



VI FORO INTERNACIONAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

9-10-11 de noviembre 2021



A 10 años del lanzamiento de los principios
rectores de DDHH y Empresas
2011 - 2021

Experiencias prácticas en Argentina

#DDHH #Empresas #Debida Diligencia #innovacionsocial

Nicolás Liarte-Vejrup, MBA
nliarte_vejrup@yahoo.com



**VI FORO INTERNACIONAL
DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL**

Los Derechos Humanos

- Los Derechos Humanos se fundamentan en la **dignidad** de la persona. Por eso todo ser humano, sin importar su edad, religión, sexo o condición social, goza de ellos.
- Los Derechos Humanos son **las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales** que tiene una persona por el simple hecho de serlo, sin los cuales no se puede vivir como tal.

Los Derechos Humanos son

Universales

- Para todas las personas

Inherentes

- A toda persona humana, sin discriminación.

Esenciales

- Para nuestro desarrollo y por eso requieren ser protegidos.

Inderogables

- Porque no es posible su supresión aún por decisión de las mayorías.

Los Derechos Humanos son

Inalienables

- Porque no pueden ser renunciados o cedidos.

Imprescriptibles

- Porque no pierden vigencia.

Indivisibles e Interdependientes

- Porque todos los derechos tienen la misma jerarquía y se complementan entre sí.

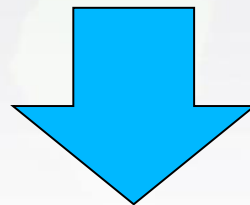


Nuevo contexto: Globalización

- Consolidación de las empresas transnacionales con alto poder económico y político.
- Crecientes riesgos e incremento del impacto (negativo) en el ejercicio de los DDHH de las empresas transnacionales, y sus cadenas globales de proveedores.
- Incapacidad/vulnerabilidad de los Estados nacionales de responder a estas nuevas problemáticas.
- Aumento de la atención/interés a estos problemas por parte de la comunidad internacional y por lo tanto en la agenda pública internacional.

Cambio de paradigma: Enfoque de Derechos

- No sólo el **Estado** como posible protector y/o abusador de los DDHH.
- Importancia del **sector privado** en la responsabilidad, protección y respeto de los DDHH.
- Importancia de la **sociedad civil** en el control y cumplimiento de los DDHH.



Sistema de Protección Integral de DDHH



**VI FORO INTERNACIONAL
DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL**

Surgimiento de algunas iniciativas y estándares

- Aparición de iniciativas y estándares en algunos sectores industriales. Tienen como debilidad ser iniciativas voluntarias (no es posible controlar), y son de alcance limitado.
- “Normas sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales” (ONU, 2003). No tuvieron consenso y apoyo por parte de todos los actores y por lo tanto fracasó el acuerdo sobre qué estándares aplicar a las empresas.

Iniciativas Globales -

- Pacto Global (1999)
- ODS (2015-2030)
- Principios Rectores ONU: *“Proteger, Respetar y Remediar”* (2011)
- ISO 26000
- GRI Due Diligencia Derechos Humanos
- UE

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos: Proteger, Respetar y Remediar.



Los Principios Rectores son

Un conjunto de estándares acordados por la comunidad internacional.

Un **bloque de directrices** claras con **vocación de aplicación universal** que conforman un todo coherente e inclusivo identificando, a su vez **debilidades y aspectos para mejorar en el futuro.**

Y, proponen un **conjunto de conductas modelo** para que las empresas asuman la responsabilidad de **respetar los DDHH.**

Los Principios Rectores

Hacen explícita la obligación de proteger, de respetar y remediar, dando como referencia el Derecho Internacional de los DDHH ya existente y de los derechos domésticos.

Aunque no sean un convenio o un tratado internacional, tampoco deben ser considerados, simplemente voluntarios.

