que lo que venimos a presentarles es muy concreto, es muy simple a la vista y, a la vez, muy complejo de trabajar, pero son los pasos iniciales.

La Argentina, hasta el momento, no se había embarcado en un proceso similar y por lo tanto también estamos aquí aprendiendo de otras experiencias en el mundo. El Instituto Danés, con sus guías, ha sido un gran referente y la verdad es que no estamos solos. Somos parte de un proceso mucho más amplio del que tenemos que seguir aprendiendo y sabemos que hay muchos aspectos en los que todavía tenemos que mejorar.

Para fines del 2019, suena un poco ambicioso, pero quisiéramos tener algunos productos concretos: tener la línea de base publicada, tener un informe de situación, haber puesto en funcionamiento el Plan Nacional de Acción, seguir estableciendo convenios con cámaras empresarias, seguir profundizando los espacios intersectoriales e interministeriales, y poder seguir aprendiendo del aporte de todos.

Esperemos que, a lo largo el tiempo, cuando podamos finalmente medir los cambios culturales, o de otro tipo que se hayan realizado, veamos que todo el esfuerzo que estamos haciendo en esta primera etapa, realmente valió la pena. Ojalá sea así.

Muchas gracias.





María Victoria Ronchetti

Coordinadora del Área de Responsabilidad Social Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Bueno, antes que nada quiero agradecer a Mariana Grosso y a la Defensoría por la invitación, por la organización de este evento ya que, para nosotros, es muy importante la difusión de los Principios Rectores, los cuales son un instrumento fundamental en las acciones que llevamos adelante, no sólo desde la Coordinación de Responsabilidad Social, sino en todo el Ministerio.

Me toca a mí presentarles específicamente cuáles son las acciones que nosotros llevamos adelante desde el Ministerio de Trabajo respecto a los Principios Rectores vinculados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para eso, primero les voy a hablar sobre la dimensión laboral de la responsabilidad social, sobre la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y cómo estas dos cuestiones están vinculadas directamente con los ODS, con los Principios Rectores y con la debida diligencia.

Particularmente respecto de la debida diligencia, más al final de la exposición, voy a presentar un instrumento que estamos trabajando desde la CTIO (Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades), en relación a la debida diligencia y que les va a permitir a las empresas, evidenciar que sus prácticas laborales están en línea con todos estos instrumentos.

En nuestro país, y en la región particularmente, la dimensión laboral de la responsabilidad social adquiere una envergadura más importante porque la calidad ocupacional pasa a ser una parte fundamental de cualquier empresa que se quiera llamar sostenible.

Muchas veces a nosotros se nos cruzan empresas que nos dicen “yos soy socialmente responsable porque tengo todos mis trabajadores en blanco” o porque “no maltrato a mis

trabajadores”. Eso no es responsabilidad social como la entendemos nosotros, eso es el cumplimiento de la legislación, es lo tienen que hacer todos y está la Secretaría de Trabajo para evidenciar que esas cosas se hagan.

La responsabilidad social es: “sos una empresa socialmente responsable cuando tenés en cuenta el impacto que generan tus acciones en toda la sociedad”. Pero en lo que respecta a tus trabajadores directos e indirectos, eso es lo que nosotros llamamos “calidad ocupacional”.

Calidad ocupacional son aquellas acciones que lleva adelante una organización que, por supuesto, tiene en cuenta el cumplimiento de la legislación en lo que respecta a los derechos laborales, a la negociación colectiva, a las condiciones de trabajo y de salud y seguridad en el trabajo. También es una empresa socialmente responsable aquella que cuenta, entre sus políticas de calidad ocupacional, con una política de erradicación de trabajo infantil en la cadena de valor, con una política de propender a erradicación del trabajo forzoso (especialmente en la cadena de valor), con el fomento del

desarrollo humano, el fomento de la formación en el lugar de trabajo y, por supuesto, con la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en los espacios laborales.

Ya se mencionó en esta Jornada el lema de los ODS “No dejar a nadie atrás”. No dejar a nadie atrás implica que nos comprometamos todos los actores que tenemos que ver con los ODS. Y no dejar a nadie atrás impone también, dedicar especial atención a los grupos más vulnerables, en nuestro caso, a los grupos que son más vulnerables en el mercado laboral.

Nosotros, como Ministerio de Trabajo tenemos el mandato de cumplir con el ODS 8, que es el de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Los Principios Rectores, ya en sus primeras partes, nos hacen un llamado especial a ocuparnos de los grupos vulnerables especialmente y eso es lo que hacemos desde la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades.

Desde la CTIO hemos ampliado el abanico de poblaciones en las que trabajamos a través del diálogo social con esta metodología. Está conformada por organizaciones empleadoras, por organizaciones de trabajadores y por el Estado en todas sus dimensiones, es decir, todos los Ministerios que tengan determinada incumbencia en algunos de los temas que tratamos. La Secretaría de Derechos Humanos es un miembro muy activo en esta Comisión tripartita.

¿Por qué se hace necesario que tres actores se sienten a discutir o a diseñar políticas especiales para cada uno de estos colectivos? Los colectivos vulnerables encuentran dificultades en el mercado laboral que van más allá de las dificultades que tiene cualquier otra persona.

Resumiendo, y simplificando un poco, podemos decir que cualquiera de nosotros que quiere ingresar a cualquier mercado laboral se puede encontrar con tres situaciones de desigualdad.

La primera es que no pueda tener las habilidades requeridas para determinado puesto de trabajo o para el ingreso a cualquier mercado laboral “quiero ser tornera, pero no sé cómo usar un torno”.

La segunda es que pueda tener esas habilidades para ingresar al mercado, pero las puertas de ese mercado no se abren por distintas razones.

