



**Derechos humanos**  
**Gestión de la diversidad**  
**Desarrollo sostenible**

# DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

## Proteger – Respetar – Remediar



- i. Derechos humanos
- ii. Derechos humanos y empresas
- iii. Caso testigo

# Derechos humanos

- Los Derechos Humanos se fundamentan en la dignidad de la persona.
- Todo ser humano, sin importar su edad, religión, sexo o condición social, goza de facultades, prerrogativas y libertades fundamentales.



- Universales
- Inderogables
- Inalienables
- Imprescriptibles
- Indivisibles (*intrínsecos a la condición humana, no se pueden respetar unos y violar otros*)
- Interdependientes

# Derechos humanos

## Nivel de referencia mínimo

Carta Internacional de Derechos Humanos:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Declaración de la OIT sobre derechos fundamentales del trabajo



## Instrumentos: Convenciones

- Convención internacional sobre la eliminación de todas la formas de discriminación racial.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convención sobre los derechos del niño.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias.
- **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.**
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. (individuales y colectivos)
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas.

# Derechos humanos

## Violaciones graves

En general se consideran incluidos:

- el genocidio,
- prácticas de esclavitud,
- las ejecuciones sumarias y/o arbitrarias,
- la tortura, las desapariciones forzadas,
- la detención arbitraria y prolongada,
- la discriminación sistemática.



**Delitos internacionales:** Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional. Actos perpetrados con la intención de destruir total o parcialmente a un grupo nacional, étnico, racial o religioso como tal. Los crímenes contra la humanidad (ataques sistemáticos y generalizados contra la población civil entre los que figuran el asesinato, la esclavitud, la tortura, la violación y la persecución discriminatoria. Los crímenes de guerra –tal como se definen en el derecho internacional humanitario – y el crimen de agresión.

# Derechos Humanos

- **Derechos de *primera generación***

*Derechos civiles y políticos*

- **Derechos de *segunda generación***

*Derechos económicos, sociales y culturales.*

- **Derechos de *tercera generación***

*La comunidad y los lazos de solidaridad.*

- **Derechos de *cuarta generación***

*Tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y su incidencia en la vida de las personas*



# Derechos Humanos

## ¿Cómo se protegen?

- Instrumentos jurídicos  
(Declaraciones, Pactos y Convenciones)
- Sistema Universal de Protección de los DDHH



## Cambio de paradigma

- 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
- Iniciativas: **Pacto Global – Objetivos de Desarrollo Sustentable (Objetivos del Milenio) – Guía John Ruggie**

# Derechos humanos y empresas

## Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos

En junio de 2008 el representante especial formuló una única recomendación basada en tres principios fundamentales



**Proteger, respetar y remediar** los derechos humanos.

El marco de principios fundamentales es utilizado por gobiernos, empresas, asociaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil y por instituciones multilaterales como la Organización Internacional de Normalización y la OCDE.

### **2011 PR aprobados por CDH-ONU**

Base del sistema internacional del sistema de DDHH

Roles	Proteger	Respetar	Remediar
Estado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer protección contra violaciones de DDHH en su territorio incluidas las empresas. <b>Prevenir, investigar, castigar y reparar</b> abusos cometidos por privados.</li> <li>• Enunciar con claridad qué se espera de las empresas en su territorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que empresas de su propiedad respeten los derechos humanos. Adoptar medidas adicionales de protección contra violaciones cometidas por sus empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoptar medidas apropiadas para garantizar, por vías judiciales, administrativas, legislativas, cuando se produzcan abusos en su territorio para que los afectados accedan a mecanismos de reparación eficaces, judiciales o extrajudiciales (mediación).</li> <li>• Equilibrar relaciones de fuerza entre las partes.</li> </ul>
Empresas		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar: abstenerse de infringir y hacer frente a las consecuencias: <b>evitar, prevenir, mitigar, remediar.</b></li> <li>• Actuar con <b>debida diligencia</b> No vulnerar los derechos de terceros.</li> <li>• <b>Compromiso político</b> (<i>Saber y hacer saber</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación, judiciales o extrajudiciales.</li> <li>• Reparar consecuencias negativas de sus actividades</li> </ul>



# Human Rights and Business Dilemmas Forum



## Theme: Freedom of association

“ How does a company respect the right to freedom of association in its operations and supply chain when its operations, business partners or suppliers are based in countries where such rights are heavily restricted in law and/or practice?”