Explicitan que los **riesgos sobre los DDHH NO pueden ser objeto de un simple análisis de costo-beneficio.**

Tres Pilares Fundamentales

El Estado debe PROTEGER

- Políticas
- Reglamentación
- Justicia

Responsabilidad de las empresas de RESPETAR

- Actuar con la debida diligencia para evitar impactos negativos
- Hacer frente a las consecuencias negativas cuando tienen lugar

Acceso a REPARACIONES

- Acceso efectivo para las víctimas
- Judiciales y no-judiciales

Cómo se estructuran los 31 Principios Rectores

	FUNDACIONALES	OPERACIONALES
PROTEGER	PR 1 y 2	PR 3 a 10
RESPETAR	PR 11 a 15	PR 16 a 24
REMEDIAR	PR 25	PR 26 a 31

Los Estados deben:

Respetar

- Abstenerse de lesionar

Cumplir

- Satisfacer los DDHH y las libertades fundamentales

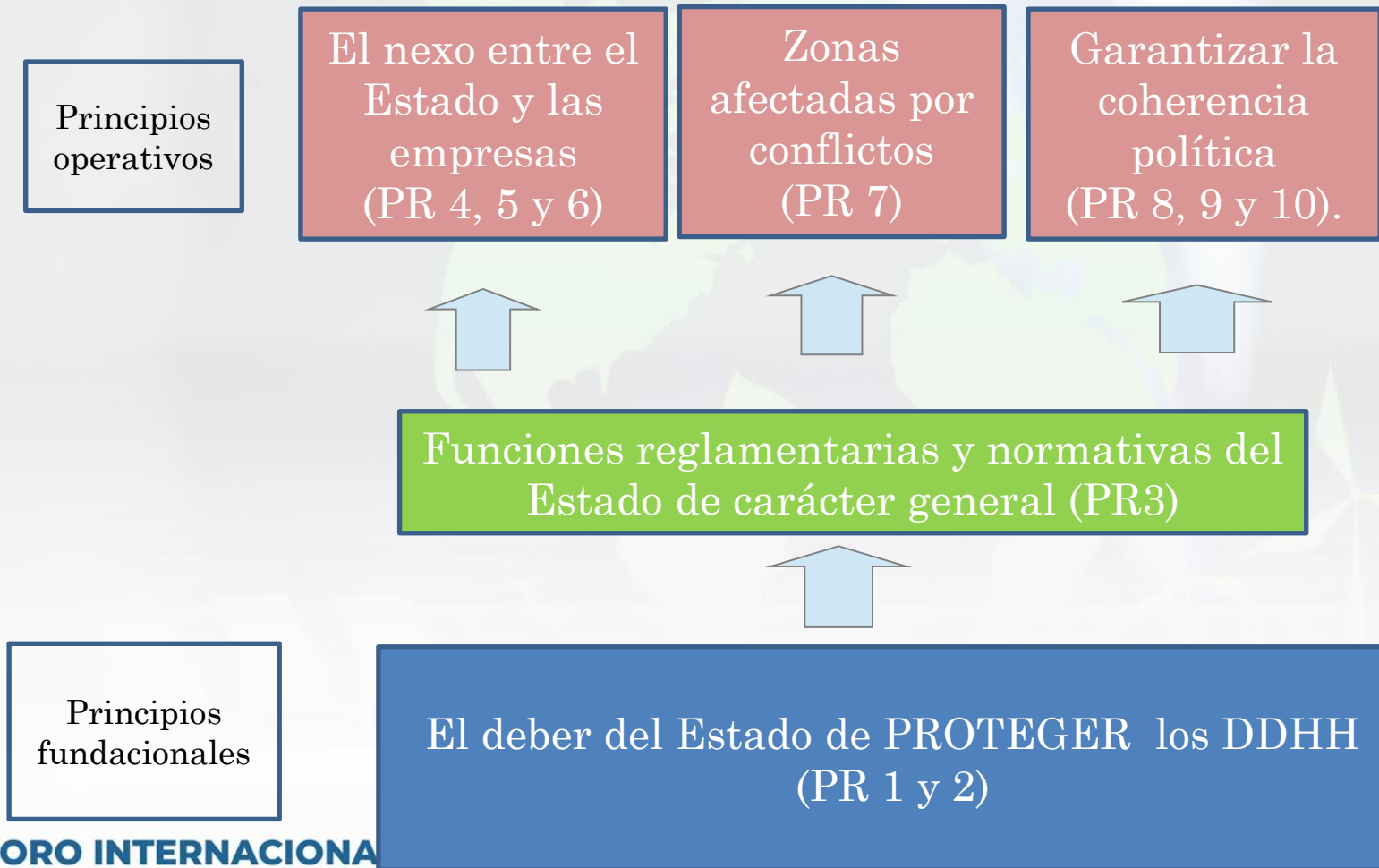
Proteger contra abusos de DDHH cometidos por terceros en su territorio/jurisdicción

- Impedir que las empresas violen los DDHH
- Diseñar y poner en práctica medidas regulatorias de protección
- Brindar un mensaje claro de protección de los DDHH a las empresas
- Fiscalización efectiva de las empresas
- Garantizar la coherencia política