La tercera situación de desigualdad aparece cuando estamos dentro del mercado laboral, pero, por distintas otras cuestiones como la situación económica, o cualquier otra, tampoco tenemos posibilidades de crecimiento o de estabilidad dentro de ese mercado laboral: “soy tornera en una empresa y la empresa tiene dificultades económicas” o, simplemente, no se necesitan más torneros en el mercado laboral.

Imagínense que estas tres situaciones: falta de habilidades, falta de acceso y falta de estabilidad, se le presentan a cada uno de estos colectivos vulnerables: a una chica trans, a un chico que tiene los dedos mochos por haber trabajado en la cosecha cuando era chico, a una persona que fue víctima de

trabajo forzoso, o a una persona que pertenece a un pueblo indígena, por citar ejemplos.

Estas tres situaciones de vulnerabilidad se vuelven aún más preocupantes porque el efecto causal que produce el hecho de pertenecer a algunos de estos colectivos, en las trayectorias laborales de las personas, es determinante.

Aislar el efecto causal que tiene el hecho de pertenecer a alguno de estos colectivos en el mercado laboral, es la función de cada una de las áreas que se ocupan específicamente de cada temática dentro del Ministerio.

No me quiero detener en cuáles son las acciones concretas para cada una, pero permítanme hacer una breve descripción de las líneas generales que trabajamos desde la CTIO.

La primera tiene que ver con la profundización del diálogo social tripartito como herramienta para la consecución de este objetivo general que es aislar el efecto causal de la vulnerabilidad.

La segunda tiene que ver con el desarrollo de consenso para la promoción de regulaciones, por ejemplo, en el caso de la CTIO Género, se está trabajando con una propuesta específica de la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo en lo referente a las licencias parentales y las políticas de cuidado. Con respecto a los Convenios Colectivos de Trabajo, hace poco hicimos un análisis de cómo están transversalizadas todas estas temáticas de no discriminación en los convenios colectivos y la realidad es que nos encontramos que de los 1700 convenios que se firmaron en el último año, solamente el 7% de esos convenios incluyen temáticas relativas a estas poblaciones que yo les mencionaba antes.

Ese es un trabajo que tenemos que hacer, de articulación con el sector empleador y con el sector sindical, para que se incluyan nuevas temáticas en la negociación colectiva que después, efectivamente, van a terminar impactando en los trabajadores.

Con referencia a la difusión y generación de herramientas y buenas prácticas, en muchos casos, las empresas se nos

acercan y nos dicen “yo no sé cómo implementar una práctica de responsabilidad social relativa a cualquiera de los temas CTIO”. O nos llaman para preguntar, por ejemplo, si tienen que poner un tercer baño porque ingresaron una persona trans a la compañía.

Esas buenas prácticas, ese modo de mostrarles a las empresas que no hay dificultades mayores para la implementación de estos programas de inclusión y diversidad, son parte de esa difusión y generación de herramientas.

En lo que hace a la sensibilización y capacitación para remover prejuicios, hay casos muy emblemáticos, como el caso de una mujer en Salta que quería ser colectivera y se presentaba en las siete empresas de transporte público de Salta, pero ninguna le tomaba siquiera el examen para ver si tenía la capacidad para ingresar a la compañía aduciendo, entre otras múltiples cosas, que no tenía la fuerza suficiente para manejar un colectivo, como si al colectivo lo tuviera que empujar y no manejarlo. La remoción de esos prejuicios, trabajar en la sensibilización con los compañeros, como los que van a recibir

a este 30% de mujeres que ingresó a esta compañía, también es parte de la misión de la CTIO.

En cuanto a la definición estándares para la implementación de procesos de debida diligencia, en lo que hace al análisis y producción de datos y estadísticas, por ejemplo, en este momento se está realizando una encuesta de actividades con niños, niñas y adolescentes, a nivel nacional, que nos va a permitir obtener datos sobre la situación de los chicos que trabajan en las ciudades y en el campo, (es urbana y rural) y ese material lo estamos preparando para la Cuarta Conferencia Mundial de Erradicación del Trabajo Infantil de la que somos sede en noviembre este año.

El desarrollo de competencias para trabajar en esto que les mencionaba antes, la adquisición de las habilidades en estas poblaciones para ingresar al mercado laboral y la facilitación de oportunidades de inserción y de desarrollo de carrera, también se realiza con programas específicos para personas con discapacidad, como por ejemplo, el programa Promover Igualdad que promueve, a través de determinados incentivos,

la inserción laboral y el desarrollo de las capacidades para que, efectivamente, ingresen al mercado laboral.

Se hizo mención esta mañana a la debida diligencia que deben tener las empresas, y también se habló mucho de cadena de valor. Yo les quiero presentar el SIGECO (Sistema de Gestión de la Calidad Ocupacional). Es un referencial de gestión, de la calidad ocupacional, que surge de la necesidad que teníamos nosotros y de la de los actores que trabajan en articulación con el Ministerio de Trabajo, de tener una especie de instrumento de apoyo para la implementación, en los programas de gestión de las empresas, -muchas de las empresas ya lo tienen-, de la calidad ocupacional.

Había un elemento que estaba afuera de la gestión de las empresas. Queríamos que las empresas, que las organizaciones empresarias y cualquier tipo de organización, cuente con un instrumento para involucrarse con todas las partes interesadas. En el panel anterior se mencionaron las dificultades de acceso a la cadena de valor (es una preocupación muy importante para nosotros) y, a su vez,

queríamos crear una herramienta para que las empresas contribuyan al desarrollo sostenible teniendo en cuenta la calidad ocupacional que para nosotros es una prioridad muy importante.

Para ello -y fue un proceso bastante largo-, seleccionamos los ocho puntos vinculados con la calidad ocupacional de la ISO 26.000. Se identificaron, en los distintos instrumentos internacionales de comportamiento socialmente responsable, aquellos temas globalmente reconocidos y que estaban vinculados con las temáticas del referencial, y se estableció un proceso de construcción de consensos del que participó la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, la CTIO Género y la Dirección de Discapacidad, que son los tres primeros anexos que trabajamos.

También se consensuaron, -y esto fue producto del proceso de construcción de consensos-, cuáles deberían ser aquellos requisitos exigibles y cuáles deberían ser los requisitos deseables. En el referencial aparecen como “debe” los requisitos exigibles y “propender a” los requisitos deseables.

Esto tiene que ver también con la cadena y con la debida diligencia. A su vez, hicimos una consulta con la oficina de OIT en Argentina y con la oficina de OIT en Ginebra y con las distintas oficinas que tenían que ver con las materias del referencial para ver si estamos en línea con el instrumento internacional, con el organismo internacional que rige nuestra conducta que es la OIT.

Entonces, ¿qué es el referencial? Es un instrumento normativo de carácter voluntario y esto lo quiero reforzar, es de carácter voluntario, certificable, que les va a permitir a las empresas evidenciar que sus prácticas laborales están en línea con el paradigma de trabajo decente. Tiene un cuerpo general, que hicimos en conjunto con el IRAM, que es el instituto normalizador de la Argentina. Incluye requisitos generales de calidad ocupacional y allí se desarrollaron los tres primeros anexos específicos que tienen que ver con la erradicación del trabajo infantil, con la equidad entre varones y mujeres, y con la discapacidad. Este año vamos a empezar a trabajar en los próximos anexos, que son el de trabajo forzoso y el de diversidad sexual.

¿Cuáles son los instrumentos internacionales a los que da cumplimiento el referencial? Bueno, por supuesto, la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y la Declaración Tripartita de Principios para Empresas Multinacionales de OIT. También en marzo de este año se incluyó la debida diligencia en el último instrumento internacional de comportamiento socialmente responsable, (que no había sido incluida) de manera tripartita, lo que no es menor. También el contexto de la debida diligencia de los Principios Rectores. Además, y evidentemente, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Norma ISO 26.000, en fin, todos los instrumentos internacionales que hablan del comportamiento responsable de las empresas.

¿Cuáles son los antecedentes?, ¿por qué nosotros empezamos a trabajar en este instrumento? En la Declaración de Ministros de Trabajo del G20 de este año se incluyó, en el párrafo 27, que los Estados debían promover la debida diligencia y la transparencia en las cadenas globales de valor. El referencial está en línea con este párrafo de la Declaración.

También se mencionó en la Jornada la directiva de la Unión Europea, respecto a la obligatoriedad de las empresas de reportar cuestiones no financieras. En febrero de este año el Parlamento Francés aprobó una ley que establece la obligación de las multinacionales con matriz francesa de establecer procesos de debida diligencia. En marzo el Parlamento Holandés también hizo un llamado a las empresas, pero respecto de trabajo infantil. El referencial, el SIGECO que les estoy contando está en línea con esa tendencia y a la vanguardia en lo relativo a la definición de estándares específicos, de criterios específicos.

Tres elementos importantes que no quiero dejar de mencionar y que surgieron también de este proceso de construcción de consensos: es un instrumento adaptable a todo tipo de organizaciones, que son las encargadas de establecer, implementar, mantener y mejorar el SIGECO, determinando los procesos necesarios para cada una de estas cuestiones. Entre las que están incluidas acciones para abordar riesgos y oportunidades; objetivos de clase de calidad ocupacional al más alto nivel; planificación específica para lograr esos

objetivos de calidad ocupacional; seguimiento; medición; análisis; evaluación, en fin, todas cuestiones relativas a la debida diligencia de las empresas.

Otra aclaración fundamental es que no vamos a ver la existencia o no de trabajo infantil, vamos a ver procesos, no es la foto, son procesos, es un ciclo de mejora continua y, si bien es una norma certificable, el objetivo del Ministerio no es que las empresas encuentren este instrumento como una certificación, sino que encuentren en el instrumento una guía para incluir la calidad ocupacional dentro la gestión de las empresas. Esto que yo les decía que lo hicimos con el IRAM es porque tiene el mismo formato que todas las normas internacionales de las ISO, es compatible con todos los sistemas de gestión y además es adaptable a la real capacidad de influencia de las empresas.

Para finalizar ¿en qué estamos trabajando ahora? Estamos trabajando en conjunto con la UNICEF y con el Ministerio de Desarrollo Social en un módulo en la encuesta de indicadores laborales que nos va a permitir tener una especie, y digo

especie, de línea de base de la situación del trato de estos temas en las empresas.

Estamos trabajando en un cuestionario de autoevaluación que les va a permitir a las empresas auto evaluarse sin que nosotros ni nadie sepa el grado de cumplimiento de donde están parados respecto de estas temáticas. Estamos trabajando en un material de capacitación sectorial, en el entendimiento de que no es lo mismo el riesgo de incumplimiento de violación a los derechos humanos, en particular los laborales en los distintos sectores, y, a su vez, estamos armando un banco de buenas prácticas con OIT relativo a cómo las empresas. Hay varias empresas que en la actualidad, estarían en condiciones de dar cumplimiento al referencial en cuestiones de género y en cuestiones de trabajo infantil y de discapacidad y, además, estamos armando una especie de tabla de cumplimiento con los distintos instrumentos internacionales.

Con esto cierro, no sin antes invitarlos a todos a participar de estos espacios de diálogo social que para nosotros son tan

importantes y del que surgen productos como el referencial de una manera consensuada y participativa, entre todos.

Muchas gracias.



Marita González
(CGT) Representante en la
*Confederación Sindical de las
Américas.*

Buenas tardes a todos y a todas. La primera cuestión que quería comentarles y que, en realidad, tiene que ver con el diálogo que tuvimos durante toda la mañana y que se habló mucho es la necesidad un cambio cultural. Todo el mundo habló de un cambio cultural. Tengo una mala noticia: de los 17 Objetivos, no hay ninguno que trabaje cultura. No sabemos por qué.

Primero voy a contar cómo el movimiento sindical se involucró en los 17 Objetivos, pero, si tenemos que cambiar la cultura tenemos que hacer un trabajo evidentemente inductivo. Empezamos desde acá, hacia el mundo, porque el mundo no recordó que es necesaria una transformación cultural para

transformar, por ejemplo, el trabajo que no es decente a trabajo decente, o el tema de cambio climático, o modificar la cuestión de los mares, de los océanos, para todo esto no entendió que era necesario un cambio cultural, así es que ya tenemos una primera mala noticia.

La segunda es que dijimos quiénes somos. Y acá hay mundo académico, pocos empresarios, pero ¿quiénes son trabajadores y trabajadoras? Bien, somos mayoría, y estoy muy agradecida que seamos mayoría. En realidad, los trabajadores y trabajadoras venimos trabajando fuertemente en lo que fue la construcción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es cierto que nosotros hemos priorizado, dentro de los 17, obviamente, el tema del hambre, el tema de la pobreza, el tema la educación de calidad.

Pero les vamos a contar un poco como fue la construcción de esto. Básicamente hubo tres conferencias fundamentales en 2015. Uno de los temas fundamentales fue la Cumbre de Addis Abeba, que es la cumbre de financiamiento para el desarrollo, porque en realidad, en los Objetivos del Milenio, lo que se

alcanzó o, lo que no se alcanzó, estaba vinculado a que los países en desarrollo teníamos escaso financiamiento para poder llegar a determinados objetivos, o que los objetivos eran tan básicos que, por ejemplo, la Argentina, cuando lo firmó en el año 2000, estábamos en plena crisis y en el 2005, ya habíamos superado los ocho objetivos.

Entonces este era un tema fundamental: saber cómo nos insertábamos, como movimiento sindical, ya que no solamente como Confederación General del Trabajo -CGT, en realidad las tres centrales estamos afiliadas a la Confederación Sindical Internacional y, por lo tanto, hemos trabajado con la Confederación Sindical a través la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo en varios temas.

La primera cuestión es que el Objetivo 16 es uno de los más importantes por el tema de la paz, por el tema de la democracia, por tema el acceso a información, el acceso a la justicia, y, por ejemplo, la libertad sindical, la negociación colectiva, están en los indicadores del objetivo 16 y esto es fundamental, la idea de que los objetivos son universales pero

también transversales. Entonces, no podemos decir uno sí y otro no, porque básicamente pasaba lo mismo con el objetivo 8, que era, inicialmente, sobre crecimiento económico. Esto es una visión de cómo queremos ver crecimiento económico, si deriva en trabajo decente, o si colocamos en el centro de las políticas públicas al trabajo decente. Lo que hicimos desde el movimiento sindical, a nivel internacional fue influir fuertemente para que estuviera el trabajo decente.

Cuando llegó el momento de las metas e indicadores, hubo mucho menos indicadores de trabajo decente. Por ejemplo, hemos trabajado para que hubiera un objetivo de desigualdad. En realidad, pensábamos, no es un problema de pobreza, es un problema de que nuestros países, nuestra región, y es ya una verdad de perogrullo, nuestros países son desiguales, no solamente términos económicos, sino en el acceso a la educación, en términos de igualdad de género etc. Entonces era muy importante esta cuestión fundamental: que hubiera un objetivo de desigualdad. Estas eran un poco las piedras angulares que nosotros trabajamos como movimientos sindicales para la construcción y el seguimiento y monitoreo y,

también, para afianzar lo que eran las políticas públicas para llegar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En primer lugar, obviamente como se dijo acá, nadie puede quedar atrás y esto significaba la universalidad de la Agenda. En segundo lugar, el tema del trabajo decente con sus cuatro pilares. Ello significa que los ODS tienen que implementarse con diálogo, y el diálogo no es solamente con los actores sociales que me son afines, sino que, en realidad, tienen que estar los sectores trabajadores y empresariales y esto es un debate muy fuerte dentro de lo que es el seguimiento de los ODS.

Muchos países dicen “sí, hablamos, ¿te acordás que hablamos?, hicimos un seminario con las empresas”. Ahora, ¿cuál es el involucramiento? Acá se planteó si los actores involucrados son básicamente los trabajadores y las empresas, además de los consumidores, además de los niños, además de las mujeres, como vimos acá, todos somos trabajadores y estamos involucrados con los ODS.

El empleo, obviamente el diálogo social, la libertad sindical y la negociación, son las piedras angulares de nuestro Programa de Trabajo Decente. En Argentina hubo tres programas tripartitos de trabajo decente. Queremos un cuarto programa de trabajo decente porque eso hace que tengamos sentados a los empleadores, a los trabajadores y al Estado para definir políticas públicas que conlleven al trabajo decente y eso es una forma de ayudar con el Objetivo 8.

El tema del papel de la OIT como lo mencionó Vicky, no lo voy a plantear. Voy a contar que nosotros, como movimiento sindical, tenemos un documento que está todo basado en el enfoque de derechos humanos.

En la Conferencia de México sobre Cooperación Eficaz al Desarrollo, y se habló primero de las buenas prácticas de las empresas. Los sindicatos estábamos en la primera fila para hacer preguntas sobre, por ejemplo, emprendedurismo, de cómo un emprendedor llegó a ser un gran comerciante dentro de la India. Se empezaron a plantear varios ejemplos. Bueno, yo tuve la palabra y pregunté si había alguna idea de un

enfoque de derechos humanos, si efectivamente -y esto tiene que ver con lo que se habló acá de la cadena de valor-, cuando hablamos que, para poder salir de la pobreza, o para reducir las desigualdades tenemos que generar emprendedores, o generar todos los incentivos para las empresas. En la cadena de valor que empieza a plantearse, hay que ver si queremos hablar de un enfoque derechos humanos, o queremos hablar de costos, porque la cuestión cambia.

Si yo quiero hablar de costos en la cadena de valor, va a ser complicado. Voy a empezar a decidir que, el primer costo que uno puede tachar es el trabajo decente y transformarlo en trabajo sin derechos o, trabajo sin calidad, y esto efectivamente es así. O también puedo decir “yo quiero generar, como empresa, que haya transparencia, rendición de cuentas y trabajo decente, pero así no soy competitivo” Si no sos competitivo, como les dirían a los trabajadores, reconvertirte. Porque en realidad no puede ser que no seas competitivo y que generar la competencia pase por los derechos laborales. No estoy diciendo una verdad que ustedes no conozcan, pero,

parece que, si no se insiste, se olvidan de estas cuestiones básicas.

En la Conferencia, cuando se hablaba de enfoque derechos humanos, los emprendedores o muchos de los empresarios, no sabían qué era. Y, como se dijo el panel anterior, a veces damos por hecho que sabemos de qué estamos hablando, pero, en realidad, no todo el mundo lo sabe.

Hay que involucrar a las empresas, que no tengan miedo, que en realidad no se está planteando ver con una lupa todo lo que hacen, sino que, en realidad, se trata de un enfoque vinculado a los derechos fundamentales, a la convivencia con el resto de la sociedad. Porque sino no hay sociedad posible.

Así es como los sindicatos llegamos a algunas conclusiones. La primera es que la Agenda 2030 es nuestra agenda de trabajo. En realidad, la idea fue que veamos todos los elementos de la Agenda 2030, a pesar de que no está el componente cultural. Por eso todos los sindicatos nos pusimos de acuerdo en que, en realidad, la Agenda 2030 es nuestra Agenda y por eso le damos seguimiento.

Que además es una oportunidad del movimiento sindical para poder fortalecer el diálogo, no solamente con los actores estatales o con los empresarios en el país, sino también con otros actores.

Tenemos que aumentar la eficacia y la coherencia, ¿por qué la coherencia? Porque, por ejemplo, puede haber muchos objetivos respecto a qué pasa con los migrantes y la familia de los migrantes, pero en la Cumbre de Addis Abeba de Financiamiento para el Desarrollo el tema de migraciones fue vetado por Europa, los que participamos de la Cumbre sabemos que efectivamente hubo conflicto severo.

Con respecto a la Agenda, también hubo conflicto cuando se intentó hablar de la reestructuración de deudas soberanas. En general, los países africanos fueron directamente extorsionados para que votaran en contra. Y esto también tiene que ver cuando se habla de cuestiones internacionales o de instrumentos internacionales.

¿Qué hicimos en el movimiento sindical una vez que, ya en diciembre del 2015, fueron aprobados por todos los países o

Estados Parte? Particularmente lo que hicimos fue un seguimiento que, entre paréntesis, se llama “informe sombra” pero que es público. Lo que hicimos fue medir a los países que fueron voluntarios como en el caso Argentina. En varias áreas lo que hicimos fue hacer nuestros propios indicadores sindicales sobre todos los objetivos, transversalmente, ver qué avances y qué retrocesos hubo.

En el caso argentino lo hicimos las tres centrales en forma conjunta, CTA Autónoma, CTA trabajadores y a la que pertenezco yo que es la CGT. ¿Qué es lo que se medía? básicamente si había transparencia, es decir, si los gobiernos informaban, ustedes pueden entrar a ODS Sostenible, -esto lo va a decir Gabriela porque es su gobierno-, y pueden ver sobre la transparencia del gobierno, o las 100 metas argentinas que están vinculadas a los ODS. Al Estado se le preguntó si se nos consultó como actores, si hubo diálogo social, es decir, si hubo una construcción tripartita de la ejecución de estas políticas. El movimiento sindical presentó su informe en el Foro Político de Alto Nivel en 2017.

Bien, y ahora vamos a ver cuál es la parte más crítica. El movimiento sindical de la América Latina hizo un rastreo sobre el tema de la responsabilidad social empresaria, para algunos casos particulares que son las multinacionales. En los últimos tiempos y, sobre todo, a través del financiamiento para el desarrollo, hay mucha instancia para que el sector privado, es decir, las empresas, puedan licuar determinados costos. Se les dan determinados incentivos para que cooperen al desarrollo de América Latina.

Lo que hicimos fue tomar, de todos los casos, aquellos donde las empresas, el sector privado, es el promotor de determinado desarrollo y por el cual se ve beneficiado con determinados incentivos fiscales: el caso del Perú, que son fondos de cooperación para el servicio del sector minero trasnacional; el caso de Haití, donde la cooperación tiene que ver con la recuperación de Haití luego del terremoto, y allí hay un problema grave porque son muchas empresas que hacen todas las mismas cosas para los mismos grupos beneficiarios, entonces, en realidad se solapan las acciones; el caso de Colombia, que es Aguas de Barcelona, el conflicto de la

cooperación y la maximización del beneficio privado; y el caso El Salvador, que es el de una de las empresas que, por ejemplo, en lo que respecta al Pacto Global, está en el orden del día. Es una empresa de hipermercado, muy conocida a nivel mundial. Ahora, ¿Cuál era el objetivo? Era privilegiar básicamente que la cadena de valor de esa empresa estuviera vinculada a la empresa madre. Una empresa que además es la empresa más antisindical del mundo, prohíbe la afiliación sindical, salvo en el caso argentino, porque lo logró el caso argentino.

Bien, ¿qué es lo que descubrimos? – el documento lo pueden encontrar a través de la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo de la Confederación Sindical de las Américas-. Básicamente que para las empresas esto era como un aporte filantrópico, es decir, que toda su tarea de cooperación era filantropía, y que eso les permitía evadirse de determinadas cuestiones ambientales, fiscales, laborales. Les daba cierta garantía de rentabilidad o estabilidad fiscal, servía para la gobernabilidad que hablaba de la transparencia, la rendición de cuentas, el acceso a la información. Pero en cuanto al empleo,

lo que se observaba era mayormente empleo precario. Si se generaba empleo era empleo precario, es decir, con menos garantía de trabajo decente, con subcontratación, terciarización y, sobre todo, con prácticas antisindicales.

Entonces, cuando uno hablamos de proteger, respetar, remediar; cuando hablamos de los Principios Rectores, el movimiento sindical decía: la única posibilidad de que estas empresas puedan presentarse como cooperación, -lo decía recién Victoria-, es que primero garanticen los derechos humanos fundamentales a sus trabajadores, a las comunidades donde están, a las mujeres, que no haya trabajo infantil, que no haya trabajo forzoso en toda la cadena, porque sino, nos estamos prestando a una privatización del desarrollo, y esa privatización viene en detrimento de los derechos humanos fundamentales.

Por esto lo nosotros planteábamos (esta es una discusión que apareció en toda la mañana) es ¿hasta dónde está la cadena de valor? Depende, porque hoy hablamos de los teléfonos, por ejemplo. Y miren, si la piedra que se necesita para hacerlo es

con trabajo forzoso, yo discuto el tema de la cadena de valor, y lo discuto en términos de derechos, no en términos de competitividad.

Entonces, básicamente, lo que nosotros presentamos es libertad sindical, negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil, no discriminación, protección ambiental y diálogo social. Son los elementos básicos para decir que los derechos humanos fundamentales para los trabajadores están completos.

Esto es la base y eso también lo decían un poco las panelistas anteriores, es decir, todo lo demás es RSE (Responsabilidad Social Empresaria). Es lo mínimo, faltar a esto es, en realidad, violar las leyes.

Finalmente tenemos algunos instrumentos con los cuales trabajamos y con los cuales podemos hacer un seguimiento y desarrollar políticas de forma tripartita. Este término, “tripartita”, significa que esto lo podemos hacer con los empleadores y con el Estado, a través del diálogo, de acuerdos marco globales. Los sindicatos, ustedes saben, se afilian en realidad por las

internacionales de sus trabajadores, de acuerdo con su rama de actividad. Entonces es más fácil hacer compromisos de diálogo, compromisos para, digamos, por ejemplo, los Principios Rectores. Y los hacemos con acuerdos marco globales en América del Sur. Todos los acuerdos marco globales que se hicieron, tienen como elemento central a los Principios, por lo cual es un buen instrumento.

Sin embargo, cuando se discutió la Declaración Sociolaboral del Mercosur, los empleadores no quisieron la negociación colectiva a nivel regional y ahí se paró la Declaración hasta que finalmente logramos sacarla. Se pueden hacer acuerdos marco, esos acuerdos marco pueden ser voluntarios, generalmente construyen consensos, construyen políticas en común y eso hace que los actores se sientan más involucrados.

Obviamente los Principios Rectores, las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Multinacionales y Políticas Sociales de la OIT, son los instrumentos fundamentales para que podamos tener, de alguna manera, garantizados los derechos humanos más

básicos en los ámbitos laborales y en toda la cadena de valor.

Muchas gracias.

Presentación

Ana Bourse

Asesora de la Dirección Nacional de Protección de Derechos y Resolución de Conflictos de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación.

Programa de trabajo 2016-2019

* Etapa 1 (2016-2017)

- Desarrollo de acciones de capacitación, difusión y sensibilización sobre la temática
- a) Programa de Capacitación sobre Derechos Humanos y Empresas (desde la DNPdYRC, o con otras áreas de la SDHyPC, u otros Ministerios.
- b) Campaña de difusión en medios masivos de comunicación.



Fundamentación

- * El enfoque de Derechos Humanos y empresas es reciente en el ámbito internacional.
- * Argentina no cuenta con un diagnóstico del estado de situación con respecto al cumplimiento por parte de las instituciones públicas y privadas de los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos y Empresas.
- * Existen proyectos de trabajo en otros ministerios vinculados con temáticas puntuales, y estas iniciativas no se encuentran articuladas entre sí.
- * No se cuenta con guías, protocolos e instrumentos de actuación que permitan poner en práctica estos principios en las operaciones empresarias



Productos

- * Convenios firmados con empresas, gremios, cámaras empresarias y /o organismos internacionales
- * Línea de Base sobre la protección de Derechos Humanos en las operaciones empresarias elaborada y presentada.
- * Capacitaciones dictadas.
- * Piezas de comunicación difundidas.
- * Mesas de Trabajo con Ministerios del PEN e intersectoriales generadas.



Programa de trabajo 2016-2019

* Etapa 1 (2016-2017)

- Realizar un diagnóstico inicial de situación y diseño de un Plan Nacional de Acción (PNA).
- a) Estado del arte de la protección y respeto de los derechos humanos en el marco de las operaciones empresariales
- b) Diseño metodológico de un PNA, comenzando por dos sectores productivos.
- Impulsar espacios interministeriales e intersectoriales.
- a) Mesa de trabajo interministerial.
- b) Comisiones de trabajo intersectoriales



Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación

Programa Nacional de "Estado, Empresas y sindicatos: políticas de derechos humanos para proteger, respetar y remediar"

Dirección Nacional de Protección de Derechos y Resolución de Conflictos



Programa de trabajo 2016-2019

* Etapa 2 (2018-2019)

- Lanzamiento y puesta en funcionamiento del Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas para dos sectores productivos.
- Monitoreo y evaluación de estado de avance de la aplicación en los dos sectores seleccionados. Desarrollo de medidas correctivas y ampliación a nuevos sectores de la economía.
- Continuidad de espacios interministeriales e interinstitucionales. Foco en fortalecer los procesos de participación ciudadana.
- Ampliación de espacios de capacitación, difusión y sensibilización.
- Desarrollo de guías, protocolos e instrumentos de respeto, protección y reparación de Empresas y Derechos



Objetivo

- * Contribuir a la protección y promoción de los Derechos Humanos en las operaciones de empresas públicas y privadas en el territorio argentino a través del diseño y puesta en funcionamiento de un Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas, basado en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.



Presentación

Marita González

Secretaria de Relaciones Exteriores de la Confederación General del Trabajo.

OBJETIVOS PRIORITARIOS PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL



5 pasos del movimiento sindical para lograr la Agenda 2030 y “no dejar a nadie atrás”

- I. El aumento de la desigualdad podría dejar a muchos atrás
- II. Los cuatro pilares trabajo decente son esenciales para lograr los ODS y reducir la desigualdad
- III. Empleo, Diálogo social, libertad sindical y negociación colectiva, piedras angulares del Programa de Trabajo Decente
- IV. Revisiones nacionales: el diálogo social como indicador e instrumento
- V. El papel de la Organización Internacional del Trabajo y de las Alianzas Inclusivas



Enfoque Basado en Derechos Humanos



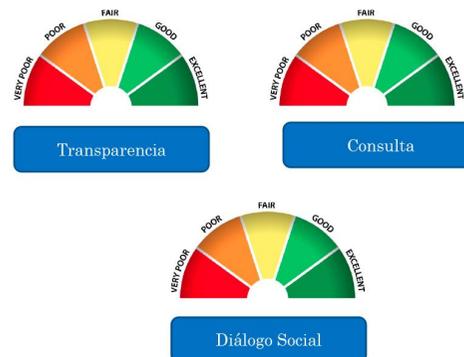
Promover un cambio sostenible que responda a las causas profundas así como a los síntomas de la pobreza, la desigualdad y la marginación.

Centrar los Derechos Humanos, la Justicia Social, la Igualdad de Género y la Sostenibilidad Ecológica en el núcleo del proceso del desarrollo.

Principios: Empoderamiento, Justicia, Sostenibilidad, Igualdad y Solidaridad, Soberanía, Autosuficiencia y Autonomía.



Informe sindical sobre la aplicación de los ODS #HLPF2017



INSTRUMENTOS

- o Dialogo Social
- o Acuerdos Marcos Globales y regionales
- o Mercosur: Declaración Sociolaboral del Mercosur
- o Programa de Trabajo decente por país
- o Transparencia, Consulta y Dialogo para la implementación de las A 2030
- o Declaración sobre Multinacionales y Política Social de OIT
- o Principios Rectores de ONU
- o Directrices sobre Multinacionales de OCDE

Acto de Cierre

Dra. Gabriela Agosto

*Secretaria Ejecutiva del Consejo Nacional de Coordinación
de Políticas Sociales*



ACTO DE CIERRE



Dra. Gabriela Agosto
Secretaria Ejecutiva del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.

Bueno, muchas gracias por la invitación a cerrar esta mañana de trabajo. Antes que nada, quiero agradecer a la Defensoría del Pueblo, a Juan José por la invitación, a la Oficina de América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, al PNUD Argentina, a la Red del Pacto Global y al Instituto de Derechos Humanos Danés.

Nosotros, junto con la Defensoría del Pueblo venimos trabajando articuladamente desde el inicio de la Agenda 2030, hemos firmado un convenio de colaboración el año pasado. En el marco de este convenio de colaboración hemos iniciado

algunos encuentros sobre ODS y derechos humanos y esto es muy importante porque lo hicimos en provincias. Si bien esta es una Agenda nacional, involucra el compromiso el Estado Nacional y del ejecutivo. Hoy hablaron largamente -en los espacios que pude estar-, sobre lo que tiene que ver con la participación de todos los sectores: empresarios, sectores públicos, sectores obreros, sociedad civil, pero también tiene una injerencia muy importante en los diversos niveles de gobierno. Ustedes saben, la Argentina es un país federal, con lo cual, la lógica de las provincias y municipios es clave para este cambio cultural que la Agenda 2030 impone hoy al mundo y a la sociedad argentina específicamente. Nosotros el 8 de septiembre próximo también estaremos en Tierra del Fuego, en un encuentro con organizaciones sociales de la provincia para hablar y debatir sobre este cambio de paradigma que la Agenda 2030 presenta.

La Defensoría del Pueblo nos acompañó también en la presentación del Informe Voluntario en el Foro Político de Alto Nivel de Naciones Unidas en julio pasado. Nos congratulamos que la Defensoría haya tenido la iniciativa de organizar esta

Jornada, que apunta a procurar conductas empresarias responsables y de respeto por los derechos humanos en el marco de la Agenda 2030.

Creemos que la Agenda 2030 propone un cambio de paradigma, y no sólo en términos económicos, sociales y ambientales. Esto es algo muy importante para nosotros como Consejo Coordinador de Políticas Sociales, porque nosotros queremos levantar, no sólo esta idea de integralidad de la Agenda, sino también levantar aspectos que la Agenda no dice claramente, pero sí los deja ver y que es la visión ética, institucional y política de la Agenda 2030. Yo creo que estas dimensiones son importantes también de debatir, qué hay en el trasfondo, no sólo de la definición de los objetivos, y la puja, como decía Marita recién, de cuáles son los objetivos que logramos por el Agenda, cómo es el cambio de paradigma cultural, ético e institucional que la Agenda requiere.

El sector empresario en Argentina fue uno de los sectores más activos en el proceso, también, de posicionamiento, implementación y de conciencia. El Pacto Global fue clave, con

el liderazgo del Pacto Global las empresas reunidas han hecho mucho -después les voy a comentar también unos números acerca de una encuesta que se hizo en Argentina sobre el conocimiento de la Agenda y de los alcances-.

Creemos que esto no es casualidad, tiene que ver con un proceso que empezó con los ODM y continúa con los ODS, pero que impacta en la Agenda política y social de manera radical.

Ya en pleno proceso, la Agenda 2030, su papel no se limita a producir para el sector privado, bienes y servicios, sino que la dinámica empresarial impacta en varios de los ODS: la generación de empleo de calidad, la equidad de género hacia el interior de la empresa, la producción responsable, el cuidado del ambiente. Al respecto, el Presidente Macri, recientemente, resaltó el papel que cumple el sector de la pequeña y mediana empresa en el país en términos de producción, generación de empleo y fortalecimiento de los procesos de desarrollo local y regional.

Cada vez son más las empresas que entienden que es un deber participar activamente del desafío que promueve el bien común. A su vez, lo ven como una oportunidad y un beneficio para sus actividades comerciales y productivas, ya que reconocen que los avances hacia los ODS promueven un entorno propicio para hacer negocios y abrir nuevos mercados.

Creemos que las empresas pueden abordar los ODS desde enfoques que no son excluyentes entre sí: el desarrollo de acciones filantrópicas, en esto también la Argentina tiene mucho desarrollo, -le comentaba a Dante que existen muchos ministerios que tienen áreas de responsabilidad social empresarial, no sólo dentro del Ministerio de Trabajo sino también, por ejemplo, en el Ministerio de Desarrollo Social-. Más allá del tema de desarrollo de acciones filantrópicas, también se habla de iniciativas vinculadas a las operaciones y procesos de la organización para reducir y eliminar los impactos negativos y potenciar aquellos que sean positivos para los grupos de interés, el desarrollo de productos y servicios innovadores en el marco del sector de actividad de la empresa que contribuya a las metas establecidas por los ODS.

Y esto en el marco del principio enumerado por el Pacto Global que dice que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro su ámbito de influencia. Vemos que nuestro país está produciendo un proceso de mayor involucramiento y compromiso. Con motivo del Informe Voluntario presentamos datos de una encuesta que se hizo a una cantidad importante empresas y demostraba que el 70% de las empresas encuestadas presentan informes de sustentabilidad, el 88% de las empresas encuestadas tienen conocimiento de los ODS, el 57% afirmó conocer en profundidad el contenido de los 17 Objetivos, el 10% ya había realizado algún trabajo de alineación de su estrategia empresarial con los ODS, un 41% afirmó estar en ese proceso, y el 21% planeaban comenzar el próximos años.

La Agenda ofrece el sector empresario una oportunidad para posicionarse e involucrarse en una genuina construcción de una sociedad más justa, inclusiva y sustentable, y a nosotros, como gobierno, nos da la posibilidad de, como decía también

Marita hoy, elevar el diálogo y elevar la conversación entre los actores.

Los gobiernos tenemos la obligación de definir estrategias, establecer planes de implementación y de instalar en la sociedad la convicción de que esta Agenda es relevante e ineludible para alcanzar el desarrollo inclusivo sostenible.

Como ha mencionado en reiteradas oportunidades la Secretaria Ejecutiva de la CEPAL, Alicia Bárcena, para encauzar las inversiones en la dirección deseada y hacerlas visibles, es necesario generar los incentivos correctos, es decir, redefinir el marco institucional y de gobernanza global, regional y nacional.

Debemos comprometernos todos los actores a estimular acuerdos que fortalezcan la estabilidad macroeconómica y políticas fiscales que alienten la producción, integrando las necesidades del desarrollo sostenible, justo y equitativo. Lo mismo con la inversión extranjera directa, el comercio exterior y el fomento de cadenas productivas que movilicen las economías hacia ese desarrollo esperado.

Esta nueva visión estratégica requiere políticas y prácticas orientadas hacia la corrección de los desequilibrios comerciales, eludiendo ajustes recesivos, una mejor gobernanza de las finanzas internacionales, cambios en los patrones de producción y de consumo, evitando el uso predatorio de los recursos naturales, así como el logro del trabajo decente, la paz mundial y la eliminación de la pobreza.

La Agenda 2030 no desafía todos, tanto los gobiernos, como a quienes vienen del mundo empresario, sindical, organizaciones sociales y académicas, a construir juntos las bases de un crecimiento económico, sostenible e inclusivo, en definitiva, cuidar entre todos, como dice el Papa Francisco, la casa común. Muchas gracias.

JUAN JOSÉ BÖCKEL

Bueno, sólo me queda agradecer a todos por su presencia y, particularmente, ya lo dije hoy, pero ahora que estás presente lo repito, a Gabriela Agosto, que nos abrió las puertas de Naciones Unidas, a pesar de que, si bien somos un órgano estatal, somos un órgano apartidario, que no pertenece a la órbita del Poder Ejecutivo. Somos un órgano extra poder, totalmente independiente y, sin embargo, nos abrió las puertas, nos permitió llegar a Naciones Unidas y presentar nuestro informe. Así que, gracias a todos y a vos.



Defensor del Pueblo de la Nación
Suipacha 365, C.A.B.A.
(011) 4819-1500