Access to water

Child labour

Community relocation

Conflict minerals

Corruption

Cumulative impacts

Doing business in conflict-affected countries

Ethnic minorities

Forced labour

Freedom of association

Freedom of religion

Freedom of speech

Gender equality

Health and safety

HIV/AIDS

Housing

Human trafficking

Freedom of speech

Gender equality

Health and safety

HIV/AIDS

Housing

Human trafficking

Indigenous peoples' rights

Living wage

Migrant workers

Privacy

Product misuse

Security forces

Stabilisation clauses

Working hours

Working with SOEs

Introduction to business and human rights

Respect and Remedy' Framework and Guiding Principles

Dilemmas for business in the new growth environments

discuss dilemmas, share insight & suggest good practice

Case studies

# Contra la discriminación

Prohibición de toda forma de discriminación

Entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sexo, edad, religión, nacionalidad, gremial o político (Art.17 LCT). Esta norma especial coincide con la Ley general N° 23.592

Reconocimiento de la plena capacidad de la mujer para realizar todo tipo de contratos (Art. 172 LCT). n Reconocimiento de la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato como derecho fundamental de los trabajadores y las trabajadoras, (Cap. "De la Formación Profesional" LCT). n Igualdad de remuneración: Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (Art. 172 LCT).

Ley 27.499 (Micaela) Capacitación en género destinada a las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación".



# Protección

**Descanso** intermedio por horarios discontinuos (Art.174 LCT).

**Prohibición de encargar la ejecución de trabajos a domicilio** a mujeres ocupadas en dependencias de la empresa a fin de evitar violaciones a las limitaciones de la jornada de trabajo (Art.175 LCT).

**Prohibición de ocupar a mujeres en trabajos penosos, peligrosos o insalubres** (Art.176 LCT).

**Protección a la maternidad** (Art. 177 a 179 LCT).

**Art. 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo**

La licencia por maternidad es de 90 días, cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Las mujeres podrán optar por dividir su licencia por maternidad en treinta (30) días antes del parto y 60 (sesenta) días posteriores



**Art. 178.- Presunción de despido por causa del Embarazo**

**Art. 179.- Descansos diarios por lactancia**

Las mujeres trabajadoras madres podrán disponer durante 1 (un) año, de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo/a, en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado.

**Art. 183.- Situaciones especiales**

Derecho a ampliar su licencia por maternidad, sin goce de sueldo, por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Derecho a renunciar al contrato de trabajo, percibiendo una indemnización equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su sueldo por año de antigüedad.

# Protección

**Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485)**

**Modalidades de violencia laboral contra las mujeres:**

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos y privados, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, edad, maternidad, apariencia física o la realización del test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo incluye el hostigamiento en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.



# Convenios

N°100: Convenio sobre igualdad de remuneración (1951): “Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los varones cuando realizan un trabajo del mismo valor”. Para garantizar la igualdad de remuneración es necesario hacer una evaluación objetiva del empleo que considere el valor del trabajo correspondiente a cada puesto. Para determinar dicho valor es preciso tener en cuenta, entre otras cosas, por ejemplo, las costumbres y las prácticas, los planes de clasificación salarial del sector público, los acuerdos colectivos. Sin embargo, hay gran resistencia para abordar la discriminación en materia de remuneración en un proceso de evaluación integral que precisa estudios específicos y cruce de variables.

N° 156: Convenio sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (1981): todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminadas ni discriminados por esta condición. N°183: Convenio sobre la protección a la maternidad (2000): revisa y actualiza el Convenio N°103. N

N° 190: Violencia y acoso en el mundo del trabajo (2020)



# Discriminación Directa

Convenio 111 de la OIT de 1958: “[...]competen a cualquier distinción, exclusión, preferencia basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional o de origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación”.

No serán considerados actos discriminatorios las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en la calificación exigida para un empleo determinado.



En Argentina el **artículo 16 de la Constitución Nacional** establece que “la Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”.

La **Ley 23592** establece como acto discriminatorio a todo aquel que impide, obstruye o restringe, o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de derechos y garantías fundamentales reconocidas por nuestra Constitución Nacional, particularmente cuando el acto u omisión esté determinado por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología opinión política o gremial, sexo, condición económica, condición social o caracteres físicos.