**VI FORO INTERNACIONAL
DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL**

El deber del Estado de PROTEGER



Origen de la responsabilidad de las empresas de respetar los DDHH

- El derecho internacional de los DDHH se limita generalmente a los actores estatales.
 - Las referencias a individuos e instituciones de respetar y promover los DDHH generalmente no crean obligaciones legales directas.
- El Estado promulga y hace cumplir legislación y regulaciones que protegen los DDHH dentro de su jurisdicción. Es decir, en la mayoría de los casos, respetar a los DDHH es consecuencia de cumplir con leyes nacionales.
- **Con los Principios Rectores, los Estados miembros de la ONU han afirmado que las empresas tienen una responsabilidad independiente de respetar los DDHH.**

Las empresas deben:

- Cumplir con las leyes.
- Abstenerse de lesionar los DDHH (por acción u omisión).
- Actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros.
- Reparar las consecuencias negativas sobre aquellos daños en los que tenga alguna participación.
- Evitar causar/contribuir + Prevenir/mitigar las consecuencias negativas sobre los DDHH.

COMPROMISO POLITICO Y DEBIDA DILIGENCIA

La responsabilidad de respetar los DDHH exige que las empresas (PR13)

- a. Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los DDHH y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan.
- b. Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los DDHH directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos



¿Cómo pueden las empresas verse involucradas en la aparición de consecuencias negativas?

a. Cuando **causan**

b. Cuando **contribuyen**

c. Cuando están **implicadas o relacionadas** directamente

a. Cuando causan el impacto directamente con sus propias actividades:

Una empresa **causa** un abuso de los DDHH cuando es el **actor principal** (directamente llevando a cabo el abuso) ya sea por sus acciones u omisiones.

Los abusos de los DDHH pueden ser en contra del personal de la empresa o de las comunidades que sufren en impacto de sus actividades.

¿Qué debe hacer la empresa en estos casos? (PR19)

En los casos en que una empresa causa un impacto negativo sobre los DDHH, la responsabilidad empresarial de respetar requiere que **cese el impacto y participe activamente en su remediación.**

¿Qué debe hacer la empresa en estos casos? (PR19)

En los casos en que una empresa causa un impacto negativo sobre los DDHH, la responsabilidad empresarial de respetar requiere que **cese el impacto y participe activamente en su remediación.**

b. Cuando contribuye

Cuando no causa directamente pero **contribuye al impacto ya sea por sus propias actividades o por las de otra entidad** con la que tiene relación (gobierno, empresa, ONG).

Una empresa contribuye si sus acciones u omisiones permiten, alientan, exacerban o facilitan que un tercero cause un impacto negativo sobre los DDHH.

Una empresa puede estar contribuyendo a un impacto negativo junto con un tercero o a través de un tercero.

¿Qué debe hacer la empresa en estos casos? (PR19)

Si la empresa corre el riesgo de **contribuir**, debe **interrumpir o modificar la actividad** en cuestión a fin de prevenir o mitigar la probabilidad de que esa consecuencia se produzca o vuelva a producirse.

Si, a pesar de ello, esa consecuencia se produjera, la empresa debe **procurar activamente su reparación** mediante procesos legítimos sola o en cooperación con otros actores.

c. Implicada o relacionada con el impacto

Cuando no causa, ni contribuye pero por su vinculación comercial puede estar involucrada por los impactos causados por una entidad con la que mantiene relaciones comerciales.

¿Qué debe hacer la empresa en estos casos? (PR19)

Si una empresa se encuentra en riesgo de verse involucrada en la aparición de una consecuencia negativa producida por terceros, la empresa no es responsable.

Pero la responsabilidad empresarial de respetar los DDHH requiere que **mitigue el impacto que cause un tercero a través de su influencia.**

También la empresa puede decidir hacerse cargo de la reparación para colaborar con los DDHH, por su reputación o por otros motivos.

Componentes del Enfoque de Gestión

Compromiso Político de respeto de los DDHH.

Proceso de **Diligencia Debida** en DDHH.

Procesos que permitan **remediar sus impactos negativos** sobre los DDHH

Compromiso Político (PR16)

- Para asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso mediante una **declaración política**.
- El compromiso con los DDHH exige un compromiso político al **más alto nivel de la empresa y su difusión** correspondiente, interna y externamente.
- Es una **decisión estratégica en la planificación y asignación de responsabilidades y recursos** que transmite confianza a las partes interesadas.

La declaración del CP debe:

- Ser aprobada al **más alto nivel** de la empresa
- Ser elaborada en base al **asesoramiento especializado interno y/ o externo.**
- Estipular las **expectativas de DDHH** de la empresa con respecto al personal, los socios y otras partes relacionadas e interesadas.
- Estar **disponible al público** y ser comunicada externa e internamente a todo el personal, socios y partes interesadas.
- **Reflejarse en las políticas operativas** y los procedimientos necesarios para integrarla e inculcar el compromiso asumido en toda la empresa.

Debida Diligencia, ISO 26000

- “proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto o de una actividad de la organización, con el objetivo de evitar y mitigar dichos impactos negativos” (ISO 26000, 2010).

El proceso de Debida Diligencia en materia de DDHH (PR17)

Tiene como objetivo de **identificar, prevenir, mitigar y responder las consecuencias negativas** de sus actividades, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de DDHH.

Es la forma en que una empresa determina qué información necesita para **comprender sus riesgos específicos relacionados con los derechos humanos** en un momento y contexto operacional determinado.

El proceso de DD en materia de DDHH (PR17)

Debe cubrir los **impactos adversos que la empresa pueda causar o contribuir mediante sus actividades o que puedan estar directamente ligados con sus operaciones**, productos o servicios por sus relaciones comerciales.

Varía en su complejidad según el tamaño, el riesgo sobre los DDHH, la naturaleza y tipo de operaciones de la empresa.

Debe ser un **proceso continuo**. Los riesgos para los DDHH pueden cambiar con el tiempo a medida que evolucionan las operaciones de la empresa.

La Debida Diligencia: los 4 pilares

1. Diagnóstico (PR18)

- Evaluación de riesgos e impactos.

2. Integración (PR19)

- Procesar y actuar sobre resultados de evaluación

3. Seguimiento (20)

- Realizar un monitoreo de la eficacia de su respuesta

4. Difusión (PR21)

- Transparencia en la rendición de cuentas/Comunicar sobre los impactos

Algunas preguntas que pueden ayudar:

- ¿Disponemos de sistemas de seguimientos que podamos integrar al monitoreo de nuestras potenciales consecuencias negativas en materia de DDHH? ¿Son adecuados?
- ¿Existen indicadores establecidos ya aceptados que podamos utilizar?
- ¿Existen sistemas de cuantificación que puedan aplicarse?
- ¿Qué medidas cualitativas necesitamos para garantizar que estamos interpretando los datos correctamente?

COMPROMISO POLÍTICO (PR16)

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH
(PR17)

Evaluación de riesgos e
impactos (PR18)

Integración de las
conclusiones (PR19)

Seguimiento de eficacia
de las medidas
(PR20)

Transparencia en redición
de cuentas (PR21)



Impactos sobre DDHH



Mecanismos de Reparación

La Debida Diligencia: los 4 pilares

1. Diagnóstico (PR18)

- Evaluación de riesgos e impactos.

2. Integración (PR19)

- Procesar y actuar sobre resultados de evaluación

3. Seguimiento (20)

- Realizar un monitoreo de la eficacia de su respuesta

4. Difusión (PR21)

- Transparencia en la rendición de cuentas/Comunicar sobre los impactos

Remediar. Responsabilidad de las empresas

Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos (PR22)