Art. 17 de la **ley de Contrato de Trabajo** afirma que “se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, gremiales o de edad”.



# Identidad de género

**Los Principios de Yogyakarta, cuya denominación completa es “*Los principios de Yogyakarta sobre la Aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género*”,**

## **Ley 26.743 sobre el derecho a la identidad de género**

*(Sancionada el 9 de mayo de 2012)*

Reconoce expresamente el derecho a la identidad de género: “

Toda persona tiene derecho:

- Reconocimiento de su identidad de género;
- Libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;
- Derecho a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada” (art.1).

# Discriminación

**Positiva:** Acción destinada a favorecer a grupos desprotegidos para lograr su integración social a través de la gestión de la diversidad.

**Negativa:** Una distinción o exclusión basada en juicios de raza, religión, nacionalidad, opinión política, etc.

**Indirecta:** Cuando un criterio de selección, en apariencia neutro, genera inequidad por razones de sexo, religión, opinión política, etc.

## Decisiones

Evaluación - Promociones – Desvinculaciones – selección de las personas para participar de un proyecto

# Género e identidad de género



## Identidad de género

Múltiples identidades fragmentadas que se reconocen en su singularidad, pero que sin embargo no resignan las formas de acción colectiva.

La “forma sujeto” es la existencia histórica mediante la cuál adopta las prácticas sociales. Agente de prácticas sociales.

# Gestión de la Diversidad

Promoción de la diversidad en conformación de equipos en la organización y en toda la cadena de valor.

Reconocimiento y valoración del otro en su diferencia

Diversidad identitaria – Diversidad cognitiva

La diversidad puede ser una oportunidad para:

- Desarrollar equipos que encuentren soluciones más innovadoras y sólidas.(\*)
- Crear ventajas competitivas con nuevas competencias laborales.
- Consolidar nuevos segmentos de mercado.
- Ampliar las posibilidades de atraer y retener talentos.
- Establecer mejores condiciones para motivación de los empleados.
- Mejorar la reputación corporativa.

(\* ) Exponerse a puntos de vista divergentes facilita la reflexión y el acceso a decisiones más eficaces.

# Códigos de conducta



Toda conducta moral comporta una relación con el código, una relación con la realidad y a una relación consigo mismo.

# Aplicación de normas

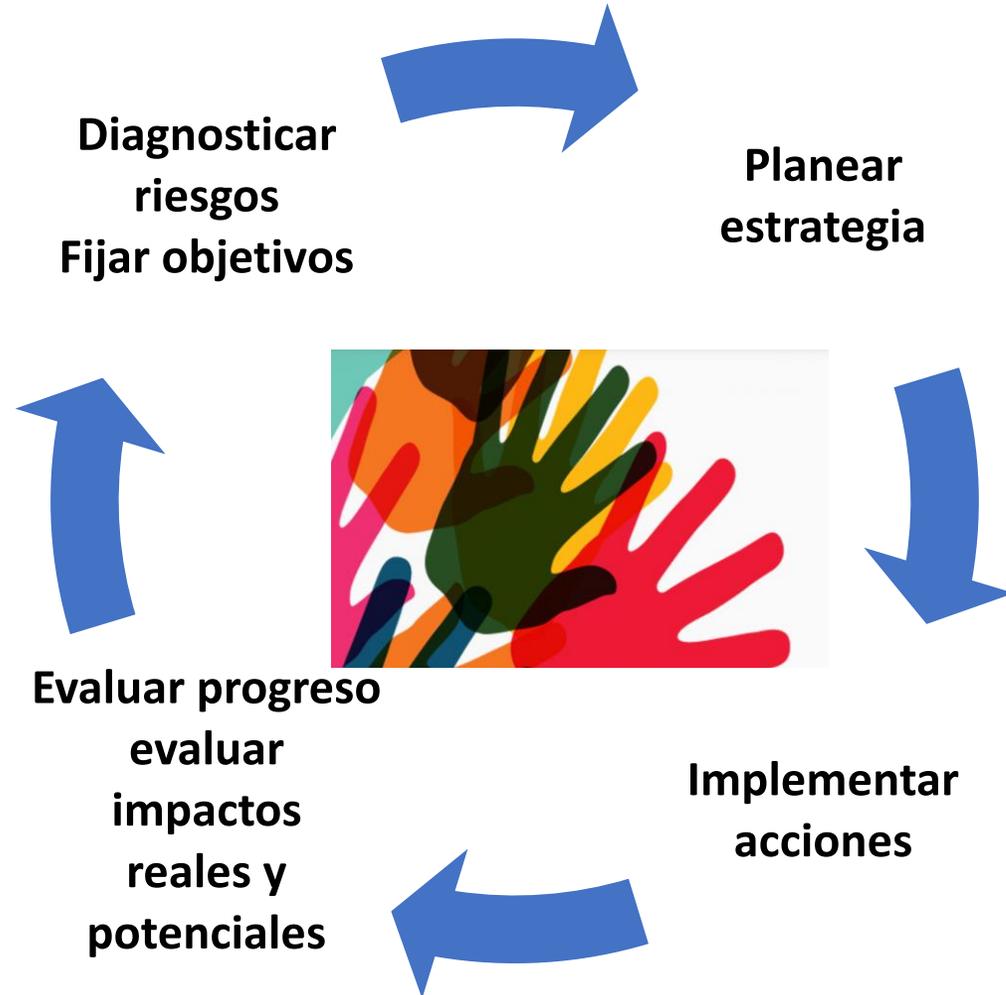


- Las normas deben ser conocidas por todos los empleados.
- Proceso de revisión periódico
- Se deben explicar las razones de su puesta en vigencia.
- Presentación por escrito. (Evitar la ambigüedad)
- Principio de razonabilidad. Relación con la operación.
- La administración poco estricta de una norma requiere su revisión antes de aplicar sanciones.
- La comunicación a los empleados debe ser fehaciente.

# Derechos humanos

## Deber de respetar

En caso que una empresa cause un **impacto negativo** sobre los DDHH, es su responsabilidad **cesar en dicho impacto y participar activamente en su remediación.**



# Discapacidad



Las **personas con discapacidad** como sujeto de derecho.

Autonomía

Inclusión

Igualdad en dignidad y libertad

Autodeterminación y participación de la vida política



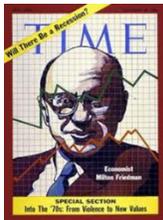
# Tradiciones y modelos



**50' Filantropía:** Decisiones de los empresarios. No estaban vinculadas con la estrategia del negocio. Comienza a verse la necesidad de seguir líneas de acción relacionadas con los valores de la sociedad.



**60' Enfoque sistémico:** La organización interactúa en el sistema social. No puede actuar de manera aislada. Reconoce los efectos positivos y negativos que genera en la sociedad.



**70' Teoría neoclásica:** La responsabilidad de la organización debe limitarse a la obtención de ganancias respetando las normas legales y éticas impuestas por la sociedad.

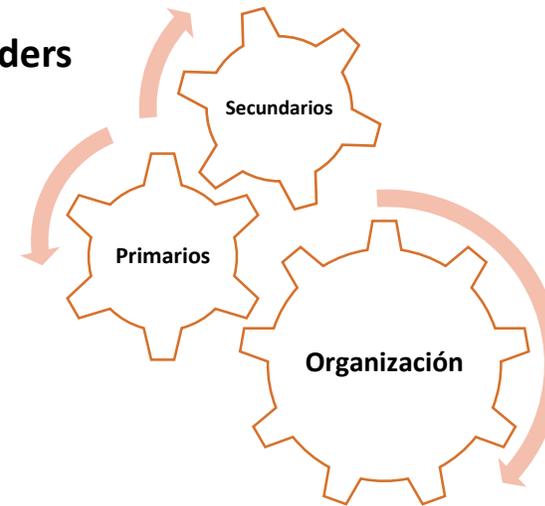
# Tradiciones y modelos

## Teoría de los Stakeholders

Las empresas que interactúan en un sistema interdependiente, se vinculan con grupos de interés. Partes interesadas que pueden impactar o ser impactadas por el desarrollo de las actividades de la organización.



## Stakeholders



Estrategia  
Tipo de actividad  
Factores del contexto  
(Políticos, sociales, tecnológicos, etc.)



# Tradiciones y modelos

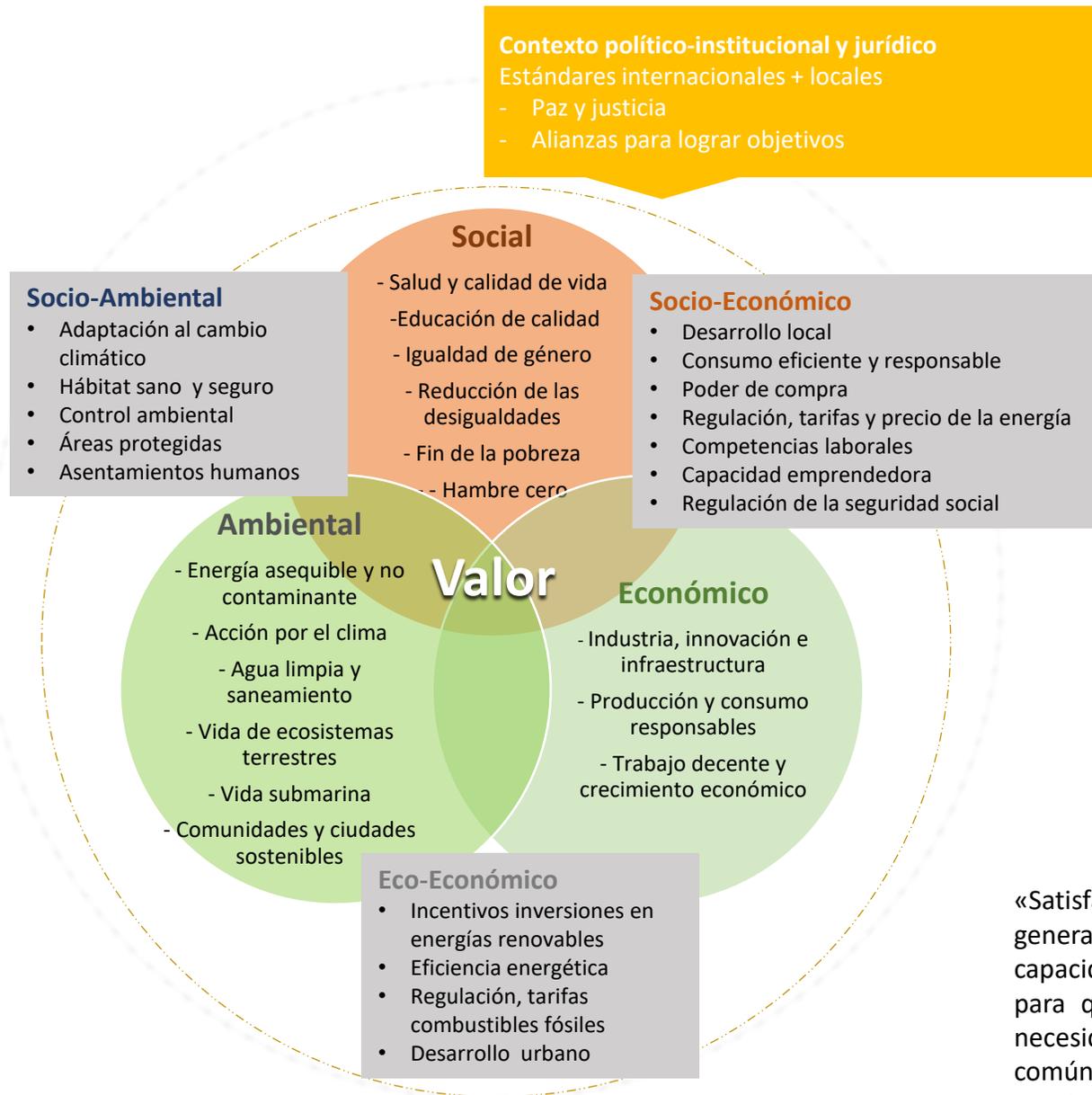


**90' Teoría de la ciudadanía corporativa:** las compañías desarrollan y administran relaciones en un contexto social amplio. Se ocupan de las relaciones sociales en un marco de derechos ciudadanos.



**Teoría de la licencia para operar:** La sociedad proporciona a la empresa la licencia para operar y, por lo tanto, la empresa debe satisfacer las necesidades de esa sociedad

# Desarrollo Sostenible



«Satisfacer las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para que logren satisfacer sus propias necesidades». (Informe «Nuestro futuro común», Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, 1987)



# Pacto Global

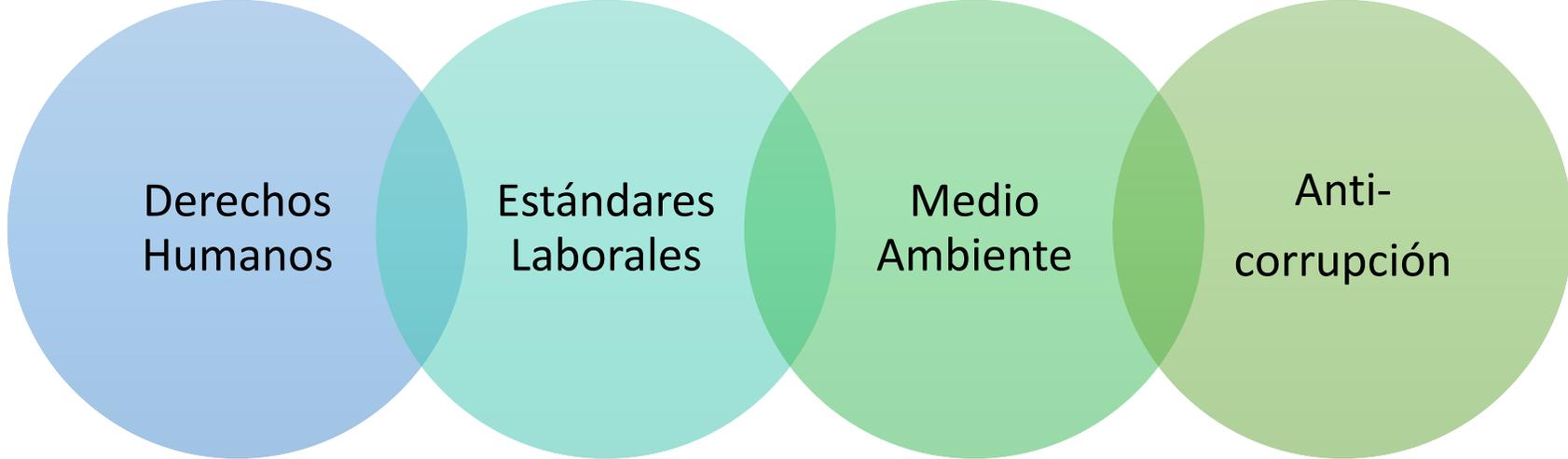
**La Red Argentina del Pacto Global se crea en 2004  
TGN es miembro fundador**



En 1999, el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, propuso en el Foro Económico Social de Davos la idea de lanzar un Pacto Global entre las Naciones Unidas y **el empresariado mundial** con el objetivo de salvaguardar un crecimiento económico duradero en el contexto de la globalización, mediante la promoción de un conjunto de valores universales que son considerados fundamentales para satisfacer las necesidades de la población mundial. Estos valores se agrupan en 4 grandes áreas.



# Diez principios del Pacto Global



## Derechos Humanos

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

## Estándares Laborales

3. Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.
4. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio.
5. Apoyar la abolición de cualquier forma de trabajo infantil.
6. Apoyar la eliminación de las prácticas discriminatorias en empleo y ocupación.

## Medio Ambiente

7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

## Anti-corrupción

10. Trabajar contra la Corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



# Objetivos de Desarrollo Sostenible - ONU





# ODM – ODS

## 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible

1. **Erradicar la pobreza** en todas sus formas en todo el mundo.
2. **Poner fin al hambre**, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.
3. **Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todas las edades.**
4. Garantizar una **educación de calidad inclusiva** y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
5. Alcanzar la **igualdad entre los géneros** y empoderar a todas las mujeres y niñas.
6. Garantizar la disponibilidad y la **gestión sostenible del agua** y el saneamiento para todos.
7. Asegurar el **acceso a energías** asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.
8. Fomentar **el crecimiento económico sostenido**, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.
9. **Desarrollar infraestructuras resilientes**, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.



10. **Reducir las desigualdades** entre países y dentro de ellos.
11. **Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles**
12. Garantizar las **pautas de consumo y de producción sostenibles**
13. Tomar medidas urgentes para **combatir el cambio climático y sus efectos** (tomando nota de los acuerdos adoptados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático)
14. Conservar y **utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos** para lograr el desarrollo sostenible
15. Proteger, restaurar y **promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres**, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica
16. Promover **sociedades pacíficas e inclusivas** para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
17. Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la **alianza mundial para el desarrollo sostenible**

# Definiciones

“El concepto de Responsabilidad Social Empresaria nace junto a la noción de empresa moderna. Hace referencia a una nueva manera de hacer negocios, en la cual las empresas tratan de encontrar un estado de **equilibrio entre la necesidad de alcanzar objetivos económicos, financieros y de desarrollo; y el impacto social o ambiental de sus actividades**”

Organización Internacional del Trabajo



“La responsabilidad social empresaria constituye el compromiso de la empresa de contribuir al desarrollo sostenible, con la participación de sus grupos de interés, a fin de mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto”.



Consejo Empresario Argentino  
para el Desarrollo Sostenible

# Responsabilidad social: desarrollo del concepto

- 90' **Reformulación:** servicios públicos de gestión privada. Reformulación de la tradición filantrópica.
- 90' **Etapas de instalación de la RSE:** Adaptación a prácticas globales, cambios tecnológicos, crecimiento del tercer sector y repliegue del Estado. Relaciones con la comunidad.
- 00' **Crisis y etapas de expansión de la RSE:** búsqueda legitimidad social a través de alianzas, experiencias de articulación público privadas, incorporación de los grupos de interés.

2001



- 10' **Desarrollo Sustentable:** Redescubrimiento del Estado, discusión de los modelos de desarrollo con demanda de más y mejor Estado.

Hacia nuevas formas articulación?

Relaciones: Sociedad civil – Estado – Sector privado



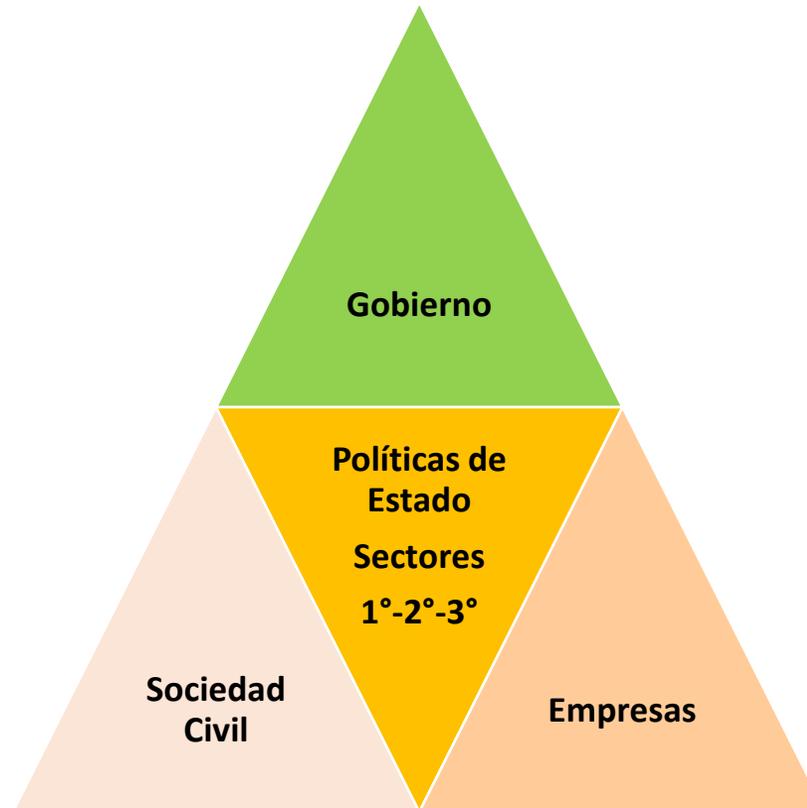
¿...?



Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible



# Sistema interdependiente



**Empresas:** Sector privado y público, instituciones financieras, redes comerciales.

**Gobierno:** Instituciones supranacionales; Estados, nacionales, provinciales y municipales; entes reguladores. / Poder legislativo / Poder judicial /

**Sociedad Civil:** ONG's, agencias de voluntarios, medios de comunicación, sindicatos, universidades y centros de investigación.

# Cadena industrial



# Cadena de valor de ciclo cerrado



# Responsabilidad social

Medición

Reportes de sustentabilidad