Acceso a mecanismos de reparación

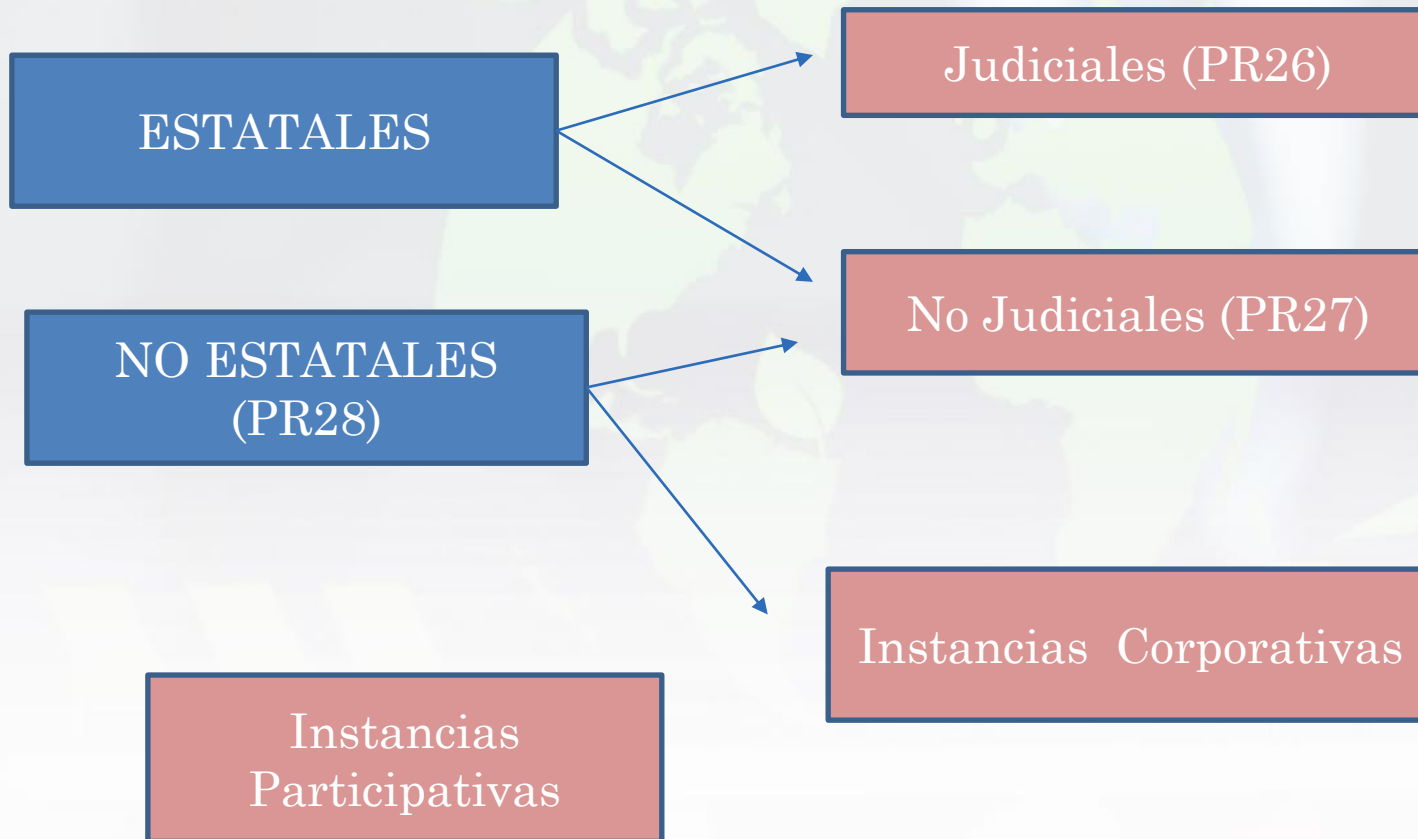
Deber del Estado de Proteger (PR25)

Responsabilidad de las empresas de Respetar (PR29 y PR30)

Los Estados deben tomar medidas adecuadas para investigar, sancionar y reparar.

Mecanismos que a nivel de la empresa permitan proveer alertas tempranas de impactos negativos y resolver quejas antes de que empeore la situación.

Mecanismos de Reparación (PR 26, 27 y 28)



Mecanismos de Reparación.

Rol de las empresas

- El acceso a recursos efectivos también es una parte crítica de la responsabilidad de las empresas: reparar cuando ha causado/contribuido a impactos negativos.
- Distintos mecanismos operacionales de queja pueden jugar un rol importante en permitir un remedio directo y hacer frente a los impactos antes de que empeoren.
- Las empresas deben cooperar con buena fe con otros mecanismos legítimos.

Crterios de eficacia de mecanismos de reclamación no-judiciales (estatales o no) (PR31)

Legítimos

- Suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder por el correcto desarrollo de los procesos de reclamación.

Accesibles

- Ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades de acceso.

Predecibles

- Disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles, así como los medios para supervisar la implementación.

Equitativos

- Asegurar un acceso razonable para las víctimas a las fuentes de información, asesoramiento y conocimientos especializados necesarios para abrir un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto.

Crterios de eficacia de mecanismos de reclamación no-judiciales (estatales o no) (PR31)

Transparentes

- Mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público en juego.

Compatibles con los derechos

- Asegurar que los resultados y las reparaciones sean consistentes con los DDHH internacionalmente reconocidos.

Fuente de aprendizaje continuo

- Adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños futuros.

Participación y diálogo

- Los mecanismos de nivel operacional deben basarse en la consulta a los grupos interesados y el diálogo como medios para abordar y resolver los agravios.



**VI FORO INTERNACIONAL
DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL**



VI FORO INTERNACIONAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

9-10-11 de noviembre 2021



Experiencias prácticas en Argentina

#DDHH #Empresas #Debida Diligencia #innovacionsocial

Nicolás Liarte-Vejrup, MBA

**VI FORO INTERNACIONAL
DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL**



Programa Empresas de Propiedad Estatal 2020-21

Objetivos

Promover la comprensión e internalización de los estándares internacionales de respeto a los Derechos Humanos por parte de las empresas de propiedad Estatal.

Facilitar espacios de discusión y promoción de los DDHH en las empresas.

Desarrollar una política corporativa de Derechos Humanos y aprobarla por directorio en línea con los principios Rectores de Naciones Unidas (Proteger, Respetar, Remediar)

#Empresas Públicas Referentes



#3 PRINCIPIOS RECTORES

Deber del Estado de proteger

- Políticas
- Reglamentación
- Justicia

Responsabilidad de las empresas de respetar

- Actuar con debida diligencia para evitar impactos
- Hacer frente a las consecuencias negativas cuando tienen lugar

Acceso a reparaciones

- Acceso efectivo para victimas
- Judicial y no-judicial



Centro Vincular – OCDE
Miembros del Pacto Global

Proceso de análisis sobre los impactos reales y potenciales en materia de DDHH

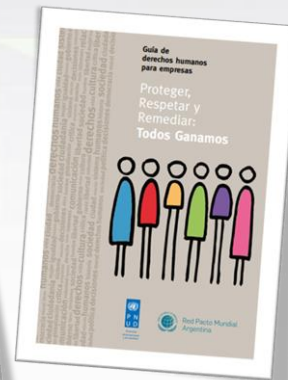
Incorporar en el Sistema de Gestión

#Auto Evaluación en DDHH

- La herramienta para la elaboración del auto diagnóstico.
- 4 ejes con más de 100 indicadores;
- A. GESTION DE LA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE;
- B. PRÁCTICAS LABORALES;
- C. IMPACTO EN LA COMUNIDAD;
- D. GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

INSTITUTO DANÉS
DE DERECHOS
HUMANOS

CERALC
Conducta Empresarial Responsable
en América Latina y el Caribe



#CADENA DE VALOR– PDD DDHH



Obstáculos

- Falta de conocimiento del negocio en profundidad
- Escasa antigüedad de colaboradoras/es que participaron en el proceso,
- Escasa participación de áreas funcionales (operaciones, producción, cálida etc)
- Cambio de posiciones e incorporaciones tardías de algunos integrantes.
- Falta de visión integral del negocio para reconocer su cadena de valor y actores principales
- Visión legalista del negocio, en lugar de tomar una visión de las buenas prácticas sectoriales.
- Se presume falta de enfoque en DDHH de las restantes áreas.

Oportunidades

- Integrar a todos los niveles en temáticas de DDHH
- Indagar y evaluar la compañía.
- Desconocimiento de acciones y programas en marcha.
- Formalizar procesos existentes en la gestión y fortalecer monitoreos.
- Formalizar documentación, políticas y sociabilizar.
- Fortalecer el buen posicionamiento de las empresas y contagiar el sector.

Derechos
Humanos

Color
Vivienda
Igualdad
Idioma
votar
Casarse
Trabajar
Descansar
Raza
Salud
Familia
Nacionalidad
Opinión
Libertad
Bienestar
Justicia

Dignidad
Asociación
Religión
Deberes
Obligaciones
Alimentación
Propiedad
Vestido

Resultados Del Programa



Networking



4 Políticas de DDHH



Documentando la
experiencia.



Evaluando el
Monitoreo ????

A glowing lightbulb is the central focus of the image, set against a soft blue background. The lightbulb is illuminated from within, creating a warm, golden glow. The background is a gradient of light blue, with the lightbulb's glow casting a soft shadow on the surface below it. The overall mood is one of inspiration and innovation.

Muchas gracias!

Nicolás Liarte-Vejrup (MBA)

Sustainable Management Consultant
Human Rights | SDG | Ethics & Compliance



VI FORO INTERNACIONAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

9-10-11 de noviembre 2021



Ingresa a
www.cidecuador.org

Una vez finalizado este evento, ésta presentación
estará disponible en su respectiva página

**VI FORO INTERNACIONAL
DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL**