

Primer Plan Nacional de Acción argentino en Empresas y Derechos Humanos (2019-2023)



EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

PROTEGER, RESPETAR, REMEDIAR

AUTORIDADES

Presidente de la Nación
Ing. Mauricio Macri

Jefe de Gabinete de Ministros
Lic. Marcos Peña

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación
Ministro
Dr. Germán Garavano

Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural
Secretario
Lic. Claudio Bernardo Avruj

Subsecretaría de Asuntos Estratégicos en Derechos Humanos
Subsecretario
Dr. Leonardo Fabián Szuchet

EQUIPO TÉCNICO

Coordinadora de Políticas Públicas de Empresas y Derechos Humanos
Dra. Denisse Yanil Cufre
Mg. Ing. Guillermo Pallotti

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, septiembre de 2019

Agradecimientos

A los puntos focales designados por las carteras ministeriales por su gran compromiso: Felipe Crespo y Pablo Gutiérrez Ageitos (Secretaría de Gobierno de Agroindustria), Laura Ramírez Barrios (Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto), Leonardo Palladino y Constanza Barbera (Secretaría de Gobierno de Salud), Fernanda Schillman y Victoria Morales Gorleri (Ministerio de Salud y Desarrollo Social), Cecilia Garau, María Victoria Ronchetti y Luciano Pafundi (Ministerio de Producción y Trabajo), María Celeste Pinera (Secretaría de Gobierno de Ambiente y Desarrollo Sustentable), y Juan Ignacio Morelli, Gisela Dohm, Agustina Vázquez y Jorge Lupis (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos).

También a la Defensoría del Pueblo de la Nación, Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, CIPPEC, Foro del Tercer Sector, Ignacio de Casas (Universidad Austral), Universidad de Flores y a Florencia Wegher Osci (Universidad Nacional del Litoral) por sus aportes a la matriz y línea nacional de base.

Al Sistema de Naciones Unidas Argentina por el apoyo técnico brindado en la elaboración del Plan Nacional. En igual sentido, a ACNUDH, OIT, OCDE y la Unión Europea por el impulso a este plan a través del Proyecto CERALC y cooperación para la organización del Foro Regional: Planes Nacionales de Acción y Políticas Públicas sobre Empresas y Derechos Humanos.

ÍNDICE

ÍNDICE	3
SECCIÓN I: COMPROMISO INSTITUCIONAL	4
Fundamentación	6
De la Responsabilidad Social Empresaria a la Perspectiva de Derechos Humanos en la Conducta Empresarial Responsable	6
La relación de Argentina con la OCDE y la generación de sinergias para fomentar la conducta empresarial responsable	9
Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos	11
Experiencias internacionales	13
Argentina: hacia la elaboración del Plan de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos	15
Instancias y procesos de diálogo	16
SECCIÓN II: LÍNEA NACIONAL DE BASE	20
Necesidad de su elaboración	20
Proceso de elaboración de la Línea Nacional de Base	21
Estado de situación	25
Instrumentos legales internacionales y regionales	25
Perspectiva de niñez y adolescencia en el PNAEDH	36
Otras brechas detectadas	49
Género y trabajo decente	50
Derecho a un ambiente sano y relación con el territorio	55
SECCIÓN III: COMPROMISOS	62
Ejes temáticos	63
SECCIÓN IV: MONITOREO Y EVALUACIÓN	114
SECCIÓN V: UNA APUESTA REGIONAL	116
Alineación del PNA con el proyecto para la promoción de la Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC)	118
ANEXO I: GLOSARIO	119

SECCIÓN I: COMPROMISO INSTITUCIONAL

En un mundo globalizado las actividades de las empresas tienen profundo impacto en la vida política, económica y social de las comunidades en las que se integran, en la medida en que atraen y producen inversión, trabajo y crecimiento económico, elevando el nivel de vida y aportando medios para mejorar la educación y otros servicios sociales. Tradicionalmente, la actuación de las empresas y el despliegue de sus actividades comerciales quedaba supeditado a las disposiciones de derecho privado; sin embargo, el incremento de la conflictividad social vinculada al rol de las empresas y sus operaciones volvió necesario desplegar un conjunto de herramientas y dispositivos con la finalidad de compatibilizar esta actividad privada con los estándares de derechos humanos vigentes en el ordenamiento interno e internacional.

En este sentido, el diseño y la implementación de una política de Estado en materia de Empresas y Derechos Humanos importa reconocer los desafíos para la protección de los Derechos Humanos generados por el desarrollo de la actividad corporativa. Todavía más cuando se observa el aumento sostenido de los impactos económicos, sociales, ambientales y culturales de la actividad de las empresas que afecta principalmente a grupos en situación de vulnerabilidad.

En este escenario, el paradigma contemporáneo en materia de conducta empresarial responsable busca impulsar un modelo de desarrollo con enfoque de derechos, esto es, un esquema de inversiones que incorpore como condición basal la garantía de proteger y respetar los derechos de la totalidad de habitantes del territorio argentino.

EXPECTATIVA DEL ESTADO ARGENTINO

Que las empresas operando en Argentina, especialmente aquellas que poseen participación estatal, adopten políticas institucionales de respeto a los derechos humanos. Asimismo, que persigan estándares de conducta empresarial responsable y apliquen progresivamente mecanismos de debida diligencia en derechos humanos para prevenir, mitigar y reparar impactos adversos en derechos humanos.

Es por ello que cada día son más las compañías que buscan el valor añadido de responder a los reclamos de la sociedad y generar confianza, en la medida en que también aumentan los índices y rankings de riesgo financiero que analizan el respeto de las empresas a los derechos humanos, y que las evalúan en función de estos estándares. Estos cambios dibujan un nuevo escenario en el que, progresivamente, las empresas asumen un nuevo rol como promotoras de los derechos humanos.

La presentación del Primer Plan Nacional de Derechos Humanos (PNADH) incluyó, dentro de su eje temático de Cultura Cívica, el tópico Empresas y Derechos Humanos, con el objetivo de impulsar políticas públicas destinadas a proteger, respetar y remediar, según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

De esta manera, se plasmaron los objetivos del Programa Nacional de “Estado, Empresas y Sindicatos: políticas de derechos humanos para proteger, respetar y remediar”, llevado adelante en el ámbito de la Dirección Nacional de Protección de Derechos y Resolución de Conflictos, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, durante el año 2016 y 2017. En 2018, se asignó a la flamante Coordinación de Políticas Públicas de Empresas y Derechos Humanos, dependiente de la Subsecretaría de Asuntos Estratégicos en Derechos Humanos, de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural (SDHyPC) la implementación de los compromisos del PNADH.

**OBJETIVO PNADH
(2017-2020)**

Impulsar políticas públicas destinadas a proteger, respetar y remediar según los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Se abrieron, así, dos grandes líneas de trabajo que tienen que ver con el fortalecimiento de capacidades públicas, privadas y del tercer sector; y el diseño e implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH). El trabajo interministerial fue, desde entonces, una constante.



Desde el gobierno nacional se asumió el compromiso de alentar y promover las buenas prácticas del sector privado siguiendo las normativas de la Organización de Naciones Unidas respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030¹.

Basados en los “**Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos**” de las Naciones Unidas, que establecen la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, a través de los cuales se busca identificar, prevenir, mitigar y responder sobre los efectos negativos que las operaciones y actividades empresariales puedan tener, el Plan de Argentina está enfocado en brindar asesoría y acompañamiento técnico en el

¹ Durante el tercer ciclo del Examen Periódico Universal ante el Consejo de Derechos Humanos “109. La Argentina asumió los siguientes compromisos voluntarios: (...) c) La Argentina se compromete a hacer grandes avances en materia de políticas de desarrollo centradas en los derechos humanos, mediante la incorporación de los derechos económicos, sociales y culturales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la planificación de las políticas públicas y la creación de mecanismos de inclusión a fin de reducir la pobreza;”

diseño y desarrollo de acciones que fomenten una cultura empresarial respetuosa de la diversidad, el pluralismo cultural y los derechos humanos.

El Estado argentino tiene por delante el desafío de consolidar en el ámbito empresarial ambientes libres de discriminación e inclusivos, mediante diversas acciones que promuevan derechos, para alimentar el desarrollo de un país que sea sinónimo de igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan realizarse sobre la base del respeto, la convivencia y la paz. Generar estas condiciones es hoy una tarea conjunta entre el Estado y el sector privado.

En este marco, se manifiesta como presupuesto básico la confianza en que las empresas operando en Argentina respetarán los derechos humanos de conformidad con los Principios Rectores y es por ello por lo que el Estado se compromete a acompañarlas en la implementación de esta agenda. Se resalta la importancia de las políticas descritas y compromisos asumidos en el presente Plan para alcanzar los estándares de responsabilidad corporativa en materia de respeto por los derechos humanos.

El objetivo principal es lograr una mejora en la observancia de los derechos, aunando esfuerzos entre el sector privado y el público.

Fundamentación

De la Responsabilidad Social Empresaria a la Perspectiva de Derechos Humanos en la Conducta Empresarial Responsable

En 1976 la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) adoptó las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (LDEM), y al año siguiente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social (Declaración EMN) que aborda explícitamente la cuestión de los derechos laborales, dictada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y, desde entonces, se ha actualizado periódicamente².

En 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo, en ocasión del año internacional de la mujer, adoptó la Declaración sobre la igualdad de género donde reafirma la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y llama a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres que niegue o limite esta igualdad. La Conferencia adoptó otras resoluciones concernientes a la igualdad de género en 1981, 1985, 1991, 2004 y 2009.

² La Declaración EMN está basada en las normas internacionales del trabajo, incluidos los convenios fundamentales que sustentan la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). La misma es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales - valores de vital

En los años 90 se produjo a nivel global un segundo movimiento para establecer responsabilidades de las empresas debido, principalmente, al impacto para el ambiente de las industrias extractivas (minería, petróleo, gas, etc.) y en la utilización de trabajo esclavo (o en condiciones de servidumbre) fuera del país de origen de la empresa para la confección de determinadas mercaderías.

Comenzó a vislumbrarse la importancia de que las empresas adopten actitudes proactivas en la materia, y ello se reflejó en 1999 en la propuesta del Pacto Global de Naciones Unidas bajo el secretariado general de Kofi Annan, cuyo enfoque es de autorregulación empresarial³. Se trata de una red creada por agencias de las Naciones Unidas para profundizar la cultura de la responsabilidad social corporativa. Esta red brinda canales de participación a través de una política de diálogo mundial que se instrumenta en reuniones entre empresas, agencias de la ONU, organizaciones laborales, ONG y otros actores sociales.

En el año 2000, los Estados reunidos en el marco de las Naciones Unidas aprobaron la Declaración del Milenio, por medio del cual se comprometieron en un conjunto de objetivos respecto de la responsabilidad colectiva de respetar y defender los principios de la dignidad humana, la igualdad y la equidad en el plano mundial. Sobre esta base, se delinearon un conjunto de metas a ser alcanzadas para el año 2015, conocidas como “Objetivos de Desarrollo del Milenio”. La adopción de estos objetivos vuelve la atención hacia el accionar de las empresas y sus consecuencias negativas para las personas y comunidades.

Otra iniciativa importante es la Norma internacional ISO 26000 sobre responsabilidad social, lanzada en 2010, y los Códigos de Conducta empresariales, en general asociados con empresas multinacionales. En todos los casos (con algunas variaciones) propugnan el buen comportamiento de las empresas en las áreas de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente, relación con la comunidad, no discriminación, transparencia, entre otros.

En el año 2005, el Secretario General de las Naciones Unidas nombró al Profesor John Ruggie como Relator Especial sobre Derechos Humanos y Empresas Transnacionales, con el objetivo principal de “*identificar y clarificar los estándares de responsabilidad corporativa para corporaciones transnacionales y otras empresas en lo relativo a los derechos humanos*”. El Relator Especial presentó un marco general para abordar la cuestión en junio de 2008. Este trabajo se conoce como “**Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para Proteger, Respetar y Remediar**”. En su Resolución N° 17/4 del 7/06/2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas hizo suyos estos Principios Rectores y estableció el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas

importancia para nuestras vidas en el plano económico y social. Acompaña a la declaración un seguimiento a la misma.

La Declaración EMN de la OIT fue actualizada más recientemente en 2017 para incluir nuevas normas laborales y resultados de políticas y hacer referencias explícitas a desarrollos globales como la adopción de los Principios Rectores y la ODS. En igual se han revisado las Líneas Directrices.

³ Ver Cufre, Denisse; Raskovsky, Rodrigo; Lascano, Sofía y Botero, Santiago, “Autorregulación empresarial. Herramientas conceptuales”, *Revista de Derecho Penal y Criminología*, año VIII, N°07, agosto 2018.

transnacionales y otras empresas, que celebró su primer período de sesiones en enero de 2012. También a través de dicha resolución estableció un Foro sobre las empresas y los derechos humanos bajo la dirección del Grupo de Trabajo con el objeto de *“examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores y promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, incluidos los problemas de determinados sectores, ámbitos de operación o en relación con derechos o grupos específicos, así como para definir las buenas prácticas.”* A través de la Resolución N° 26/22 de 2014 y la Resolución N° 35/7 de 2017 el Consejo de Derechos Humanos prorrogó el mandato del Grupo de Trabajo.

Desde el año 2011, con la aprobación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y la actualización de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, numerosos actores en el plano internacional, como el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, la Unión Europea y la Organización de los Estados Americanos, han alentado a los Estados a desarrollar planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos. Actualmente, 22 países cuentan con un Plan de Acción Nacional, todos adherentes a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.⁴

La adopción e implementación de Planes de Acción Nacionales continúa representando un objetivo común que, si bien no constituye el único camino idóneo, ciertamente se ha consolidado como el punto de partida común para discutir los procesos de implementación de los PRNU y de otros instrumentos relevantes. Esto ha llamado a la acción tanto de los Gobiernos, como de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH), y la academia (entre otros grupos interesados), para comenzar diálogos sectoriales y multiactor, bajo la premisa de discutir la necesidad de desarrollar una política pública en la materia.

Igualmente se ha reconocido que a pesar de la importancia de generar estándares comunes para la región (los cuales deben incluir enfoques poblacionales especiales como en la niñez, minorías étnicas y la perspectiva de género), los procesos nacionales deben atender a las necesidades y contextos locales, para lo cual es viable que se desarrollen metodologías y herramientas más especializadas y adaptadas a los procesos de cada país, incluyendo aquellas necesarias para llevar a cabo las evaluaciones nacionales de línea de base.⁵

⁴ Comisión Europea. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una estrategia renovada de la UE 2011-2014 para la responsabilidad social corporativa, 2011.

Consejo de la Unión Europea. Marco Estratégico y Plan de Acción de la UE sobre Derechos Humanos y Democracia, 2012.

Consejo de Europa, Recomendación sobre Derechos Humanos y Empresas, CM/Rec(2016)3, en 7 (mar. 2016), <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-businessrecommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>.

OEA: RESOLUCIONES RELEVANTES DE LA OEA EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS AG/RES. 2840 (XLIV-O/14) Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial. AG/RES. 2887 (XLVI-O/16) Promoción y protección de derechos humanos. AG/RES. 2908 (XLVII-O/17) Promoción y protección de derechos humanos. AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18) Promoción y protección de derechos humanos. Desarrolla en la sección XXI el tema de derechos humanos y Empresas.

⁵ Wrzoncki, Elin. Zarama, Germán. Empresas y derechos humanos en América latina y el Caribe: retos y oportunidades para la adopción e implementación de planes de acción nacionales. Instituto Danés de Derechos Humanos, 2019.

Posteriormente, en septiembre de 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que, bajo el lema de “no dejar a nadie atrás”, definen prioridades de desarrollo sostenible a nivel mundial y las aspiraciones para 2030.⁶



Los ODS hacen un llamado a la acción entre gobiernos, empresas y sociedad civil, para poner fin a la pobreza y crear una vida digna y de oportunidades para todas las personas. A diferencia de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, los ODS convocan a todas las empresas para que apliquen su creatividad e innovación para resolver los retos del desarrollo sostenible. Este desarrollo es

entendido como un proceso cualitativo de concretización de potencialidades que puede o no entrañar crecimiento económico, cuyas metas se encuentran íntimamente relacionadas con derechos fundamentales.

Especialmente, cuando se habla de empresas y derechos Humanos⁷, se aborda: lograr la igualdad de género (ODS 5), la reducción de la desigualdad (ODS 10), la promoción del trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8) en sociedades inclusivas y pacíficas (ODS 16). Para ello, se debe atender a un consumo y producción sostenibles (ODS 12), garantizar la disponibilidad de agua limpia (ODS 6), contar con energía asequible y no contaminante (ODS 7), contando con infraestructura resiliente, industrialización inclusiva y sostenible (ODS 9). Además, reconocer la importancia de generar alianzas (ODS 17) para lograr el cumplimiento de los propios Objetivos y sus metas.

La relación de Argentina con la OCDE y la generación de sinergias para fomentar la conducta empresarial responsable

En el año 1997 la Argentina adhirió a la Declaración sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales de la OCDE. La adhesión a esa Declaración hizo al país a su vez signatario de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (en adelante las Directrices de la OCDE), que constituyen parte integral de aquel instrumento. Argentina también estuvo representada y participó activamente en el proceso de

https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/billeder/empresas_y_derechos_humanos_en_america_latina_y_el_caribe.pdf

⁶ Argentina ha adaptado la Agenda 2030 con metas nacionales. Los avances pueden consultarse en: <https://www.odsargentina.gob.ar>

⁷ Para una vinculación entre todas las metas de la Agenda 2030 y derechos fundamentales, puede consultarse la guía de los derechos humanos a los ODS del Instituto Danés de Derechos Humanos, disponible en: <http://sdg.humanrights.dk/es>

actualización de las Líneas Directrices en el año 2011, en el cual se incluyó el componente de derechos humanos en sintonía con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales constituyen el principal conjunto de recomendaciones de dicha organización (respaldadas por los Estados) relacionadas con la conducta empresarial responsable, incluyendo como mecanismo de implementación los Puntos Nacionales de Contacto (PNC). Estas cubren una amplia gama de áreas de políticas, en las que expertos técnicos de los gobiernos trabajan juntos para compartir experiencias y establecer estándares internacionales sobre políticas económicas que tienen relación con la conducta empresarial responsable (CER).

En el caso de Argentina, se estableció el Punto Nacional de Contacto Argentino (PNCA) en el año 2006⁸, en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, con el fin de *"promover la vigencia de las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las Empresas Multinacionales y contribuir a la resolución de asuntos vinculados con la implementación de las mismas"*. Actualmente, el PNCA funciona en el ámbito de la Dirección Nacional de (DNEMU) y cuenta con un Consejo Consultivo formalizado mediante la Resolución N° 138/2019⁹.

El PNCA ofrece una plataforma de mediación y conciliación para ayudar a resolver casos (referidos como "instancias específicas") relacionados con el incumplimiento de las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales por parte de las empresas. Cualquier individuo u organización con



Presentación de la Guía de Debita Diligencia en Buenos Aires, Argentina

interés en el asunto puede

presentar un caso a un PNC con respecto a una compañía que opera en o desde el país, atendiendo lo dispuesto por las Directrices.

⁸ Mediante Resolución Ministerial N°1567 del 31 de julio de 2006, posteriormente derogada por Resolución Ministerial N° 17, del 25 de enero de 2013.

⁹ Puede consultarse su página web en: <https://www.cancilleria.gob.ar/es/iniciativas/pnca>

Finalmente es de resaltar que la OCDE eligió al país para realizar el lanzamiento oficial¹⁰ para América Latina de la Guía de debida diligencia para la conducta empresarial responsable, la que representa la primera referencia práctica en la materia respaldada por los gobiernos, organizaciones de sociedad civil, sindicatos y empresas.

La guía responde a las expectativas de los instrumentos internacionales como los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN), con el objetivo último de contribuir a que las empresas anticipen y prevengan o mitiguen estos impactos, debido a las distintas posibilidades que tienen de estar involucradas en su causa u ocurrencia. La debida diligencia debe ser un proceso continuo, proactivo y reactivo para identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos reales y potenciales. Incluye no sólo las operaciones propias o el negocio central de la empresa, sino toda la cadena de suministro y las actividades vinculadas a sus operaciones, productos o servicios mediante una relación comercial.

Hasta el momento 48 países han acordado respaldar y monitorear la implementación de esta Guía, entre ellos los países latinoamericanos miembros de la OCDE (Chile, México y más recientemente Colombia) además de Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú, quienes también adhirieron a este nuevo instrumento.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Los "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar" se han convertido en el punto de referencia global y oficial para la prevención y el manejo de los impactos adversos sobre los derechos humanos a raíz de actividades relacionadas con las empresas.

Los mismos se basan en el marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar" (2008), que identifica y aclara que los Estados y las empresas tienen responsabilidades y deberes diferentes pero complementarios en la protección de los derechos humanos de las personas que se encuentren en su territorio y/o jurisdicción. Así, los Estados tienen la obligación primordial de proteger frente a los abusos de derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas; y las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Para ello, los Principios Rectores están estructurados en tres pilares:

- **El Pilar 1** suscribe "el deber del Estado de proteger los Derechos Humanos". En tal sentido, la fundamentación del pilar N°1 señala que las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y realicen los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio y/o su jurisdicción. Eso incluye

¹⁰ Durante la realización del Foro Regional: Planes Nacionales de Acción y políticas públicas sobre empresas y Derechos Humanos, realizado el 3 y 4 de junio de 2019 en Buenos Aires, Argentina. Más información en: <https://www.argentina.gob.ar/fororegionalempresasyddhh>

el deber de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas.

- **El Pilar 2** se refiere a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Según este marco, las empresas deben identificar, prevenir, mitigar y remediar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que están involucrados con sus actividades empresariales y dar cuenta de la forma en la que cumplen con esta responsabilidad.

- **El Pilar 3** indica que, como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

Principios Rectores sobre empresas y Derechos Humanos (PRNUs)

	Pilar I (Deber del Estado de PROTEGER)	Pilar II (Deber de las empresas de RESPETAR)	Pilar III (deber conjunto de REMEDIAR)
Principios fundacionales	1 - 2	11 - 15	25
Principios operativos	Funciones generales (políticas y reguladoras) del Estado (PRNU 3)	Compromiso político (PRNU 16)	Mecanismos judiciales estatales (PRNU 26)
	Nexo entre las empresas y los Estados (PRNU 4-6)	Debida diligencia en materia de derechos humanos (PRNU 17 - 21)	Mecanismos estatales no judiciales (PRNU 27)
	Áreas afectadas por conflictos armados (PRNU 7)	Compensaciones legales (PRNU 22)	Mecanismos de queja no estatales (PRNU 28)
	Coherencia política (PRNU 8-10)	Cuestiones relativas al contexto (PRNU 23-24)	Mecanismos de reclamación no estatales (PRNU 29) Iniciativas multilaterales (PRNU 30) Criterios de efectividad (PRNU 31)

Dado que los Principios Rectores no tienen carácter vinculante¹¹, en la citada Resolución de julio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos solicitó a todos los Estados Miembros que elaborasen Planes de Acción Nacionales (PNA) para la implementación de esos principios dentro de sus respectivos contextos nacionales (A/HRC/26/L.1). Previamente la Unión Europea (en 2011 y 2012) y el Consejo de Europa (en 2014) habían realizado requerimientos similares a sus Estados Miembros.

¹¹ El Consejo de Derechos Humanos ha creado el “Grupo de Trabajo Intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos” (2014) con el objetivo de construir un documento internacional que sea jurídicamente vinculante para los Estados (A/HRC/RES/26/9).

En este escenario, en agosto de 2013, el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR) y la Mesa Redonda Internacional sobre Responsabilidad Corporativa (ICAR)¹² lanzaron un proyecto conjunto para desarrollar una guía sobre los PNA para uso de los gobiernos y otras partes interesadas¹³. Esta colaboración tuvo lugar junto con otras intervenciones de ambas organizaciones a nivel internacional, destacando la necesidad de que los países desarrollen sus PNA con un enfoque basado en los derechos humanos. Para elaborar la guía, consultaron a representantes gubernamentales, sociedad civil, empresas, inversionistas, academia, instituciones nacionales de Derechos Humanos y organizaciones regionales e internacionales. El proyecto DIHR-ICAR ha configurado el principal aporte al análisis de las obligaciones del Estado de proteger y remediar los abusos a los derechos humanos relacionados con las empresas bajo los Pilares I y III de los principios rectores; y su metodología ha sido utilizada como recurso clave por los países que diseñaron un PNA¹⁴.

Para la elaboración del PNA argentino se tuvo en cuenta la recomendación de iniciar el proceso con la realización de un Estudio de Línea de Base con resultados preliminares disponibles antes de decidir sobre el alcance, el contenido y las prioridades a abordar. En este sentido, el gobierno argentino concuerda en que la elaboración de una línea de base debe ser el primer paso, en cuanto permite evaluar la implementación actual de un Estado de los principios rectores y los marcos relevantes existentes en el país sobre empresas y derechos humanos¹⁵.

Como señala el DIHR, el Estado pudo identificar y seleccionar las medidas que se incluyeron en el PNA de una manera coherente y transparente. También facilitó la recolección de información para determinar el impacto del PNA en el tiempo. Además, cabe mencionar que la LNB se realizó siguiendo las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la ONU sobre las empresas y los Derechos Humanos para la elaboración de PNAs.¹⁶

Experiencias internacionales

Actualmente, de los 28 Estados Miembros de la Unión Europea, 16 han elaborado planes de acción: Reino Unido -ya implementando su segundo PNA-, Países Bajos, Dinamarca, Finlandia, Lituania, Suecia, Italia, Alemania, Francia, Polonia, España, Bélgica, República Checa, República de Eslovenia, Irlanda y Luxemburgo. En Europa, además, Noruega y Suiza cuentan con sus respectivos planes y Georgia incorporó un capítulo sobre empresas y derechos humanos en su PNA en derechos humanos.

¹² ICAR es una coalición de organizaciones de derechos humanos, medio ambiente, trabajo y desarrollo que crea, promueve y defiende marcos legales para asegurar que las corporaciones respeten los derechos humanos en sus operaciones globales.

¹³ DIHR-ICAR (2014): National Action Plans on Business and Human Rights: A Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks <http://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelses/DIHR%20-%20ICAR%20National%20Action%20Plans%20%28NAPs%29%20Report.pdf>

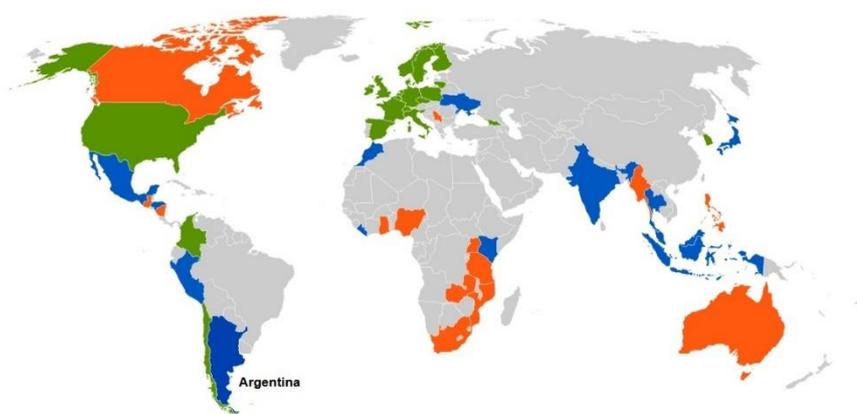
¹⁴ European Parliament (2017): Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Directorate-General for External Policies, Policy Department. Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU\(2017\)578031_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf)

¹⁵ DIHR-ICAR (2014), op.cit. 13

¹⁶ Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos. 2016. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf

En América, el primer país en lanzar su PNA fue Colombia en el año 2015. Su contó con la asistencia del DIHR. Según el citado estudio del Parlamento Europeo, la fortaleza del Plan es que asigna claramente cada acción a un ministerio específico con un cronograma concreto y establece un sistema de evaluación y seguimiento con el involucramiento de un órgano consultivo especializado. Sin embargo, se señala como una debilidad del proceso que se haya desarrollado sin llevar a cabo una Evaluación de Línea de Base Nacional. También en América del Sur, Chile fue el primer país de la región que inició la elaboración del PNA a partir de una Evaluación de Línea de Base Nacional, a cargo de una institución independiente,¹⁷ siguiendo la guía DIHR-ICAR. En América del Norte, mientras Canadá aún no ha expresado su voluntad de iniciar un PNA, Estados Unidos inició el camino en 2013 y lanzó el Plan de Acción en 2016. Otros países de la región que han iniciado procesos son México¹⁸, Guatemala, Perú, Nicaragua y Honduras¹⁹. A estos países, se suma Kenia, único Estado africano que cuenta con un plan.

El más reciente estudio comparativo de planes nacionales de acción fue realizado por el DIHR²⁰ y presentado a principios de 2019, parangonando los Planes de los 21 países que hasta el momento habían presentado esta herramienta²¹, desde los siguientes aspectos:



Fuente: DIHR - ICAR globalnaps.org

a) participación de las partes interesadas en el proceso de desarrollo; b) evaluaciones nacionales de línea de base; c) contenido de los PNA, entre los que se mencionan derechos de NNyA, igualdad y no discriminación, puntos nacionales de contacto de la OCDE para la implementación de las Líneas Directrices, entre otros; d) informes de seguimiento sobre la implementación del Plan; y e) rendición de cuentas. Estos aspectos fueron considerados para la elaboración de este PNA.

¹⁷ Schönsteiner, Judith. ESTUDIO DE LÍNEA BASE SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS. Chile. 2016. Disponible en: http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/empresaddhh/Schönsteiner_Estudio%20Linea%20Base%20Chile%202027.5.2016.pdf

¹⁸ Si bien el proceso se encuentra detenido, la delegación colombiana en la cuarta consulta regional sobre empresas y derechos humanos para América Latina y el Caribe informó que se retomará una iniciativa en torno a un Programa sobre empresas y derechos humanos.

¹⁹ Para el seguimiento de los PNA en elaboración, puede consultarse la página del GdT (<https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>) y la página del DIHR (<http://globalnaps.org>).

²⁰ Morris, Daniel; Bogner, Lukas; Daubigeon, Lison; Methven O'Brien, Claire y Wrzoncki, Elin. Planes de Acción nacionales de Empresas y Derechos Humanos: Un análisis inicial de planes desde 2013 al 2018. Instituto Danés de Derechos Humanos, Dinamarca. 2018. Disponible en: bit.ly/2N58zrv

²¹ Kenia es a la fecha el último Estado en presentar su PNA, en junio de 2019.

Argentina: hacia la elaboración del Plan de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos

En el año 2016, el Estado argentino, a través de la Dirección Nacional de Protección de Derechos y Resolución de Conflictos de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación, se propuso integrar el grupo de países que adoptasen medidas en cumplimiento de la implementación de los Principios Rectores. Para ello, lanzó el Programa “Estado, Empresas y Sindicatos: políticas de derechos Humanos para proteger, respetar y remediar”, con el objeto de “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”.

Sus esfuerzos se vieron reflejados en la inclusión de un apartado de Derechos Humanos y Empresas bajo el Eje temático de Cultura Cívica en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2017-2020 aprobado por decreto N°1024/2017. Los compromisos asumidos fueron:

5.6 Derechos Humanos y Empresas				
Objetivo estratégico: Impulsar políticas públicas destinadas a proteger, respetar y remediar según los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos				
Acciones programáticas en materia de gestión	Responsables	Socios Necesarios	Meta	Indicador
Fortalecer la coordinación inter e intra sectorial para el desarrollo de las políticas públicas destinadas a la protección y el respeto de los Derechos Humanos en las actividades empresariales.	MJyDH	PEN – OS – OI	- 60 convenios con organismos públicos, empresas, cámaras empresarias, gremios y organismos internacionales firmados - 25 Mesas de trabajo InterMinisteriales e InterSectoriales realizadas	- Cantidad de convenios con organismos públicos, empresas, cámaras empresarias, gremios y organismos internacionales firmados - Cantidad de Mesas de trabajo InterMinisteriales e InterSectoriales realizadas
Contribuir al diseño e implementación de un Plan Nacional de Acción, así como de guías y protocolos de acción en el marco de instrumentos internacionales como los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos y las Directrices de la OCDE, con especial atención a grupos en situación de vulnerabilidad	MJyDH	PEN – OS – OI	- 1 Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas presentado - 5 Protocolos y guías de actuación realizadas	-Presentación del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas -Cantidad de Protocolos y guías de actuación realizadas
Fortalecer las capacidades del sector público, privado y social en relación a los instrumentos internacionales de protección y respeto de los Derechos Humanos en las actividades empresariales y desarrollar estrategias de comunicación y difusión destinadas a mejorar el conocimiento público sobre la temática.	MJyDH	PEN – OS – OI	70 Acciones de capacitación y difusión sobre los instrumentos internacionales de protección y respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales	Cantidad de acciones de capacitación, comunicación y eventos realizadas
Desarrollar acciones de promoción la Responsabilidad Social en el marco del Foro Nacional de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible con el fin de impulsar alianzas estratégicas (Estado, actores de la sociedad civil y sector privado) para atender a la población en situación de vulnerabilidad	MDS (SAyPS)	OS	Acciones de promoción de la Responsabilidad Social realizadas	Realización de acciones de promoción de la Responsabilidad Social

Además, desde 2017 se lleva adelante el Proyecto “empresas, sindicatos y comprometidos con la diversidad sexual” en el ámbito de la Dirección General de Políticas Integrales de Diversidad Sexual de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural. El mismo tiene como objetivo promover la responsabilidad y obligación de las empresas del país en el aseguramiento del pleno ejercicio de los derechos de la población LGBTIQ, y para ello se

realiza un trabajo de articulación entre el sector público y privado en favor de transformaciones sociales y culturales que garanticen la igualdad y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y su expresión en el medio empresarial nacional.

Para dar cumplimiento con las acciones programáticas en derechos humanos y empresas, se creó la Coordinación de Políticas Públicas de Empresas y Derechos Humanos dependiente de la Subsecretaría de Asuntos Estratégicos en Derechos Humanos por Decisión Administrativa N° 312/18, publicada en el Boletín Oficial con fecha 13 de marzo de 2018.

Otros planes nacionales que guardan estrecha relación con el presente son:

- Plan Nacional 2018-2020 de Lucha contra la Trata y Explotación de Personas en relación a la trata con fines de explotación laboral (el 12% de las denuncias de 2018²² a la línea gratuita 145 corresponden a este tipo).
- Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2018-2020), en particular en lo referente a la autonomía económica de las mujeres.
- Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2017-2019).
- Plan Nacional de Discapacidad (2017-2022)²³, en relación a sus ejes igualdad para todas las personas y Trabajo, Empleo y Protección Social.
- Plan Nacional de Primera Infancia, en cuanto al fortalecimiento del rol de cuidado de las familias.
- Plan Nacional de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente (2018-2022)²⁴ en relación a su objetivo de promover la visión del trabajo infantil y del trabajo adolescente en condiciones no protegidas como vulneración de derechos de la niñez, dimensionando el impacto en su desarrollo mediante estrategias de difusión masiva y capacitaciones específicas a los agentes claves con capacidad de incidencia.

Instancias y procesos de diálogo

Cabe resaltar en particular, en línea con la Resolución N° 26/22 del Consejo de Derechos Humanos, la importancia de promover espacios de diálogo y participación ciudadana, así como de trabajo y coordinación entre organismos públicos, privados y sociales, vinculándose a su vez con las prioridades fijadas en la Agenda 2030.

Habiendo comunicado el comienzo del proceso de elaboración a las agencias de Naciones Unidas y contactadas las referentes que han desarrollado e implementado los planes en

²² Comité ejecutivo para la lucha contra la trata y explotación de personas y para la protección y asistencia a las víctimas. Análisis de las denuncias sobre trata y explotación de personas recibidas en la Línea telefónica 145. Año 2018.

Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/analisis_de_las_denuncias_sobre_trata_y_explotacion_de_personas_recibidas_en_la_linea_145_2018.pdf

²³ Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_discapacidad_imagenes_04-2018.pdf

²⁴ Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/trabajoinfantilno/trabajoInf_PlanNacional.pdf

otros países latinoamericanos²⁵, rápidamente se evidenció a través de su retroalimentación que el desafío sería realizar un proceso participativo motivo por el cual se actualizó el mapa de actores.

De forma tal que la sociedad civil, las empresas y toda parte interesada presente sus inquietudes²⁶, se abrió la iniciativa “Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos” en la plataforma virtual “Justicia 2020” de acceso libre. Allí se publicó la plantilla de la matriz de datos ya actualizada con la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad para recibir retroalimentación sobre la misma.

Asimismo, a través del Convenio entre la Secretaría de Políticas Universitarias (Ministerio de Educación) y la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos) para promover desde la Unidad de Cultura Cívica la inclusión en Universidades de programas de enseñanza e investigación en Derechos Humanos, se invitó a más de 20 Altas casas de Estudio a desarrollar líneas de investigación en empresas y derechos humanos que sean utilizables en el diagnóstico/línea de base nacional²⁷.

OBJETIVOS DE LOS PROCESOS DE DIÁLOGO

Promover un espacio de capacitación y diálogo participativo con los diversos grupos de interés sobre los temas que consideran prioritarios en el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas.

Establecer un canal de comunicación con los actores (pueblos indígenas, sindicatos, empresas y sociedad civil) de las diferentes regiones del país para relevar información y experiencias sobre impactos de empresas en derechos humanos, identificar brechas en políticas públicas y mecanismos de reparación públicos y privados, y sugerir recomendaciones para la construcción del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas.

En este sentido, para que el proceso del PNA resultante sea efectivo, tanto en el diálogo como en la contribución a su elaboración, el Instituto Danés recomienda hacer foco en el desarrollo de capacidades para los actores estatales y los grupos de interés externos relevantes, de forma que “*compartan el mismo entendimiento de los Principios Rectores, incluidos los roles y responsabilidades de los diferentes actores*”, refiriendo a la novedad de los conceptos²⁸.

En primera instancia, se anunció el comienzo del proceso de elaboración del PNAEDH al sector privado el 11 de julio de 2018. Allí se presentaron los PRNU y las líneas de

²⁵ A instancias de UNICEF Argentina, el equipo técnico mantuvo una entrevista personal con Paula Gaviria, en ese momento a cargo de la implementación del PNAEDH de Colombia, y una telefónica con Verónica Zubía, a cargo del diseño y, en ese momento, de la implementación del PNAEDH de Chile.

²⁶ Las iniciativas se recogen y pueden consultarse en: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Plan Nacional de Derechos Humanos: Derechos Humanos en Justicia 2020. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Eudeba, 2019.

²⁷ Recibimos aportes en relación con la línea nacional de base por parte de la Universidad de Flores, la Universidad Austral (con relación a brechas de género) y la Universidad Nacional del Litoral (abordando brechas del Punto Nacional de Contacto Argentino de OCDE) que fueron incluidos en la misma.

²⁸ DIHR (2017). Op. Cit. Pág. 25.

articulación posibles con el Estado. Desde entonces, las empresas han tenido un rol significativo. Se puede mencionar, entre las principales actividades, la elaboración conjunta de la herramienta de autodiagnóstico sobre implementación de los PRNU con el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) y empresas del grupo de trabajo de empresas y derechos humanos de la Red Argentina de Pacto Global (PNUD).

Asimismo, las empresas han asumido un importante compromiso con vistas a lograr el fortalecimiento de sus propias capacidades con relación a los instrumentos internacionales de protección y respeto de los Derechos Humanos. Desde el sector privado se convocó a la SDHyPC a difundir esta agenda en el foro de RSE Mar del Plata, el taller de análisis de riesgo en derechos humanos y de derechos humanos y compliance, ambos brindados por el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible, el encuentro organizado por Banco Galicia con profesionales de RRHH de diversas empresas, el VI Foro “Mujeres trabajando en la minería” organizado por Fundamin, el panel “Minería y derechos humanos” durante la realización de Arminera, exposición internacional de la industria minera, la presentación de iniciativas voluntarias organizada por la Cámara Canadiense-Argentina, el taller de debida diligencia organizado por la Red Argentina de Pacto Global y la jornada sobre “riesgos e impactos en la cadena de valor en el radar de los inversores”, organizada por VALOR RSE+Competitividad de AMIA. Muchas de estas empresas y organizaciones empresarias han firmado cartas de compromiso con la SDHyPC para promover un trabajo conjunto entre Estado y empresa, relacionado con la temática.

La participación de empresas nucleadas principalmente en CEADS y la Red Argentina de Pacto Global permitió enriquecer con la mirada de este importante actor realización del Primer Foro Regional de Planes Nacionales de Acción y Políticas Públicas de Empresas y Derechos Humanos, realizado en Buenos Aires. Estos eventos integraron a representantes de los Ministerios de Justicia y Derechos Humanos, Producción y Trabajo, y Relaciones Exteriores y Culto de la Nación, con la participación del Punto Nacional de Contacto Argentino para la OCDE y el oficial regional de la OCDE para el Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe.

Además, se realizaron procesos de diálogo con sociedad civil (con la participación de UNICEF Argentina) y con empresas por separado en Buenos Aires, un foro regional intersectorial de diálogo social sobre empresas y derechos humanos en la región sur fue realizado en Chubut con apoyo de PNUD Argentina, un diálogo intersectorial en la región centro, en la ciudad de Córdoba y otro en la ciudad de Mar del Plata, en la provincia de Buenos Aires.

Durante los procesos se formaron grupos intersectoriales y se presentaron preguntas destinadas a generar un intercambio colectivo que permitiera identificar impactos en derechos humanos por actividad empresarial, percibidas desde la propia experiencia de los/las participantes. También, para identificar los retos afrontados por distintos actores respecto de sus responsabilidades y sugerir acciones que permitiesen abordar las brechas detectadas.

Se realizaron preguntas sobre normativa, políticas públicas, mecanismos de monitoreo y acceso a la justicia, y se solicitaron aportes para mejorar la adopción de medidas por parte del Estado.

Así, las partes aportaron comentarios en relación a necesidades y percepciones sobre:

ANTIDISCRIMINACIÓN	IGUALDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo del cumplimiento de leyes antidiscriminatorias y de cupo. • Disposición de normativa existente, sensibilización, capacitación. • Poder reconocer cuando hay un acto de discriminación. • Reconocimiento de los sectores vulnerables (personas con discapacidad, diversidad sexual, salud mental). • Personería jurídica de las empresas sociales. • Acompañamiento a víctimas de violencia de género, equipo de reinserción al sistema laboral. Un procedimiento que resguarde la intimidad de la mujer. • Resguardo de información sobre licencias psiquiátricas. • Que el Estado asuma el costo de tratamientos por adicciones durante el tiempo que excede las licencias de ley. • Sistemas de apoyo a la inclusión laboral, social para grupos en situación de vulnerabilidad psicosocial. • Modificar/actualizar la ley antidiscriminatoria, incorporación de sanciones, multas. 	<p>“No conocemos iniciativas locales, por ende consideramos que no hay compromiso asumido y de existir es insuficiente su difusión.”</p> <p>“Aplicación efectiva de la resolución 270/2015 del MTEySS: Vemos que en avisos laborales clasificados de diarios y demás no se cumple.”</p> <p>“Trabajar obligatoriamente en el interior de cada empresa, las jornada del 26 de octubre “educar en igualdad” para la erradicación de la violencia de género.”</p>

AMBIENTE Y TERRITORIO
<ul style="list-style-type: none"> • Normativa suficiente pero dinámica a la vez. Debe ir evolucionando de acuerdo a nuevos requerimientos. Poco conocida. • El Estado nacional tiene poca influencia en los territorios provinciales. En cada provincia hay diferentes normativas que prima sobre la nacionalidad en el caso de recursos naturales que no están necesariamente divididos políticamente. Por otra parte los aspectos políticos de las provincias intervienen en la aplicación de la normativa. • Existe un gradiente de normativa: municipal, provincial y nacional. Es importante distinguir las diferentes normativas. En cuanto a si son eficientes, depende de cada provincia en cuanto a la predisposición de cada estado provincial. • Por otra parte hay costumbres, práctica y lineamientos de las comunidades que si bien no revisten carácter legal no se pueden desestimar. • Recursos insuficientes del Estado para la implementación de las normas. • Falta y pérdida de confianza en la normativa por incumplimientos anteriores. • Se coincide en que la normativa nacional es la más lejana o periférica a un territorio puntual en las provincias. • La desconfianza también es desde la sociedad con el sector empresa. • Sugerencia: mayor participación ciudadana. Buscar mecanismos eficaces y concretar para que se articule entre Estado, empresa y sociedad y se puedan aplicar las normas. • Hace falta reconstruir confianza entre las partes con mecanismos de control. • Tener unificados o complementarios los criterios y lineamientos haría más efectivo el cumplimiento de la normativa. • Los participantes de la mesa están en conocimiento de varias iniciativas de responsabilidad corporativa. El conocimiento es además sobre varias disciplinas. Hay además conocimiento de las necesidades de capacitación que requiera en determinado grupo de personas para trabajar en muchas empresas. • Muchas empresas buscan recursos humanos locales que cuentan con el conocimiento del territorio y que actúa a la vez como veedor local de las acciones de la empresa. • Se considera que la difusión de la normativa en responsabilidad empresarial es insuficiente. • Se sugiere que haya acciones de incentivo desde el Estado para que se comunique al sector

social más allá de cumplir con lo que sugiere la normativa.

- Se sugiere además que las empresas no vean el Plan como una traba más o un aspecto burocrático más y que tenga un beneficio preventivo.
- Las empresas que tienen actividad en diferentes territorios deben tener en cuenta e identificar actores identificados en aspectos relevantes, capacitarlos y facilitar su participación.
- El Estado debe estar presente y monitorear.

El diálogo intersectorial realizado en Mar del Plata tuvo el acompañamiento de la Intendencia del Municipio y resaltó la necesidad de incluir una mención expresa en la LNB sobre personas liberadas y personas con consumo problemático.

Por su parte, el encuentro en Buenos Aires permitió recibir comentarios para una mayor transversalización de la perspectiva de género en el PNAEDH e incluir personas con discapacidad en la matriz.

Todas las instancias de diálogo con la sociedad civil y sector empresario comenzaron con exposiciones sobre los Principios Rectores e instrumentos afines, para darlos a conocer, resultando un verdadero desafío contar con una participación informada.

SECCIÓN II: LÍNEA NACIONAL DE BASE

Necesidad de su elaboración

El desarrollo de un diagnóstico previo es clave y esencial para tener una línea nacional de base (LNB) de partida en donde se identifica el estado de implementación de los Principios Rectores y las necesidades para cubrir ampliamente cada uno de los tres pilares de los Principios Rectores. Esto motivó la realización de la LNB en Argentina.

Para ello, desde el Estado se buscó, a partir de 2018:

- 1) Impulsar un compromiso por una real implementación de los Principios Rectores;
- 2) dar a conocer el estado actual de la legislación y política existente en materia de empresas y derechos humanos, incluyendo las brechas correspondientes;
- 3) incluir a distintos actores de sociedad civil participando en el proceso hacia el PNA;
- 4) tener un documento de utilidad pública y amplia para los distintos sectores capaces de cerrar las brechas legislativas y políticas existentes, que no permiten el respeto a los derechos humanos en su total alcance respecto a las actividades empresariales; y
- 5) tener indicadores para el seguimiento y monitoreo de la implementación de los Principios Rectores en Argentina.

Esta recopilación fue un primer paso para identificar las responsabilidades del Estado y del sector empresarial (nacional, con operaciones en el extranjero, e internacional con operaciones en el país), por parte de cada sector y las compartidas, así como para que ambos sectores respondan efectivamente a los impactos existentes y se abstengan de

vulnerar derechos, con un enfoque preventivo, y de respeto y protección a los derechos humanos.

En resumen, Argentina consideró necesario contar con un estudio de línea de base sistemático que dé cuenta del estado de situación con respecto al nivel de cumplimiento o aplicación de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos y Empresas por parte de las instituciones públicas y privadas.

Proceso de elaboración de la Línea Nacional de Base

La elaboración de la Línea Nacional de Base constó de dos etapas. Una preparatoria, desde el 2016 al 2017, donde se perfiló la metodología, tomando como documento principal la matriz elaborada por el Instituto Danés de Derechos Humanos en 2014²⁹, junto al Estudio de Línea de Base sobre Empresas y Derechos Humanos de la República de Chile³⁰ por ser el primer país del continente americano que ha dado cumplimiento a la necesidad de contar con información relevada sobre la temática. Además, se comenzó con la elaboración de una encuesta para relevar el Pilar II.

Para la segunda etapa (2018-2019), ya se contaba con una versión actualizada de la matriz, a través de una plantilla presentada por el Instituto Danés de Derechos Humanos en su ToolKit 2017. Al respecto, se señala que la misma:

“(…) consiste en un conjunto de tablas que cubren todos los Principios Rectores, aunque no individualmente o en orden consecutivo. Se sugieren preguntas orientativas para abarcar la naturaleza amplia de los Principios Rectores. En consonancia con el marco de indicadores desarrollado por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), estas preguntas orientativas buscan “evaluar los pasos que están dando los Estados para cumplir con sus obligaciones: desde los compromisos y la aceptación de las normas internacionales de derechos humanos (indicadores estructurales) hasta los esfuerzos realizados para cumplir con las obligaciones que se derivan de las normas (indicadores de proceso) y sobre los resultados de esos esfuerzos (indicadores de resultados)”³¹.

La matriz utilizada para la realización de este diagnóstico toma cada uno de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) contenidos en los tres pilares, y en otros marcos sobre empresas y derechos humanos (como los principios voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y las Declaración Tripartita de OIT), así como diferentes modelos existentes de medición de derechos humanos.

Desde marzo a junio de 2018 esta matriz fue adaptada específicamente para incluir los enfoques de género³² y de derechos de la infancia y la adolescencia, pues el instrumento

²⁹ INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS (2014): *Matriz de línea de base nacional para el desarrollo de Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos*, Dinamarca.

³⁰ UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES – FACULTAD DE DERECHO- CENTRO DE DERECHOS HUMANOS (2016): *Estudio de Línea Base sobre Empresas y Derechos Humanos – Chile*, Santiago de Chile, Chile.

³¹ DIHR, 2017. Kit de herramientas sobre planes de acción nacionales de empresas y Derechos Humanos. Pág. 26.

³² La necesidad de la transversalización de la perspectiva de género a lo largo de la LNB fue una observación realizada por ELA – Equipo Latinoamericano de género y justicia. Esta observación fue acompañada con

incluye las preguntas formuladas por UNICEF Argentina, en base al documento “Los derechos del niño en los Planes de Acción Nacional (NAP) sobre empresas y Derechos Humanos”³³. Estas preguntas fueron resaltadas en el cuerpo del documento para su visibilidad. El relevamiento de la información para responder dichas preguntas fue realizado a través de colaboración técnica de UNICEF Argentina.

La detección de estatus y brechas se realizó de junio a diciembre de 2018. Se recurrió a fuentes primarias y secundarias. Mientras de distintas carteras ministeriales se aportaron respuestas a las preguntas de alcance³⁴, el relevamiento principal fue realizado desde la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural a partir de normativa nacional, Programas y Planes de Acción, informes públicos (Memoria de Estado de la Nación, Informe país ODS, Mapa de la Discriminación, entre otros), iniciativas de sociedad civil y casos públicos de impactos adversos en derechos humanos.

45 empresas completaron la encuesta sobre implementación de los PRNU en Argentina.

Para el relevamiento de estado de situación en relación con el pilar II se adaptó la información solicitada en las preguntas de alcance a una encuesta anónima. El instrumento para recoger esas respuestas fue validado en una reunión de trabajo con las empresas pertenecientes al Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la Red de Pacto Global Argentina, presidido por la empresa Sancor Seguros, y el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), que además brindó comentarios posteriores. La encuesta fue difundida por ambas organizaciones empresariales, cámaras por rama y actividad, y binacionales, y fue enviada a través de la Coordinación de Políticas Públicas de Empresas y Derechos Humanos a más de 3000 empresas. Esta encuesta estuvo disponible y de libre acceso durante 4 meses.

Asimismo, la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)³⁵ realizada por la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo del Ministerio de Producción y Trabajo, que cubre el 53,5% del total de los/as asalariados/as registrados/as del sector privado relevando mensualmente unos 3000 empleadores/as del sector privado, contiene módulos de promoción de igualdad de oportunidades y no-discriminación, desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo, trabajo y relaciones laborales, aseguramiento de la salud y seguridad ocupacional, ausencia de trabajo infantil y forzoso, entre otros. Se incorporarán aquí los correspondientes al último informe.

aportes específicos que incluían: 1. Adoptar un lenguaje inclusivo y no sexista a lo largo de la matriz; 2. En las preguntas de alcance, identificar las brechas de género; 3. En cuanto al bloque de leyes nacionales, políticas y regulaciones, consultar si se ha elaborado un diagnóstico de las leyes vigentes que sean discriminatorias; 4. Incorporar de manera transversal la mirada interseccional; 5. Analizar las temáticas de Empleo y abordaje del acompañamiento de mujeres víctimas de violencia doméstica; políticas de cuidado; violencia laboral y acoso sexual en el trabajo, entre otros.

³³ Elaborado en forma conjunta por el Danish Institute for Human Rights, UNICEF e ICAR. Disponible en: <http://bit.ly/2JZjC2G> bit.ly/2JZjC2G

³⁴ Se destacan la Secretaría de Agroindustria, Secretaría de Gobierno de Ambiente, Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, la Dirección de Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y la Dirección General de Derechos Humanos y Asuntos de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.

³⁵ Informe disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/eil/eil_1907_informe.pdf

Por su lado, en colaboración con el proceso del gobierno, UNICEF Argentina desarrolló el estudio “**Sector privado y los derechos de niñas, niños y adolescentes en la Argentina**”³⁶, que aporta evidencia acerca del estado actual y la evolución de las políticas, las prácticas y los desafíos del sector privado en la Argentina, con impacto en infancia, todavía pendientes. Los resultados de este estudio forman parte del capítulo de Infancia y Adolescencia del PNA.

La estructura de la Línea Nacional de Base (LNB) contiene preguntas de alcance para responder sobre el estatus actual de la situación en cuanto normativa y políticas públicas a **nivel nacional** en relación con los siguientes temas:

Pilar 1 - PROTEGER	
Deberes del Estado: Leyes, políticas públicas y regulación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instrumentos legales internacionales y regionales. 2. Leyes nacionales, políticas y regulaciones. 3. Debida diligencia*. 4. Estructura corporativa y gobernanza. 5. Trabajo decente. 6. Medio ambiente y territorio. 7. Consulta y participación de la comunidad. 8. Salud ocupacional. 9. Impuestos. 10. Comercio e inversión. 11. Antisoborno y corrupción. 12. Informantes** y defensores/as de Derechos Humanos. 13. Información y comunicación. 14. Protección del consumidor. 15. Medidas contra la discriminación. 16. Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH). 17. Consideraciones adicionales.
Nexo entre el Estado y las empresas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empresas propias o controladas por el Estado, o recibiendo apoyo sustancial y/o servicios por parte de agencias estatales. 2. Empresas proveedoras de servicios públicos. 3. Empresas de las cuales el Estado adquiere bienes o servicios o realiza otras actividades comerciales.
Coherencia política a través de la actividad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coherencia política horizontal y vertical. 2. Coherencia política en acuerdos del Estado con empresas comerciales. 3. Coherencia política en Instituciones multilaterales.
<p>* Refiere a las orientaciones que brinda el Estado a las empresas para proceder con debida diligencia en materia de derechos humanos.</p> <p>** Informantes incluye a personas que realizan denuncias.</p>	

³⁶ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Sector privado y los derechos de niñas, niños y adolescentes en la Argentina. Estudio cuantitativo sobre prácticas y políticas de las empresas en el país. junio de 2019.

Pilar 2 - RESPETAR	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política de compromiso con los Derechos Humanos. 2. Compromiso de la dirección e integración de los derechos humanos en la empresa.
PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS	<ol style="list-style-type: none"> 3. Evaluación de los impactos adversos en DDHH. 4. Integrando y actuando sobre los hallazgos y priorizando las respuestas a los impactos adversos sobre los derechos humanos. 5. Seguimiento y comunicación. 6. Informes sobre impactos negativos en Derechos Humanos.

Pilar 3 - REMEDIAR	
Para Empresas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mecanismos de reclamación / reparación de impactos negativos en derechos humanos.
Para el Estado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reparación de abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas. 2. Mecanismos judiciales. 3. Barreras para el acceso a remedios judiciales. 4. Mecanismos extrajudiciales. 5. Barreras para el acceso a mecanismos extrajudiciales. 6. Facilitar acceso a mecanismos extrajudiciales.

Por último, resta indicar que las brechas detectadas fueron presentadas a los ministerios junto con las recomendaciones del Examen Periódico Universal, las Observaciones de los órganos de tratados de Naciones Unidas y recomendaciones de acciones para abordar. A continuación se encuentra una síntesis de los resultados arrojados.

Estado de situación

A continuación, se transcribe el primer capítulo de la LNB que da cuenta del amplio marco de instrumentos de derechos humanos aprobados por Argentina, con una mirada transversal en cuanto a derechos de infancia y perspectiva de género.

En los apartados que siguen, se desarrolla un breve resumen de los temas que resultaron priorizados por el gobierno argentino, en función de los resultados obtenidos³⁷.

Instrumentos legales internacionales y regionales³⁸

¿El Estado ha aprobado por ley y ratificado instrumentos legales internacionales relevantes de derechos humanos y sus protocolos correspondientes? ¿Alguno de estos instrumentos legales internacionales tienen jerarquía constitucional?

Incluyendo:

- CEDR, PIDCP, PIDESC, CEDAW, CCT, CDN, CDM, CDPD.
- Las principales convenciones de la OIT.

Argentina cuenta con un profuso marco normativo internacional.

Instrumentos legales internacionales con jerarquía constitucional en virtud del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional y de leyes especiales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte.
- Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre la Imprescriptibilidad de los Crímenes de Guerra y de los Crímenes de Lesa Humanidad.

Instrumentos relevantes en el campo de los derechos humanos de las mujeres

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

³⁷ La información que se incluye en este apartado no refleja íntegramente los resultados del relevamiento realizado en la Línea Nacional de Base, sino que busca ilustrar los índices y brechas principales detectados a lo largo de esta tarea. Estos documentos se actualizarán y se profundizarán sectorialmente. En la sección de Monitoreo y Evaluación se desarrollará mejor.

³⁸ Se incorpora como Anexo el listado completo de los instrumentos, con la enunciación de las leyes aprobatorias, fechas de adopción, ratificación o adhesión.

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.
- Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos y Degradantes.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Participación de Niños en los Conflictos Armados.
- Protocolo Facultativo de la Convención de los Derechos del Niño relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de Comunicaciones.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

Instrumentos legales internacionales sin jerarquía constitucional:

- Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena.
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados.
- Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados.
- Convención sobre el Estatuto de los Apátridas.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas análogas a la Esclavitud.
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada.
- Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para contraer Matrimonio y el Registro de los Matrimonios.
- Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen del Apartheid.
- Convenio Constitutivo del Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe.
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.
- Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire que contempla la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

Instrumentos relevantes en el campo de los derechos humanos de las mujeres

- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada.
- Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para contraer Matrimonio y el Registro de los Matrimonios.

- Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas.
- Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo

Una parte central del trabajo de la OIT es la de promover y apoyar a los Estados en la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo –que contemplan los derechos humanos en el trabajo. Dentro de estos, cabe destacar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en particular la libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, que propician el respeto de los derechos humanos en el trabajo; también la eliminación del trabajo infantil y forzoso, y la eliminación de la discriminación. Todos estos Convenios han sido ratificados por Argentina, por lo que el proceso de desarrollo e implementación de este Plan de Acción brinda una buena oportunidad para fortalecer su implementación.

Convenios fundamentales: 8 sobre 8

- Convenio OIT N°29 sobre el Trabajo Forzoso 1930.
- Protocolo relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso de 1930.
- Convenio OIT N°87 relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.
- Convenio OIT N°98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva 1949.
- Convenio OIT N°100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor 1951.
- Convenio OIT N°105 relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio OIT N°111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Convenio OIT N°138 relativo a la Edad Mínima.
- Convenio OIT N°182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación.

Instrumentos relevantes en el campo de los derechos humanos de las mujeres

- Convenio OIT N°100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor 1951.

Convenios de gobernanza (Prioritarios): 3 sobre 4

- Convenio N°81 sobre la inspección del trabajo, 1947.
 - Convenio N°129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.
 - Convenio N°144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.
- Argentina no firmó ni ratificó el Convenio N°122 sobre la política del empleo de 1964.

Convenios técnicos: 70 de 177³⁹, entre los que se encuentra el **Convenio OIT N°169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes**.

¿El Estado ha firmado y ratificado instrumentos legales internacionales relevantes en el campo de los derechos del niño?, tales como:

- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Protocolo facultativo a la Convención sobre los Derechos del Niño sobre la participación de los niños en los conflictos armados.
- Protocolo facultativo sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.
- Protocolo facultativo a la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de comunicaciones.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convenio N°138 sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convenio N°182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

¿Alguno de estos instrumentos legales internacionales tienen jerarquía constitucional?

- Convención sobre los Derechos del Niño.

Reservas:

- Inaplicabilidad de incisos b), c), d) y e) del artículo 21 CDN sobre adopción internacional, por entender que, para aplicarlos, debe contarse previamente con un riguroso mecanismo de protección legal del niño en materia de adopción internacional, a fin de impedir su tráfico y venta.
 - Interpretación del art. 1 CDN. Por niño debe entenderse todo ser humano desde el momento de su concepción y hasta los 18 años de edad.
 - Declaración en relación con el art. 24, inc. f): las cuestiones vinculadas con la planificación familiar atañen a los padres de manera indelegable de acuerdo a principios éticos y morales, y es obligación de los Estados, en el marco de este artículo, adoptar las medidas apropiadas para la orientación a los padres y la educación para la paternidad responsable.
 - Reserva interpretativa en relación con el art. 38: Argentina prohíbe terminantemente la utilización de niños en los conflictos armados.
- Protocolo facultativo a la Convención sobre los Derechos del Niño sobre la participación de los niños en los conflictos armados.
 - Protocolo facultativo sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.
 - Protocolo facultativo a la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de comunicaciones.
 - OIT - C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973. Edad mínima especificada: 16 años.
 - OIT - C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
 - Convención interamericana sobre tráfico internacional de menores, 1994.

³⁹El listado de convenios y protocolos no ratificados por Argentina puede consultarse en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11210:0::NO::P11210_COUNTRY_ID:102536

¿El Estado ha aprobado por ley y ratificado instrumentos legales regionales relevantes de derechos humanos y sus protocolos correspondientes? ¿Alguno de estos instrumentos legales regionales tiene jerarquía constitucional?

Argentina ha ratificado instrumentos regionales de importancia en la materia.

Instrumentos legales regionales con jerarquía constitucional en virtud del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional y de leyes especiales:

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 75 inc. 22 CN)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos – “Pacto de San José de Costa Rica” (art. 75 inc. 22 CN)
- Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas. Adquiere jerarquía constitucional por Ley N° 24.820, el 30 de abril de 1997.

Instrumentos legales regionales sin jerarquía constitucional:

- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – “Protocolo de San Salvador”.
- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.
- Convención Interamericana sobre Restitución de Menores.
- Convención Interamericana sobre Obligaciones Alimentarias.
- Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - "Convención de Belém do Pará”.
- Convención Interamericana contra la Corrupción.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

Instrumentos relevantes en el campo de los derechos humanos de las mujeres

- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

¿El Estado ha aprobado por ley y ratificado otros instrumentos legales relevantes de derechos humanos? ¿Alguno de estos instrumentos legales tiene jerarquía constitucional?

Argentina ha ratificado instrumentos relevantes en el ámbito del *MERCOSUR*:

- Tratado para la Constitución de un Mercado Común entre la República Argentina, la República Federativa del Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay – “Tratado de Asunción”.
- Protocolo de Ushuaia sobre Compromiso Democrático en el Mercosur.
- Declaración Socio Laboral del MERCOSUR.
- Protocolo de Asunción sobre Compromiso con la Promoción y Protección de los Derechos Humanos del MERCOSUR.
- Protocolo de Asistencia Jurídica Mutua en Asuntos Penales del MERCOSUR.
- Declaración de principios del MERCOSUR sobre protección internacional de los refugiados
- Acuerdo de Residencia del MERCOSUR.

¿El Estado ha prestado su apoyo formal a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y derechos humanos (PRNU)?

La República Argentina es uno de los coautores de la Resolución N° 17/4 que adoptó los "Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'Proteger, Respetar y Remediar'" y promueve activamente su implementación en el ámbito del Consejo de Derechos Humanos en su carácter de miembro del Grupo de copatrocinadores principales de las resoluciones sobre empresas y derechos humanos.

Asimismo, ha comprometido la elaboración de este PNAEDH en su decreto N°1024/2017.

¿El Estado ha difundido información sobre los PRNUs a través de medios públicos, guías internas u otros materiales?

La Argentina organizó, conjuntamente con la Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, y el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y empresas transnacionales y otras empresas, el “Primer Seminario Regional sobre Derechos Humanos y Empresas de propiedad del Estado”, que tuvo lugar en agosto de 2016.

La Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural, el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social (hoy Ministerio de Producción y Trabajo), y el Consejo Nacional de Políticas Sociales participaron en la Jornada sobre Empresas y Derechos Humanos organizada por la Defensoría del Pueblo de la Nación⁴⁰ (INDH), con apoyo de ACNUDH, PNUD, la Red Argentina de Pacto Global y el Instituto Danés para los Derechos Humanos, realizada en agosto de 2017, donde se dio a conocer el alcance del Plan que comenzaba su elaboración, la debida diligencia en materia laboral y la implementación de la Agenda 2030 localmente.

⁴⁰ Puede consultarse la transcripción en el libro de la jornada, disponible en: https://issuu.com/defensordelpueblodelanacion/docs/libro__jornada_empresas_y_derechos_

El lanzamiento oficial de la elaboración del plan y la convocatoria a stakeholders se realizó el 11 de junio de 2018, comenzando por el sector privado y agentes del Estado. Se mantuvieron diálogos con organizaciones de la sociedad civil en Buenos Aires, Chubut y una reunión preparatoria multistakeholder en Córdoba. En todas estas oportunidades se presentó al Plan como la herramienta para la implementación local de los PRNUs.

BRECHA: Frente a los esfuerzos del Estado argentino por promover la implementación de los PRNU, se debe continuar con el trabajo de ampliar la difusión a agentes públicos, empresas y/o cámaras empresarias, y de fortalecer las capacidades de la sociedad civil para lograr su participación en esta temática.

¿El Estado ha tomado medidas para capacitar a actores estatales y a la ciudadanía en los PRNU, por ej., a través de workshops, conferencias u otros eventos?

En el marco del Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020) la SDHyPC se ha comprometido con los objetivos de fortalecer las capacidades del sector público, privado y social en relación con los instrumentos internacionales de protección y respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales y desarrollar estrategias de comunicación y difusión destinadas a mejorar el conocimiento público sobre la temática. Bajo esta premisa se han tomado medidas en torno a la promoción del respeto de los derechos humanos en relación con actividades empresariales.

Además de las oportunidades de difusión de los PRNU mencionadas *supra*, durante 2018 se han desarrollado desde la Dirección Nacional de Políticas Integrales para la Diversidad Sexual de la SDHyPC **18 capacitaciones a empresas** (empleados/as, directorios, gerente de plantas) alcanzando a un total de **694 personas sensibilizadas**.

Se llevó a cabo la presentación de los Principios Rectores y de la temática “empresas y derecho humanos” en:

- **Primer Diálogo con la Sociedad Civil para la elaboración del Plan.** Se presentaron los Principios Rectores y la matriz de datos para pedir aportes sobre la misma, y sobre las brechas detectadas en normativa, políticas públicas y monitoreo.
- **Jornadas de Diversidad e Inclusión en las organizaciones**, organizada por la Universidad de Flores (UFLO), donde el Secretario de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural, Claudio Avruj, presentó el enfoque de empresas y Derechos Humanos.
- **Taller de análisis de riesgo en derechos humanos** ante 15 empresas integrantes del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS).
- **Jornadas laborales con gerentes de planta de Nestlé**, donde además de presentar el proceso de elaboración del Plan se dictó una capacitación sobre diversidad sexual.
- **Foro Regional Sur** de participación intersectorial para la elaboración del plan nacional de acción en empresas y derechos humanos, y reunión preparatoria **Regional Centro**.
- **Foro Regional de RSE** Mar del Plata en el panel Empresas y Derechos Humanos: La SDHyPC participó del **3° Foro Regional de Responsabilidad Social Empresaria y**

Desarrollo Sostenible (11 de octubre de 2018), realizado en la ciudad bonaerense de Mar del Plata, donde se presentaron los PRNU en el panel “Empresas y derechos humanos” junto a los avances en la elaboración del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos. En el marco de este evento las máximas autoridades de la Secretaría se reunieron con la Junta Directiva de la Unión del Comercio, la Industria y la Producción (UCIP). Luego, se presentaron los PRNU como guía para la elaboración del Plan a empresas, organizaciones sociales y autoridades municipales de Derechos Humanos y Producción y se relevaron inquietudes, sugerencias y brechas que fueron incluidas en esta línea de base.

-Jornadas Empresas y Derechos Humanos, organizada por la UFLO, donde se presentaron los avances finales del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos ante su comunidad académica.

-Foro Regional sobre Planes Naciones de Acción y políticas públicas de Empresas y Derechos Humanos (3 y 4 de junio de 2019).⁴¹ Este evento contó con participación de 68 expositores/as (36 mujeres y 32 varones) y 13 moderadores/as (6 varones y 7 mujeres) de organismos internacionales, gobiernos de la región, INDH, sociedad civil y empresas. En este marco se presentó la guía de debida diligencia de la OCDE en español.

BRECHA: Se debe continuar con la difusión de los PRNU, las líneas directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de la OIT.

¿El Estado ha participado en esfuerzos internacionales para desarrollar un tratado vinculante en empresas y DDHH?

La Argentina ha participado en las cuatro sesiones⁴² estipuladas por la Resolución N°26/9 del Consejo de Derechos Humanos y ha continuado participando a través del envío de aportes a los documentos circulados por el Grupo de Composición Abierta encargado de la elaboración de un borrador de un instrumento vinculante.

¿Qué otros instrumentos relevantes ha firmado o apoyado formalmente el Estado? Por ejemplo:

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible;**
- **Lineamientos de la OCDE para Empresas Multinacionales;**
- **Declaración EMN de la OIT;**
- **Convención Antisoborno de la OCDE;**
- **Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción; o**
- **Alianza para el Gobierno Abierto.**

Argentina impulsa la Agenda 2030⁴³ con metas e indicadores adaptados localmente⁴⁴. Sobre estas metas se ha presentado informes voluntarios.

⁴¹ Se actualiza la LNB con este dato por resultar de gran relevancia.

⁴² <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOnTNC.aspx>

⁴³ Los avances pueden seguirse en: <http://www.odsargentina.gob.ar/>

Además, Argentina adhirió en 1997 a la Declaración sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales de la OCDE y participa desde entonces de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (LDEM).

La República Argentina es uno de los 12 países no miembro de la OCDE que ha firmado las LDEM y constituido un PNC para su correcta implementación. Conforme lo indica el Manual de Procedimientos del PNCA, su creación fue ordenada por resolución ministerial N°1567 del 31 de julio de 2006 en el ámbito de la Dirección Nacional de Negociaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la Argentina. Por resolución ministerial N°17 del 25 de enero de 2013 fue colocado bajo la órbita de la Dirección de Asuntos Económicos Multilaterales y G-20, dependiente de la Subsecretaría de Negociaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la República Argentina, de conformidad con la adhesión de país a la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales de la OCDE que incluye las LDEM (Wegher Osci, 2018)⁴⁵

Argentina suscribió la Convención sobre la Lucha contra el Cohecho de Funcionarios Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales, aprobada por Ley N° 25.319 durante el año 2000. Es miembro pleno del Grupo de Trabajo sobre Soborno en las Transacciones Comerciales Internacionales. La Oficina Anticorrupción es el área del Estado responsable de representar a la República Argentina ante este organismo. Como parte del proceso para que nuestro país adopte las recomendaciones efectuadas sobre la implementación de la Convención, la Oficina Anticorrupción, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos formaron parte de una reunión con el Grupo de Trabajo sobre Soborno en 2017 donde se definió un plan de acción para abordar las recomendaciones planteadas por el Grupo⁴⁶.

A través del MTEySS, Argentina contribuyó “a la elaboración de la Resolución de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) sobre la Promoción de la Responsabilidad Social de las Empresas en el Hemisferio AG/RES. 2483 (XXXIX-O/09), al incluir entre sus principios rectores la Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT y su Resolución sobre la Promoción de las Empresas Sostenibles”⁴⁷.

⁴⁴ El proceso de adaptación puede consultarse en Consejo Nacional de Políticas Sociales (2018), DOCUMENTO TÉCNICO I. Proceso de adaptación nacional de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en:

http://www.odsargentina.gob.ar/public/documentos/seccion_publicaciones/dt_i_proceso_de_adaptacion_completo_8-10.pdf

⁴⁵ Wegher Osci, Florencia. “Sugerencias para la adecuación del Punto Nacional de Contacto argentino de la OCDE: Aporte a la Línea Nacional de Base del Plan Nacional de Acción en Empresas y DDHH”. Presentación en la plataforma virtual de participación ciudadana del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación: Justicia 2020 (www.justicia2020.gob.ar).

⁴⁶ Puede consultarse el comunicado en:

<https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/spanish-argentina-must-seize-chance-to-fight-corruption.htm>; el resumen ejecutivo del informe de evaluación fase 3bis de diciembre de 2014 en:

archivo.consejo.org.ar/noticias17/files/ocde_resumenejecutivo.pdf y en forma reciente ver OECD (2019), Estudio de la OCDE sobre integridad en Argentina: Lograr un cambio sistémico y sostenido. Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/g2g98f15-es>

⁴⁷ MTEySS. LA RED DE RSE Y TRABAJO DECENTE. Un caso de contribución público-privado al desarrollo. 2010. Pág. 15.

El Estado, a través de la Oficina Anticorrupción, participa en otras iniciativas internacionales como la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y la Convención Interamericana en la materia, siendo parte del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC) desde 2001⁴⁸.

Argentina también participa desde 2012 de la Alianza para el Gobierno Abierto (OGP - Open Government Partnership) y actualmente se encuentra implementando su tercer Plan de acción⁴⁹. Sus ejes temáticos son **transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas y tecnología e innovación**, con compromisos subnacionales, para alcanzar un Estado abierto a la ciudadanía. El tablero de seguimiento para conocer el estado de implementación se encuentra disponible online en <http://trello.com/tercerplandeacciondegobiernoabierto>.

Cabe señalar que la Argentina ha firmado dos acuerdos relevantes (aún en proceso de aprobación y ratificación):

- Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe; y
- Acuerdo de comercio entre la UE y el Mercosur, el cual promueve la responsabilidad social de las empresas y una conducta empresarial responsable, en consonancia con las orientaciones internacionales, como las de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) o las de las Naciones Unidas (los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas)⁵⁰.

¿El Estado apoya y participa en otras iniciativas relevantes en Empresas y Derechos Humanos? Por ejemplo:

- **Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI);**
- **Código de Conducta Internacional para la Asociación de Proveedores de Servicios de Seguridad (ICoCA); y**
- **Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (VPs).**

En línea con los Principios Rectores, Argentina adhirió en 2016 a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (VPs) y presentó su Plan de Acción Nacional en diciembre de 2017. Con su aprobación en abril de 2018, Argentina se convirtió en el noveno país integrante de esta iniciativa.

En paralelo, en marzo 2017, la nación y las provincias firmaron el Acuerdo Federal Energético (AFE), con el fin de generar un consenso político, social y económico para delinear políticas de Estado en materia energética. El AFE cuenta, además, con la participación del Consejo Consultivo de Política Energética integrado por los ex Secretarios

⁴⁸ Puede consultarse el estado de situación respecto a las disposiciones de la convención en el informe y la respuesta de Argentina correspondiente a la 5ta. Ronda del MESICIC de la OEA (junio de 2016). OEA/Ser.L. SG/MESICIC/doc.490/16.Rev.4. Disponible en: www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-pais.html?c=Argentina

⁴⁹ Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/digital_-_tercer_plan_de_accion.pdf

⁵⁰ Información actualizada a agosto de 2019 dada la relevancia de la firma de los mentados instrumentos.

de Energía. Dando inicio al proceso de incorporación a Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI), el 6 de diciembre de 2017, el Ministerio de Energía y Minería anunció, conjuntamente con la Oficina Anticorrupción, la voluntad de la República Argentina de adherir a dicho estándar (Memoria Estado Nación, 2017). En febrero de 2019 se incorporó oficialmente a EITI.

Argentina no forma parte del International Code of Conduct for Private Security Service Providers Association (ICoCA).

¿El Estado ha tomado nota y aceptado las recomendaciones del Consejo de Derechos Humanos de la ONU en el marco del proceso del Examen Periódico Universal (EPU), o de órganos de tratados del Sistema Universal de protección, que sean relevantes para prevenir las violaciones tanto a nivel doméstico como en el extranjero de las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción?

¿Cómo ha dado seguimiento y monitoreo a la implementación de estas recomendaciones?

Por ej.: Recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño (CRC) de Naciones Unidas en temas de Derechos de NNyA y el Sector Privado.

En la respuesta del Estado al Examen Periódico Universal (EPU) del 3^{er} ciclo, elaborado por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, se aceptó la siguiente recomendación de Argelia: *“Reforzar las medidas encaminadas a combatir los efectos negativos de las actividades económicas de las empresas en el medio ambiente y la biodiversidad”* (párr. 107.37). Además, se asumió el siguiente compromiso voluntario: *“La Argentina se compromete a hacer grandes avances en materia de políticas de desarrollo centradas en los derechos humanos, mediante la incorporación de los derechos económicos, sociales y culturales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la planificación de las políticas públicas y la creación de mecanismos de inclusión a fin de reducir la pobreza”* (párr. 109.c).

Con relación a las observaciones de Comités de Naciones Unidas, Argentina ha recibido una recomendación del Comité de Derechos del Niño en relación a la OG N° 16 y a asegurar la observancia de los derechos del niño por parte del sector empresarial (CRC/C/ARG/CO/5-6)⁵¹.

Por otro lado, el seguimiento de las metas de los ODS se monitorea a través del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales con indicadores que resultan de la adaptación argentina de los mismos. Se utilizan indicadores de nivel I con líneas de base (año y valor numérico), metas intermedias y finales y datos actualizados a la última fecha

⁵¹ Se desarrolla en el apartado “El deber del Estado de proteger los Derechos de NNyA”.

disponible; repertorio de planes, programas y proyectos alineados según ODS y contribuciones por organismo a las secciones del Informe de País 2018⁵².

Perspectiva de niñez y adolescencia en el PNAEDH

Los niños, niñas y adolescentes (NNyA) juegan un papel cada vez más importante en la sociedad e interactúan en forma continua con las empresas, ya sea como consumidores/as, jóvenes empleados/as o futuros/as líderes empresariales, y como miembros de las familias de los empleados y las empleadas, y las comunidades en los que las empresas realizan sus operaciones. Los NNyA tienen necesidades que difieren de las personas adultas por ser especialmente vulnerables a las crisis económicas, sociales y ambientales, la violencia, la explotación y el abuso. Como ejemplo, el efecto del cambio climático y la contaminación sobre NNyA puede ser más grave y duradero que sobre los/as adultos/as.

Con el objetivo de prestar especial atención a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a los grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad y marginalidad, es que la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación decide analizar e identificar la relevancia y el nivel de aplicación de los Principios Rectores a esta población y desarrollar un Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas que prioriza la agenda y las problemáticas de niñez y adolescencia relacionados con el accionar y los impactos del sector privado.

Para transversalizar esta perspectiva en el PNAEDH, la SDHyPC solicitó la asistencia técnica de UNICEF Argentina con el fin de garantizar que los derechos y principios contenidos en la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) logren orientar la formulación de esta política nacional⁵³. Para identificar las principales brechas y desafíos pendientes en materia de derechos de NNyA y sector privado, se consideraron aquellos aspectos que refieren al deber del Estado, es decir, el marco jurídico vigente, leyes nacionales, otras normativas existentes y programas nacionales, como también los aspectos relativos a la responsabilidad de las empresas, específicamente en relación con sus prácticas y políticas corporativas, y su obligación de identificar, prevenir, mitigar y remediar las consecuencias negativas sobre los derechos de NNyA.

El deber del Estado de proteger y garantizar el ejercicio de los derechos de NNyA

⁵² Disponible en: <https://www.undp.org/content/dam/argentina/Publications/Agenda2030/PNUDArgent-Informe-ods-todo.pdf>

⁵³ Durante este proceso se tuvieron en cuenta, a modo de guía para transversalizar la perspectiva de infancia y adolescencia en la LBN, los siguientes documentos e instrumentos legales básicos: Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) y sus tres protocolos facultativos; Ley de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes, Ley N°26.061; *Derechos del niño y principios empresariales*, elaborados por UNICEF, Save the Children y The Global Compact; Comité de los Derechos del Niño (CRC), Observación General (OG) N°16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño; *Los Derechos del Niño en los Planes de Acción Nacional (NAPs) sobre empresas y derechos humanos*, elaborado por el DIHR, ICAR, UNICEF; *Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos: Un Kit de Herramientas para el Desarrollo, la Implementación y la Revisión de los Compromisos Estatales con los Marcos de Empresas y Derechos Humanos*, elaborado por ICAR y el DIHR.

Para poner en evidencia las principales brechas en la puesta en práctica de los Principios Rectores con respecto a la infancia y la adolescencia, se recabó información⁵⁴ para entender el estatus actual de áreas temáticas relevantes relacionadas con los derechos de NNyA.

Respecto a los instrumentos legales internacionales y regionales, y las leyes nacionales, políticas y regulaciones, se destacan las siguientes brechas:

De acuerdo con las observaciones finales realizadas por el Comité de los Derechos del Niño (CRC) en Argentina en 2018, en lo que refiere a niñez y empresas, se señala que faltan orientaciones y normas claras destinadas a las empresas, tanto nacionales como transnacionales, en relación a la protección y el respeto de los derechos del niño, que a su vez hagan especial referencia a la Observación General número 16⁵⁵ y establezcan obligaciones claras para el Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño.⁵⁶

Derechos del niño y sector empresarial

13. Reiterando su preocupación por la persistente falta de orientaciones y normas claras destinadas a las empresas, tanto nacionales como transnacionales, en lo que respecta a la protección y el respeto de los derechos del niño, y haciendo referencia a su observación general núm. 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, el Comité recomienda que el Estado parte:

a) Instituya un marco jurídicamente vinculante para las empresas nacionales y extranjeras, y vele por que estas rindan cuentas y porque sus actividades no menoscaben los derechos humanos ni contravengan las normas ambientales o de otra índole, especialmente las relativas a los derechos de los niños, incluidas las operaciones en el extranjero;

b) Exija a todas las empresas que observen la diligencia debida en relación con los derechos del niño, en particular que realicen evaluaciones periódicas de los efectos de sus actividades sobre tales derechos, celebren consultas y den a conocer plena y públicamente los efectos que sus actividades empresariales tienen en el medio ambiente, la salud y los derechos humanos, así como sus planes para hacer frente a dichos efectos.

CRC/C/ARG/CO/5-6

Si bien desde el Estado argentino se han incorporado lineamientos en torno al trabajo decente en la normativa nacional y en planes de acción, lo cierto es que el trabajo decente de jóvenes (tanto en cantidad como en calidad) se ve más afectado que el de las personas adultas con relación a la tasa de desempleo (ej. uno de cada dos jóvenes está empleado en forma no registrada⁵⁷). Las acciones en torno a garantizar el trabajo decente deben

⁵⁴ Se subraya que la sistematización de la información fue realizada entre el 15 de octubre y el 21 de diciembre de 2018, y el relevamiento se hizo desde una perspectiva nacional y no provincial.

⁵⁵ Observación General N°16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño:

https://www.unicef.org/csr/css/CRC_General_Comment_SPANISH_26112013.pdf

⁵⁶ CRC, Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados de la Argentina, UN Doc. CRC/C/ARG/CO/5-6, 1 de octubre de 2018, 13.

⁵⁷ Bertranou, Fabio; Jiménez, Mónica; y Jiménez, Maribel, Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina. Documento de trabajo N°18. OIT Argentina, Diciembre de 2017. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_614753.pdf (4/12/18). A los efectos de "jóvenes" esta publicación toma como referencia la edad de 18 a 24 años.

coordinarse con el sistema educativo y con estrategias de distribución equitativa de las tareas del cuidado⁵⁸. Resulta fundamental pensar en políticas públicas que busquen “implementar o ampliar, como parte de los sistemas de protección social, las estrategias que permitan a los jóvenes conciliar el trabajo remunerado o el estudio con las responsabilidades domésticas y de cuidados.”⁵⁹

En relación con la protección en línea de NNyA, no existen normas claras que obliguen a las empresas a identificar, prevenir y mitigar los efectos negativos de las TIC en los derechos de NNyA⁶⁰. Aun existiendo legislación específica en temas de grooming (Código Penal, art. 131), pornografía infantil (Código Penal, art. 128) y leyes generales de datos personales, telecomunicaciones, etc., se deben proyectar acciones concretas tendientes a crear un entorno digital más seguro para NNyA.

Por otra parte, el Código de Conducta para la protección de la niñez y la adolescencia contra la explotación sexual en la industria del turismo y los viajes⁶¹ no está traducido en una norma vinculante⁶² ni es posible monitorear el cumplimiento por parte de todas las empresas del sector de viajes y turismo⁶³. A tal efecto, resulta útil considerar, además de dicho Código, las recomendaciones realizadas por la Sra. Najat Maalla M'jid⁶⁴, Relatora Especial, sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, para armonizar la legislación nacional con los estándares internacionales⁶⁵.

PRIORIDAD: Redoblar esfuerzos en el monitoreo y cumplimiento del Código de comercialización de sucedáneos de la leche materna.

⁵⁸ Según datos de OIT “durante el primer trimestre de 2017, uno de cada cuatro jóvenes no estudiaba en el sistema educativo formal ni tenía un empleo remunerado. Entre 2011 y 2017, el peso de este grupo creció de un 21% a un 25%. Y, según los datos de la ENAPROSS 2015, la gran mayoría de los jóvenes que no estudia ni trabaja tampoco recibe capacitación laboral.” Asimismo, según OIT “las principales razones de inasistencia a un establecimiento educativo entre los jóvenes que no estudian ni trabajan son la maternidad o paternidad”, es decir, “el peso de las tareas de cuidado que implican”, sumado a “la falta de recursos económicos y la falta de motivación para continuar los estudios.”

⁵⁹ Bertranou, Fabio; Jiménez, Mónica; y Jiménez, Maribel (2017). Op. Cit. 57 p. 41.

⁶⁰ Para entornos digitales seguros para NNyA, pueden consultarse las recomendaciones previstas en las Directrices de protección de la infancia en línea para la industria elaboradas por UNICEF y la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT).

⁶¹ Para más información, se puede consultar:

https://www.unicef.org/republicadominicana/BROCHURE_UNICEF_8x10-WEB.pdf

⁶² Existen registros de proyectos de ley para otorgarle tal estatus (ej. Proyecto de Ley N°S-0950/09).

⁶³ Ver listado de grandes empresas hoteleras, de viajes y turismo que han suscripto a esta iniciativa en Argentina en <http://www.thecode.org/who-have-signed/signatories/> (16/12/18).

⁶⁴ Consejo de Derechos Humanos, Informe de la Relatora Especial sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, Najat Maalla M'jid, UN Doc. A/HRC/22/54, 24 de diciembre de 2012.

Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session22/A.HRC.22.54_sp.pdf (30/11/18).

⁶⁵ Se le recomienda al Estado Nacional lo siguiente: crear incentivos para las empresas para el cumplimiento de dichos estándares, velar por que las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley vigilen periódicamente las zonas turísticas, que los mecanismos de denuncia sean conocidos por y accesibles para NNyA, realizar actividades de capacitación y sensibilización y poner en marcha actividades de prevención, proveer de información a los viajeros acerca de las sanciones legales que conlleva la explotación sexual de NNyA; etc. Estas estrategias deben ser continuadas en el tiempo y debidamente evaluadas para ajustarse a las necesidades y desafíos cambiantes.

En lo que refiere al Código Internacional para la comercialización de sucedáneos de la leche materna, es necesario redoblar esfuerzos para monitorear y hacer cumplir el marco jurídico normativo a través de procesos y mecanismos robustos, sostenibles y multisectoriales⁶⁶.

Identificar una “mezcla inteligente” de medidas obligatorias y voluntarias, internacionales y nacionales

El Grupo de Trabajo recomienda que un PAN, en línea con los Principios Rectores, debe representar una "mezcla inteligente" de medidas obligatorias y voluntarias, así como internacionales y nacionales. El término “mezcla inteligente” significa que se deben tener en cuenta todas las medidas posibles para influir en las consecuencias de las empresas sobre los derechos humanos y que la combinación de las medidas identificadas debe ser “inteligente” en el sentido de que sea más eficaz para hacer frente a las consecuencias negativas.

En relación con la debida diligencia en materia de derechos de NNyA, en nuestro país, no se exige al sector privado llevar a cabo procedimientos específicos en la materia⁶⁷. Para abordar esta brecha, la recomendación realizada por UNICEF Argentina es sancionar e implementar normativa jurídica y/o un mecanismo de incentivos tendiente a que las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras:

- a) identifiquen y evalúen cualquier impacto negativo real o potencial sobre los derechos de NNyA,
- b) integren las conclusiones de las evaluaciones de impacto en procesos y funciones internas relevantes y en consecuencia tomen las medidas adecuadas para evitar cualquier vulneración a derechos de NNyA, y
- c) comuniquen externamente las medidas puestas en marcha para mitigar los impactos negativos de las actividades de la empresa sobre los derechos de NNyA.

Estas recomendaciones, en línea con las realizadas por el Grupo de Trabajo⁶⁸, fueron consideradas por el Estado argentino desde la promoción y la generación de incentivos a través de las acciones previstas en

este PNA.

A su vez, no hay mecanismos tendientes a controlar, evaluar y dar seguimiento a la efectividad de las respuestas y estrategias implementadas por las empresas, con el objetivo de evaluar si los impactos negativos sobre los derechos de NNyA están siendo debidamente abordados y, en caso de ser necesarios, subsanados⁶⁹.

⁶⁶ Ver WHO, UNICEF, IBFAN, Marketing of Breast-milk Substitutes: National Implementation of the International Code Status Report 2016, Geneva, World Health Organization, 2016. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/206008/9789241565325_eng.pdf?ua=1 (15/11/18).

⁶⁷ A tales efectos, el CRC estimó que resulta necesario que Argentina “exija a todas las empresas que observen la diligencia debida en relación con los derechos del niño, en particular que realicen evaluaciones periódicas de los efectos de sus actividades sobre tales derechos, celebren consultas y den a conocer plena y públicamente los efectos que sus actividades empresariales tienen en el medio ambiente, la salud y los derechos humanos, así como sus planes para hacer frente a dichos efectos.” CRC, Observaciones finales. op. cit., 13.

⁶⁸ ACNUDH (2017), op. cit. Pág. 14.

⁶⁹ Estas recomendaciones están en línea con los Derechos del Niño y Principios Empresariales propiciados por UNICEF, Pacto Mundial y Save the Children.

Por otra parte, es necesario promover que las empresas públicas y privadas informen o hagan públicos sus impactos sobre los derechos de NNyA.

Existe un marco jurídico que alienta el establecimiento de políticas de Responsabilidad Social Empresarial (ver *infra* Res. CNV 516/2007), no obligatorias.

Respecto a áreas temáticas prioritarias en materia de infancia y adolescencia, especial relevancia constituyen los aspectos relacionados al trabajo; entre ellos: a) Prohibición de Trabajo Infantil (TI), b) Protección de jóvenes trabajadores (incluidas: la edad mínima de admisión al empleo, las condiciones de trabajo para el tramo adolescente⁷⁰, trabajo decente y obligatoriedad de la educación secundaria y responsabilidades de las empresas a nivel de cadenas de valor), c) Empleo respetuoso con la crianza, incluidos los aspectos de lactancia, licencias, no discriminación a mujeres embarazadas, acceso a servicios y trabajo decente para madres, padres y cuidadores/as.

El 10% de los niños y niñas de 5 a 15 años realizan al menos una actividad productiva, con mayor incidencia en las áreas rurales (19,8%), y en las regiones del NOA y el NEA (13,6% y 13,1%, respectivamente).

Fuente: EANNA 2016/2017

De acuerdo con los datos de la *Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes 2016-2017* (EANNA 2016/2017)⁷¹ en el total del país, el 10% de los niños y niñas de 5 a 15 años realizan al menos una actividad productiva, con mayor incidencia en las áreas rurales (19,8%), y en las regiones del NOA y el NEA (13,6% y 13,1%, respectivamente). La prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo

adolescente por ley⁷², sumado a la elaboración del plan nacional respectivo, constituyen para establecer las mejores estrategias y comenzar a erradicar definitiva-mente el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente. El TI y el trabajo adolescente protegido requieren aún del fortalecimiento de los mecanismos de protección y

31,9% de los adolescentes de 16 y 17 años realiza al menos una actividad productiva.

- Mayor incidencia en las áreas rurales: 43,5%.
- Mayor incidencia en NOA y NEA: 36,8% y 33,4%, respectivamente.

Fuente: EANNA 2016/2017

⁷⁰ El Decreto N°1117/16 establece los tipos de trabajo que constituyen trabajo peligroso para menores de 18 años.

⁷¹ INDEC, *Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes 2016-2017*, Buenos Aires, 2018. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/eanna_2018.pdf (20/11/18).

⁷² A nivel regional e internacional, se destacan: CDN, art. 32 (1990), Convenio N°138 sobre la edad mínima de admisión al empleo (Ley N°24.650, 1996). Nótese que el C-138 reconoce la existencia de excepciones para trabajos que involucren “representaciones artísticas” (art. 8). Convenio N°182 sobre las peores formas del trabajo infantil (Ley N°25.255, 2000), identificando entre ellas a la trata de personas, Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998), Declaración Presidencial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil del Mercosur (2002 y 2012), entre otros. A nivel doméstico: Ley N°26.061 (2005) de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (art. 25); Ley N°26.390 (2008) de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente; Decreto N°1117/2016 por el cual se determinan los tipos de trabajo que constituyen trabajo peligroso para menores; Ley N°26.847 (2013) incorpora el artículo 148 bis al Código Penal sancionando el TI. Esta ley establece que “[s]erá reprimido con prisión de 1 (uno) a 4 (cuatro) años el que aprovechar económicamente el trabajo de un niño o niña en violación de las normas nacionales que prohíben el trabajo infantil, siempre que el hecho no importare un delito más grave. Quedan exceptuadas las tareas que tuvieren fines pedagógicos o de capacitación exclusivamente. No será punible el padre, madre, tutor o guardador del niño o niña que incurriere en la conducta descripta.”

fiscalización a nivel nacional y provincial.

Asimismo, se requiere fiscalización más activa y efectiva en las cadenas de valor de producción de bienes y servicios, particularmente en aquellos sectores donde existe evidencia y/o sospecha de existencia de trabajo infantil y utilización de fuerza de trabajo en condiciones de explotación. Para ello, el PNA de prevención y erradicación del Trabajo Infantil (PNA TI 2018-2020) tiene entre sus objetivos la misión de promover en el sector empresario la identificación en su cadena de valor de aquellas modalidades de trabajo adolescente peligroso que constituyan peores formas y la generación de acciones inmediatas para su eliminación (Objetivo 10.3).

Según datos de la OIT “en 2017, el 42% de los varones y el 32% de las mujeres jóvenes no terminaron sus estudios secundarios.”⁷³ Proteger las trayectorias educativas de NNYA resulta fundamental para erradicar el TI y proteger las condiciones de trabajo adolescente.

Toda persona puede realizar denuncias de trabajo infantil y/o trabajo adolescente no protegido, comunicándose al 0800-666-4100 de manera anónima.

La Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo tiene la facultad de realizar inspecciones de trabajo en el marco de la regulación de condiciones de trabajo adulto. A su vez, dentro de la misma Secretaría, y atento a dar cumplimiento a

la normativa vigente antes referida, existe un área destinada a la inspección del trabajo infantil y del trabajo adolescente protegido. Más allá de la acción de detección de trabajo infantil o trabajo adolescente en condiciones irregulares, el cuerpo inspectivo cumple el rol de agente promotor de restitución de derechos, contactando a los organismos pertinentes para contrarrestar los derechos vulnerados de los niños/as y adolescentes como de sus familias. En particular, la Secretaría de Promoción, Protección y Cambio Tecnológico es la encargada de la generación e implementación de políticas públicas en la materia, a través de la Coordinación de Políticas de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente.

Uno de los ejes fundamentales del Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente es la restitución del ejercicio de derechos de niños/as y adolescentes. El mismo contempla los derechos a la educación formal y no formal, la salud y el desarrollo integral de los mismos, como así también el derecho a un trabajo decente para los adultos responsables. Todos los miembros de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI)⁷⁴ colaboran al cumplimiento del Plan Nacional desde las competencias de cada organismo a fin de brindar una respuesta integral a cada familia que padece del trabajo infantil.

⁷³ Bertranou, Fabio; Jiménez, Mónica; y Jiménez, Maribel, *Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina*. Op. Cit. 47 p. 41.

⁷⁴ La CONAETI se creó a partir de un Acuerdo Marco suscripto por la OIT y el MTEySS a fin de contar con un espacio de diálogo social que aborda específicamente la problemática del trabajo infantil. De tal forma, el accionar de la CONAETI se enmarca en los principios de trabajo decente postulados por la OIT. Dicha agencia, junto con UNICEF, son asesores de la CONAETI y de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil.

Sin embargo, resulta necesario fortalecer las capacidades de las áreas nacionales y locales, y de otros servicios encargados de hacer cumplir la ley, prestar asistencia a las víctimas; y promover y asegurar el cumplimiento de la legislación vigente. Por ello, el PNA TI 2018-2022 tiene en su objetivo específico N°3 la misión de fortalecer las Comisiones Provinciales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI) en sus capacidades técnicas, institucionales y territoriales. El desafío es lograr una transformación cualitativa de estas en el tiempo previsto por el plan y de una manera equilibrada en todo el territorio nacional.

En lo que refiere específicamente al cuidado de NNyA en ámbitos rurales⁷⁵, en la Declaración de Buenos Aires sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el empleo joven⁷⁶, nuestro país se comprometió a:

La Argentina se comprometió a “*promover el desarrollo rural inclusivo a fin de erradicar y prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso, mediante la expansión del alcance de los servicios proporcionados por el Estado, la promoción del trabajo decente, la mejora de la productividad, la creación de un entorno empresarial favorable y la utilización de la tecnología, prácticas agrícolas más seguras, el acceso a los conocimientos y a la educación para los niños, las niñas y los jóvenes, servicios financieros y de extensión agrícola, mercados y oportunidades para la generación de valor añadido y el empleo no agrícola, entre otros medios.*”

Declaración de Buenos Aires sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el empleo joven

“*promover el desarrollo rural inclusivo a fin de erradicar y prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso (...)*” (acción 1.14). Resulta necesario identificar, establecer y poner en marcha compromisos específicos en materia de erradicación de TI en ámbitos rurales.

En el año 2007 se suscribió al Convenio Marco N°57/07 el entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y 30 entidades empresarias, creando la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil. Este es un espacio de articulación público-privado en el cual se diseñan políticas para el tratamiento de la problemática del trabajo infantil y del trabajo adolescente. Posterior a dicho documento se suscribieron, desde entonces 20 protocolos adicionales⁷⁷ por medio de los cuales se incorporan nuevas entidades empresarias a esta Red. Actualmente son 108 entidades empresarias que conforman esta mesa de trabajo articulado. En dicha documentación se establece el compromiso de las empresas firmantes a no contratar mano de obra infantil y velar porque este compromiso se extienda a sus cadenas de valor. Su objetivo primario radica en diseñar y colaborar en planes, programas y proyectos para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente protegido. En el Convenio marco se establece la existencia de un cuerpo de gobierno conformado por 8 empresas y presidido por la máxima autoridad nacional en la materia, a saber quién ostente la presidencia de la CONAETI. Este Comité Directivo se

⁷⁵ Donde, “*las experiencias de cuidado en el ámbito rural son variadas y heterogéneas (...) otras expresan una alianza público-privado, como los Jardines de Cosecha iniciados en Salta por la Cámara del Tabaco, en el marco de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil [que son voluntarias y carecen de institucionalidad]*” (Naciones Unidas, Trabajo infantil, trabajo forzoso y empleo joven de calidad en Argentina... Op. cit., pp. 40-41).

⁷⁶ Declaración de la IV Conferencia Mundial sobre erradicación sostenida del trabajo infantil. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_597669.pdf

⁷⁷ Este dato corresponde a septiembre de 2019, fecha en la cual se elaboró el PNAEDH.

renueva cada 2 años por votación de las empresas miembro. De esta manera se plantea una institucionalidad de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil que traspasa las personas que representan a cada organismo involucrado.

A lo largo de estos 12 años de existencia, la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil realizó grandes avances en concientizar y comprometer al sector mediante campañas de sensibilización al interior de cada empresa como también a la sociedad en general. A su vez, se promueve la incorporación de políticas a proveedores en cada empresa que van desde cláusulas de no contratación de mano de obra infantil hasta auditorias y acciones conjuntas que promueven el ejercicio de derechos de sus trabajadores y consecuentemente de sus niños/as y adolescentes. En una instancia de acción para la comunidad, se encuentra el Programa Jardines de Cosecha, en el cual empresas y gobierno aunaron esfuerzo para generar respuestas concretas en la materia.

Todo el accionar de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil se encuadra en el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente.

Respecto al derecho al cuidado de hijos e hijas de los padres, madres y cuidadores/as empleados/as, es necesario garantizar que cuenten con tiempo suficiente para cuidar y acompañar, en condiciones de igualdad, la crianza. Para ello resulta fundamental, además de reforzar el marco normativo, expandir y mejorar la oferta y la infraestructura pública de cuidados y garantizar que todas las empresas cumplan con lo estipulado en el art. 179 de la LCT⁷⁸. Un ejemplo para citarse es la importancia de la lactancia materna cuya protección no alcanza en nuestro país con los estándares internacionales.

Por otra parte, Argentina no ha ratificado el Convenio de la OIT N°183 (2000) sobre la protección a la maternidad. En particular, este Convenio reconoce el derecho a 98 días de licencia por maternidad, a la reincorporación (no prevista en la actualidad para todos los regímenes laborales), prohíbe exigir a una mujer que se someta a pruebas de detección del embarazo al postularse para un empleo, y estipula que "incumbirá al empleador" la carga de probar que los motivos del despido no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo, o la lactancia. El estándar legal mínimo general previsto por la LCT para la licencia por maternidad es de 90 días para las mujeres (art. 177) y de 2 días para los varones (art. 153)⁷⁹. En caso de nacimiento pre-término, los 90 días se acumulan/ejercen luego del parto, pero no se prevé una licencia especial para el cuidado de niños/as prematuros/as.

Ahora bien, la ratificación del Convenio 183 fue postergada, entre otras razones, debido a que en el punto 3 del artículo 6 establece un mecanismo de cálculo para las prestaciones pecuniarias que percibirá la trabajadora durante la licencia por maternidad, inferior a la que establece la LCT, la cual establece el cobro del salario bruto durante la licencia a cargo de

⁷⁸ El art. 179 LCT prevé descansos diarios por lactancia, estableciendo que "toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado."

⁷⁹ Ver ILO, Paternity Leave, updated in 2014. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241699/lang-es/index.htm (18/11/2018).

la Seguridad Social. Actualmente, se encuentra prevista la inclusión de la perspectiva de género en la LCT a través del impulso normativo de un proyecto de ley en el PIOD.

Las limitaciones del alcance de las licencias por maternidad, paternidad, parentales y la adecuación con las leyes de matrimonio igualitario e identidad de género se han intentado subsanar a través de múltiples proyectos presentados al parlamento. Desde el Poder Ejecutivo se envió un proyecto de reforma de la Ley de Contrato de Trabajo en lo relativo a equidad salarial y licencias que fue presentado en el Congreso el 9 de Marzo de 2018 y su seguimiento legislativo está planteado en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

Otra de las brechas evaluadas son las diferencias en el alcance y extensión de las licencias que, según el tipo de contrato y rubro, son significativas. El ejercicio de este derecho depende de la situación individual del trabajador y la trabajadora⁸⁰. La LCT sólo aplica a mujeres y hombres en relación de dependencia con empleo registrado, quedando aquellas y aquellos con empleo no registrado, desempleados o monotributistas, en mayor situación de vulnerabilidad.

Respecto al acceso a los servicios de cuidado, resulta sustancial reglamentar el art. 179 de la LCT, dar efectividad a su art. 103 y garantizar homogeneidad y sostenibilidad en los servicios de cuidado previstos por el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (RNTA).⁸¹ Se requiere también más y mejores servicios de cuidado infantil de calidad y asequibles, que contemplen sus necesidades de las/os trabajadoras/es y las de sus hijos/as y otras medidas de fomento de la conciliación entre el trabajo y la familia⁸². En tal sentido, el Comité DESC insta nuestro Estado a *"fortalecer y extender un sistema público de cuidados integral que elimine las brechas sociales y territoriales (...) y promover más activamente políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar para hombres y mujeres."*⁸³

Otra de las áreas temáticas prioritarias identificadas en materia de derechos de NNyA, es la que refiere a la información y la comunicación, en términos de garantizar la protección en línea y la promoción de la ciudadanía digital. Pese a la existencia de un marco normativo claro y de las buenas prácticas para la protección de la privacidad de NNyA, lo cierto es que

⁸⁰ Las licencias por maternidad, paternidad y familiares constituyen una política que permite alternar las tareas de cuidado y trabajo remunerado que resultan fundamentales para el desarrollo infantil durante los primeros meses de vida, pueden contribuir a una mayor equidad de género y son un derecho reconocido en la normativa internacional y nacional.

⁸¹ El art. 179 LCT establece que *"[e]n los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan."* Sin embargo, este artículo no se encuentra aún reglamentado por el Estado Nacional y fue objeto de litigio donde se condenó al Estado a reglamentarlo. A su vez, el art. 103 bis LCT sobre beneficios sociales establece el derecho a reintegros por gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen trabajadores/as con hijos/as de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones.

Por su parte, la Ley N°26.727 (2011) de Trabajo Agrario (RNTA) establece que todas las explotaciones agrarias deberán *"habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia"* debiendo alcanzar a los niños y niñas que no hayan cumplido la edad de escolaridad obligatoria y/o, en contra turno, a los que asistan a la escuela (art. 64).

⁸² OIT, *La maternidad y la paternidad en el trabajo...* op. cit., p. 11.

⁸³ Comité DESC, Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de la Argentina, 1 de noviembre de 2018, UN Doc. E/C.12/ARG/CO/4, 29.

este derecho se vulnera a diario. A su vez, las redes sociales y aplicaciones móviles generan el desafío extra sobre la existencia y/o calidad y validez del consentimiento que prestan los/as NNYA.⁸⁴ Las personas adultas pueden no estar en condiciones de acompañar a los/as NNYA en el uso responsable de las TIC, redes sociales y aplicaciones móviles, dado su propio desconocimiento en la materia, por lo que se requiere redoblar los esfuerzos en relación a la alfabetización digital.

La calidad y la garantía de igualdad y no discriminación en cuanto al acceso y uso de las TIC continúa siendo una deuda pendiente. Persiste la brecha digital y ésta sigue los patrones de brechas socioeconómicas.

Argentina ha tipificado los delitos de grooming o abuso sexual en línea (art. 131)⁸⁵ y la pornografía infantil (que puede usar internet como canal para su difusión, art. 128). Sin embargo, otros tipos de acoso en línea como el ciberacoso o *cyberbullying*; la difusión de imágenes y videos sin consentimiento de la persona afectada; los comentarios ofensivos y amenazas a través por redes sociales, internet, celular, etc., entre otras modalidades posibles, no se encuentran todavía específicamente reguladas.

Así tampoco cuenta con un marco jurídico que regule de manera específica la publicidad de productos y servicios y su vinculación con NNYA (tanto como protagonistas como receptores de publicidad que afecte los derechos e intereses de NNYA). No existe un marco específico y único que regule la participación de NNYA en marketing y publicidad, sino depende de normas laborales provinciales y municipales que, con autorización de la Ley N°24.650, establecen las condiciones de trabajo artístico. Estas ambigüedades y atribuciones jurisdiccionales traen aparejado muchas veces una protección desigual y discriminatoria de los derechos de NNYA.

En lo que respecta a productos susceptibles de ser usados o consumidos por NNYA que no supongan riesgos para su salud o seguridad, se destacan las siguientes brechas.

El marco jurídico que regula la protección y derechos de usuarios/as y consumidores no tiene perspectiva de niñez y no se contemplan mecanismos de denuncia amigables para NNYA.

De modo general, los principales desafíos en cuanto a garantizar la aplicación de normas de seguridad y responsabilidad de los productos se encuentran, por un lado, en la multiplicidad de normativa y organismos de control nacionales y provinciales encargados de velar por la

⁸⁴ El consentimiento de NNYA es un tema de discusión. El Reglamento N°2016/679 de la Unión Europea ofrece lineamientos. Disponible en: http://www.jus.gob.ar/media/3204149/documentoreforma_ley25326.pdf (12/12/18).

⁸⁵ El grooming sucede cuando un adulto contacta a un NNYA y establece vínculos de amistad, a través de Internet, y mediante la manipulación o engaño, con fines de índole sexual (obtener desnudos, imágenes de índole pornográfica, etc. La [Ley N°26.904](#) incorpora al Código Penal el delio de grooming de la siguiente manera: “*Artículo 131: Será penado con prisión de seis (6) meses a cuatro (4) años el que, por medio de comunicaciones electrónicas, telecomunicaciones o cualquier otra tecnología de transmisión de datos, contactare a una persona menor de edad, con el propósito de cometer cualquier delito contra la integridad sexual de la misma.*” Más información sobre qué es el grooming, qué hacer si pasa y cómo hablar con NNYA en <https://www.argentina.gob.ar/grooming> (12/12/18).

seguridad de productos y servicios, y las diferencias de aplicación y control en las distintas jurisdicciones.

Los productos y servicios ofrecidos de manera online, al igual que la publicidad y marketing ofrecidos por ese medio, carecen de provisiones específicas, lo que provoca zonas grises que son creativamente aprovechadas por un sistema de comercialización que es de naturaleza cambiante, traduciéndose en afectaciones de derechos a consumidores en los mercados digitales.⁸⁶

Por último, con relación a la reparación de abusos contra los derechos humanos contra NNYA relacionados con las empresas, es preciso garantizar el acceso a la figura del abogado del NNYA en todas las jurisdicciones; acortar los plazos de la justicia en casos en que los NNYA sean parte; establecer mecanismos más amigables para esta población; difundir la existencia del Tercer Protocolo Facultativo de la CDN, sus beneficios y alcance; evaluar la necesidad/oportunidad de determinar la suspensión de prescripción en casos particulares que afecten a NNYA; y designar al Defensor del Niño, la Niña y el/la Adolescente.⁸⁷

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos de NNYA

Ahora bien, a pesar de ser el Estado el garante principal de los derechos de NNYA, el sector privado debe asumir su responsabilidad por los efectos que su accionar pudiera tener en dicha población.

En 2019, UNICEF Argentina llevó a cabo un estudio con el objetivo de indagar y ver el estado actual de las políticas, las prácticas y los desafíos de las empresas que operan en la Argentina, vinculadas directa o indirectamente con el cumplimiento de los derechos de la infancia y la adolescencia. Este estudio, insumo sustancial para la elaboración del presente Plan, desarrollado entre 710 empresas (grandes, medianas y pequeñas), es estadísticamente representativo, y en líneas generales, permitió identificar las brechas en el conocimiento y aplicación efectiva de las normativas vigentes y acciones de responsabilidad empresarial en relación con NNYA por parte de las empresas. A continuación, se presentan los principales resultados.

En la Argentina, existe un bajo compromiso de las empresas (14%) con iniciativas de responsabilidad corporativa y respeto por los derechos humanos como el Pacto Global de las Naciones Unidas, los Derechos del Niño y Principios Empresariales, o la norma ISO 26.000 de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), entre otras.

⁸⁶ Ver por ejemplo los desafíos identificados por Gómez, Christian Camilo sobre “El Comercio Electrónico Incidencias y Desafíos en el Derecho del Consumidor” en el VI Congreso Iberoamericano de Investigadores y Docentes de Derecho e Informática, 5, 6 y 7 de mayo de 2016 – Universidad Nacional del Litoral Ciudad de Santa Fe, Argentina. Ponencia disponible en: http://fich.unl.edu.ar/ciiddi2016/wp-content/uploads/2017/03/5el_comercio_electronico_incidencias_y_desafios_en_el_derecho_del_consumidor.pdf (13/12/18).

⁸⁷ A la presentación del este Plan, ha sido aprobada por la Honorable Cámara de Diputados de la Nación la designación de la Dra. Marisa Graham como Defensora, estando pendiente su tratamiento por parte del Honorable Senado de la Nación.

En la Argentina, existe un bajo compromiso de las empresas (14%) con iniciativas de responsabilidad corporativa y respeto por los derechos humanos como el Pacto Global de las Naciones Unidas, los Derechos del Niño y Principios Empresariales, o la norma ISO 26.000 de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), entre otras.

A pesar de la baja adhesión a este tipo de iniciativas, un 61% de las empresas declara tener

Quienes tienen a cargo la dirección o gestión de la empresa tienen un bajo conocimiento acerca de si sus proveedores respetan la legislación sobre trabajo infantil (18%), cumplen con las licencias por maternidad y paternidad (15%) y cumplen con las normas sanitarias y ambientales (29%). Solo un 3% de las empresas ha incorporado en sus contratos con proveedores una cláusula relativa a la prohibición del trabajo infantil.

políticas propias de compromiso que intentan evitar que las actividades de la empresa tengan impactos negativos sobre los derechos humanos. Un 14% ha incluido elementos específicos sobre los derechos de niñas, niños y adolescentes en sus políticas de derechos humanos. Sin embargo, solamente 1 de cada 10 empresas (11%) declara contar con algún

tipo de monitoreo de su impacto en derechos humanos, específico de su industria.

Las empresas tienen un escaso desarrollo de políticas y prácticas corporativas específicas dirigidas a promover la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, y la coparentalidad más allá de lo que establecen las normas locales aplicables al empleo. A pesar de que la lactancia materna está promovida por nuestra legislación⁸⁸, un 32% de las empresas no ofrece reducción de horario por lactancia, como lo exige la normativa vigente⁸⁹, y 92% de las empresas no cuenta con un espacio amigo de la lactancia o lactario⁹⁰. Sumado a esto, el 95% no apoya el acceso a espacios de cuidado infantil dentro de los beneficios que ofrece a sus empleadas y empleados⁹¹. Otras iniciativas como la reducción de la jornada laboral por cuidado de niñas y niños pequeños o la posibilidad de trabajar desde la casa (teletrabajo) también tienen una baja incidencia (19% y 15% respectivamente).

Así también, existe un alto desconocimiento de las empresas sobre las normativas vinculadas a cuestiones centrales como el trabajo infantil y solo el 28% de las empresas considera que es posible aplicar siempre la ley sobre trabajo infantil y un 45% desconoce la ley en detalle⁹².

Existe un bajo reconocimiento del vínculo que existe entre los derechos de NNyA y las cuestiones medioambientales en el marco de la sustentabilidad. Más de la mitad de las empresas (56%) no realiza evaluaciones del impacto que sus actividades de producción tienen en el medioambiente y 94% del total de las empresas no realiza evaluaciones del impacto ambiental que sus actividades de producción tienen en niños, niñas y adolescentes, por separado, como grupo específico.

Asimismo, se subraya que hay un alto desconocimiento sobre lo que sucede en las cadenas de valor de las empresas, en situaciones que afectan el cumplimiento de los derechos de NNyA. Quienes tienen a cargo la dirección o gestión de la empresa tienen un bajo conocimiento acerca de si sus proveedores respetan la legislación sobre trabajo infantil (18%), cumplen con las licencias

⁸⁸ Ley N°26.873 de Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.

⁸⁹ Art. 179 de Ley N°20.744 de Contrato de Trabajo.

⁹⁰ Art. 4 de la Ley N°26.873 de Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.

⁹¹ Art. 179 de Ley N°20.744 de Contrato de Trabajo (no reglamentado).

⁹² Ley N°26.390 de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente.

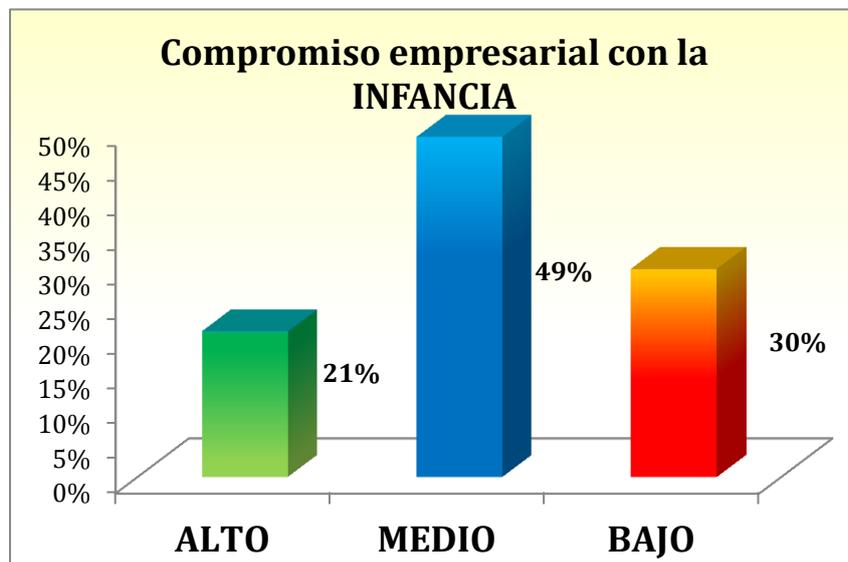
por maternidad y paternidad (15%) y cumplen con las normas sanitarias y ambientales (29%). Solo un 3% de las empresas ha incorporado en sus contratos con proveedores una cláusula relativa a la prohibición del trabajo infantil.

En relación a la operatoria de la empresa vinculada a los productos y servicios que ofrecen (y su impacto en el medioambiente), a la comercialización y comunicación que realizan, un 43% de las empresas, cuyos productos o servicios son consumidos por niñas, niños y adolescentes, desconoce si existe alguna normativa específica sobre su protección, como códigos de conducta de la industria, principios de derechos humanos, recomendaciones del Comité de Derechos del Niño o normas ISO específicas sobre infancia. Por otra parte, un 17% de las empresas sí cumple con normativas de este tipo.

Existe un bajo reconocimiento del vínculo que existe entre los derechos de NNyA y las cuestiones medioambientales en el marco de la sustentabilidad. Más de la mitad de las empresas (56%) no realiza evaluaciones del impacto que sus actividades de producción tienen en el medioambiente y 94% del total de las empresas no realiza evaluaciones del impacto ambiental que sus actividades de producción tienen en niños, niñas y adolescentes, por separado, como grupo específico.

Así también las empresas deben seguir trabajando en asegurar que todas las comunicaciones y campañas de marketing no tengan impactos negativos sobre los niños y niñas: en la actualidad, casi la mitad (47%) de las empresas que dirigen parte de su comunicación a niños, niñas y adolescentes no cuenta con políticas formales y escritas que regulen estas comunicaciones (en el tipo de mensajes, el tipo de imágenes, la distribución

por canales tradicionales y digitales, las franjas horarias, entre otros).



De cara a la comunidad, todavía hay un importante trabajo por hacer con relación a la inversión social privada con enfoque en los derechos de la infancia, ya que un 35% de las empresas realiza acciones, apoya iniciativas u

organizaciones sociales en beneficio de los niños, niñas y adolescentes; y, solamente el 15% de estas empresas realiza una medición del impacto de estas acciones o iniciativas.

Para finalizar, tomando en cuenta las acciones, iniciativas, los compromisos asumidos y monitoreo que realizan las empresas en torno a los derechos humanos y los derechos de niños, niñas y adolescentes, este estudio generó una clasificación que identificó tres niveles de compromiso con la infancia dentro del universo de empresas presentes en la Argentina.

Del total de las 710 empresas incluidas en la muestra, un **21%** resultó tener un compromiso **ALTO**, un **49%** un compromiso **MEDIO** y un **30%** cuenta con un compromiso **BAJO**. Cada uno de estos grupos tiene desafíos propios que deben ser acompañados por abordajes que permitan a cada uno fortalecer el cumplimiento de la normativa, incorporar una perspectiva de derechos del niño y potenciar su nivel de compromiso.

Otras brechas detectadas

De la encuesta autodiagnóstico que podían realizar las empresas, a pesar de su poca respuesta, pueden extraerse algunas conclusiones:

El 90% de las empresas que voluntariamente participaron pertenecen a capital privado. El 57% son grandes empresas. Si bien sólo el 51% expresó tener una política institucional específica de respeto a los derechos humanos, el 21% respondió que está trabajando o debiera trabajar en ello, y el 72% lo incluye en sus códigos de conducta o afines.

Preguntadas sobre si estos compromisos cubren a la totalidad del grupo corporativo y a su cadena de valor, 1 de cada 3 empresas responde que no. La mitad de las empresas con compromisos de este tipo tienen un proceso de actualización y un 15% estaría dispuesto a incluirlo. Mientras el 48% incluye los derechos expresados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, el 57% refiere a los principios establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En relación a otros estándares relacionados con la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos y, en particular, de NNyA, la respuesta sube a 84%. A modo de ejemplo, se menciona: *“ISO 26000, ODS de Naciones Unidas, Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU, Principios Empresariales y Derechos del niño, y Código de Autorregulación Publicitaria (COPAL)”*.

En 8 de cada 10 empresas que respondieron esta encuesta, estos compromisos fueron aprobados por la Alta Dirección pero sólo en el 15,2% el *management* recibe incentivos por la implementación de los mismos.

Sobre análisis de impacto en derechos humanos, la mitad de las empresas indican realizarlos, el 36% refiere analizar a NNyA como grupo específico y el 12% estaría dispuesto a hacerlo.

Sólo el 15% formula a sus candidatos/as preguntas relacionadas con su estado civil, su intención de tener hijos/as o el número de personas que tienen a cargo o algo referente a responsabilidades domésticas.

Si bien el 57% efectúa los acondicionamientos razonables para permitir a trabajadores/as con discapacidad oportunidades de trabajo, un 24% considera que debe prestar más atención a ello.

La mitad de las empresas no consulta ni audita a sus proveedores sobre la existencia de trabajo infantil, cumplimiento de normativa en sanidad y ambiente y sólo 1 de cada 3 consulta sobre derechos de trabajadores y trabajadoras respecto a la cantidad máxima legal de horas trabajadas, cobertura de seguridad social, licencias por maternidad y paternidad.

El 36% incluyen consulta con los grupos de interés y, en particular, con los potenciales afectados en sus derechos durante los procesos de análisis de impacto. Durante los mismos, el 40% no utiliza indicadores cualitativos y cuantitativos para monitorear su performance en derechos humanos pero casi 1 de cada 3 responde que debe prestar mayor atención a ello.

El 60% se asegura de que sus comunicaciones sobre derechos humanos sean accesibles a su audiencia interesada, incluyendo grupos en situación de vulnerabilidad y en riesgo, individuos o grupos que hayan sido afectados, y otros grupos de interés relevantes, incluyendo inversores.

El 54% tiene procesos y mecanismos de remediación. Se han mencionado, entre ellos, a comités de ética y líneas de denuncia. 1 de cada 3 son independientes, compartidos u operados por un tercero. En el 60% de estos casos se toman medidas para garantizar la confidencialidad, dignidad y seguridad de individuos y grupos que los utilizan. Consultados si existen casos en que consideran que podrían haber proveído una remediación más adecuada a impactos adversos, 1 de cada 3 responde que no tiene la información suficiente.

La brecha más evidente es lograr la participación voluntaria para realizar un autodiagnóstico sobre la implementación de los PRNU.

Género y trabajo decente

En los últimos años se han producido importantes avances en la consolidación de estrategias orientadas a construir un trabajo digno para todos los habitantes de la República Argentina. Un trabajo que resulte consecuente con el respeto de los Derechos Humanos, y enmarcado en los principios de Trabajo Decente de OIT.

El concepto de dignidad en el empleo y el de calidad ocupacional comprenden no sólo aspectos referidos al salario justo, la protección social y condiciones ambientales adecuadas para las personas trabajadoras sino que también, incumben a las relaciones vinculares, las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Precisar la idea de dignidad en el trabajo así como identificar y establecer que la violencia en el mundo laboral no sólo atenta contra la dignidad de las personas trabajadoras, sino que también tiene graves consecuencias para su salud psíquica y física, así como también para sus ámbitos de pertenencia y entorno familiar.

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud han alertado sobre la intensificación de la violencia laboral y los efectos devastadores que produce en la calidad de vida y en la salud de los trabajadores y las trabajadoras, sea que se presente como agresión física, acoso sexual o maltrato psicológico, convirtiéndose en un obstáculo para el desarrollo de las naciones. Así fue que se inició el proceso después de largos debates de la ratificación del Convenio 190 finalmente aprobado en 2019.

La OMS ha reconocido que la violencia resulta, en la actualidad, una amenaza para la salud pública y un obstáculo para el desarrollo de las naciones (Primer Informe mundial sobre la violencia y la salud, 2003).

La perspectiva de género resulta insoslayable si se quiere abordar el fenómeno de la violencia laboral en todas sus dimensiones. La Ley N°26.485 implica un cambio de paradigma en el abordaje de la violencia contra las mujeres, por tratarse de la primera normativa a nivel nacional que se dedica exclusivamente a la multiplicidad de formas en que ésta se manifiesta, y porque indica caminos de acción y lineamientos para las políticas públicas con perspectiva de género.

No obstante, es importante resaltar que, a los avances de índole conceptual se sumaron en estos años, logros significativos en la construcción de políticas concretas en materia institucional, normativa y judicial.

Estos incluyen, entre otros: la aprobación de leyes y normas nacionales, provinciales y locales; la incorporación del tema en diversos convenios colectivos de trabajo; el debate del tema en ámbitos académicos, sindicales y empresariales y el dictado de fallos judiciales que reconocen la problemática de la violencia laboral.

En el ámbito específico del Ministerio de Producción y Trabajo, se ha incluido como uno de los temas relevantes la temática de la violencia laboral, considerada por diversos autores como el 'flagelo del siglo XXI'. Esta violación sistemática de los derechos humanos del trabajador, que habitualmente suele ser ejercida por medio del acoso moral o psicológico,

A fin de brindar una respuesta específica, a través de la Resolución MTEySS N°05/07, se ha constituido la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, con la finalidad de promover políticas públicas orientadas a la prevención, difusión de la problemática e intervención ante situaciones de violencia laboral, tanto en el ámbito público como privado en todo el territorio nacional.

Hacia el futuro, y mientras que en Argentina se sustancia el proceso de ratificación, el Convenio C-190 de OIT contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo presenta grandes desafíos para todos los sectores del mundo del Trabajo. Será necesario adoptar definiciones y adecuaciones normativas según las previsiones del convenio iniciar un profundo trabajo en materia de prevención y mecanismos de solución y reparación. Todo esto, teniendo en cuenta la violencia y el acoso dirigidos a la persona en razón de su sexo o género.

En una respuesta dada por el Estado a la consulta del GdT tendiente a la incorporación de una mirada de género, la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo reportó⁹³ cuanto sigue.

Argentina figura en el puesto 34 en el Reporte de Brechas de género del World Economic Forum (2017)⁹⁴, sin embargo, en cuanto a participación económica y sub-índices de oportunidades, Argentina permanece en una posición baja (111)⁹⁵.

Si bien la brecha de género en el mercado laboral, especialmente en el sector público, ha permanecido en valores estables en los últimos años, alrededor del 12%, los datos sugieren que los estereotipos y la desigual distribución de tareas del hogar

continúan siendo obstáculos para avanzar en el cierre de brechas⁹⁶. 47% de mujeres participaban en el mercado laboral en 2016, en comparación al 70% de los varones y la proporción de mujeres no es homogénea en diferentes ramas de actividad por separado⁹⁷.

Tienen muy poca participación en importantes sectores de la economía, en general, sectores masculinizados: 11,2% en las actividades primarias; 19% en la industria; 6% en la construcción; y menos del 20% en el sector tecnológico.

Las principales fuentes de empleo para las mujeres siguen siendo el trabajo en casas particulares 99%, la enseñanza 73% y los servicios de salud 71%.

El acceso a los puestos de decisión es otra expresión de la desigualdad que sufren las mujeres. El 67% de los puestos directivos está ocupado por varones. En los casos en los que las mujeres ocupan puestos directivos, lo hacen en áreas de menor nivel de decisión y responsabilidad financiera. En mayo de 2018 la Encuesta de Indicadores Laborales que lleva adelante la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo⁹⁸, reveló que en la industria

ENCUESTA EIL – Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo

Mientras hay un 9,3% de varones con discapacidad en la dotación de las empresas, ese porcentaje se reduce a 3,8% en el caso de las mujeres. En el caso de las horas extras otorgadas, el 90.1% de las mujeres tuvieron 0 horas mensuales, mientras que el porcentaje de varones que no hace horas extras es de 76,6%.

El 34,2% de las empresas no hicieron capacitaciones de seguridad e higiene en el último año. El 90,6% no tiene mecanismos para identificar riesgos y prevenir trabajo forzoso en la cadena de valor, y el 71,4% no los tiene para identificar y prevenir trabajo infantil en los establecimientos de sus proveedores.

(jun. 2019)

⁹³ MTEySS. Aportes de Argentina sobre orientación en materia de Género. GT sobre DD HH y Empresas Transnacionales. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/Argentine.pdf>

⁹⁴ Gender Gap Report 2017. World Economic Forum. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

⁹⁵ Op. Cit. 94.

⁹⁶ Op. Cit. 94.

⁹⁷ Boletín de Estadísticas de Género y Mercado de Trabajo (MTEySS) y EPH (INDEC).

⁹⁸ La EIL presenta información de empresas en Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Mendoza, Gran Tucumán, Gran Santa Fe, Gran Paraná, Gran Resistencia, Gran Bahía Blanca, Gran Jujuy, Gran

En mayo de 2018 la Encuesta de Indicadores Laborales que lleva adelante la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo reveló que en la industria manufacturera sólo un 18% de mujeres acceden a puestos de decisión y aún en sectores como el de servicios, cuando se toma las actividades financieras, las mujeres en cargos de Dirección son sólo el 31%.

manufacturera sólo un 18% de mujeres acceden a puestos de decisión y aún en sectores feminizados como servicios, sólo el 60% ejercen puestos de dirección.

A pesar de tener mayores años promedio de educación⁹⁹, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de tener un empleo, con una brecha de 24 puntos porcentuales¹⁰⁰. A contramano de la tendencia incremental de la región, la participación laboral femenina en Argentina se estancó en el período 2003-2013, particularmente

entre las mujeres con nivel educativo medio y bajo, pasando de 58% a 56%¹⁰¹. Las mujeres de menor nivel socioeconómico, y aquellas que están casadas o unidas son las que exhiben las mayores brechas de actividad respecto de sus contrapartes varones. A su vez, entre las mujeres que trabajan, el 34% lo hace a tiempo parcial, comparado con el 13% de los varones¹⁰².

Si se tiene en cuenta la brecha oculta (suplementos pagados por fuera de la remuneración declarada, cargas horarias y otros premios), la diferencia se amplía notablemente. La brecha salarial se acentúa en algunas actividades de salarios relativamente altos. El sector industrial exhibe una de las mayores brechas salariales, al igual que el sector de servicios financieros.

En Argentina, las mujeres ganan a nivel global y en promedio un 27% menos que los varones y esta brecha salarial varía según estudios alcanzados, edad, cantidad de hijos/as y sectores donde se analicen las diferencias.

Fuente: INDEC. Evolución de la Distribución del Ingreso. Primer trimestre 2017.

Otro dato que revela el impacto de los abusos de los derechos humanos de manera desproporcionada sobre las mujeres es que, según un estudio de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral de la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, de un total de 450 casos en el primer semestre de 2018 el 70% de las consultas sobre situaciones de violencia y acoso laboral son realizadas por mujeres¹⁰³.

A las brechas de género ya señaladas se añaden las situaciones de discriminación, violencia y acoso a las que se ven expuestas las mujeres, quienes constituyen la población

Mar del Plata y Gran La Plata. La encuesta cubre el 53,5% del total de los asalariados registrados del sector privado relevando mensualmente unos 3000 empleadores del sector privado.

⁹⁹ Entre las mujeres ocupadas el 45,6% alcanzó el nivel universitario, mientras que los varones ocupados representan un 29,8% para el mismo nivel educativo.

¹⁰⁰ Banco Interamericano de Desarrollo. Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social.

¹⁰¹ Beccaria, L., Maurizio, R., & Vázquez, G. 2017. El estancamiento de la tasa de participación económica femenina en Argentina en los años 2000. *Desarrollo económico*, 57(221), 3-31.

¹⁰² Elaboración de la Secretaría de Trabajo en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al cuarto trimestre de 2017.

¹⁰³ La OAVL atiende consultas y denuncias de trabajadores y trabajadoras del ámbito privado que sufren violencia laboral en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

afectada junto con colectivos pertenecientes a la disidencia sexual. Estas situaciones generan condiciones de trabajo y climas de trabajo muy nocivos para la salud de las personas y obviamente para su desarrollo laboral y profesional, siendo, muchas veces las víctimas las que deben abandonar el lugar de trabajo sin ningún tipo de reparación o modificación de los vínculos laborales que atentan contra un espacio laboral digno.

Para abordar estas temáticas, en el ámbito de esta Secretaría se encuentra la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades (CTIO), donde gobierno, empresas y organizaciones de trabajadores/as discuten avances y medidas.

Dentro de la CTIO funcionan Subcomisiones de trabajo para el tratamiento y la elaboración de propuestas de temas específicos, una de ellas está dedicada al tema de violencia de género en el ámbito laboral. El objetivo es brindar herramientas a los sectores sindicales y empresarios para el abordaje, la prevención y la eliminación de la violencia de género en el ámbito laboral.

REFERENCIAL IRAM Nº11 “GESTIÓN DE LA CALIDAD OCUPACIONAL” (SIGECO)

Herramienta normativa de carácter voluntario y certificable desarrollada en conjunto entre IRAM y el MTEySS, cuyo cumplimiento asegura que la organización ha implementado y mantiene un sistema de gestión de la calidad ocupacional intra-organización y realiza acciones de debida diligencia y/o ejercicio de influencia en su cadena de valor.

Para su desarrollo se seleccionaron 8 puntos de la Norma Internacional ISO 26000 relativos a derechos fundamentales en el trabajo y las condiciones y prácticas laborales, abordando trabajo forzoso, infantil, género y discapacidad.

Desde la Secretaría de Promoción, Protección y Cambio Tecnológico se lleva a cabo la asistencia técnica a las empresas para su aplicación.

En el informe de La Mujer en la Gestión Empresarial en Argentina¹⁰⁴ se resalta que: *“Las políticas enfocadas en promover la diversidad de género benefician a las empresas, porque facilitan su acceso a talentos, mejoran su imagen pública, propician la introducción de ideas innovadoras y permiten generar mejores estrategias para penetrar en mercados cada vez más dominados por mujeres, entre otros motivos (Fondo Monetario Internacional, 2013; Organización Internacional del Trabajo, 2017). Esta diversidad de factores suele tener como correlato mayores beneficios económicos. Existe controversia respecto a si las empresas más rentables son las que resultan más atractivas para las mujeres o si estas empresas hacen esfuerzos específicos para garantizar la diversidad en todos los estratos de su organización. Lo que sí es evidente, de acuerdo con encuestas hechas a más de 345 empresas en seis países de América Latina por Mc Kinsey & Company, es que las organizaciones con mujeres en sus juntas directivas muestran mejores resultados en términos de rentabilidad del capital y margen de ganancias que las lideradas por juntas*

¹⁰⁴ Oficina Internacional del Trabajo. 2019. La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe. Pág. 30. Disponible en: http://la5pata.com/wp-content/uploads/2019/07/ganar_ganar_informeArgentina.pdf

completamente masculinas (Artigas, Novales-Flamarique, & Callegaro, 2013; Organización Internacional del Trabajo, 2017)."

En esta línea, de promoción de la inclusión de la diversidad y las mujeres en los ámbitos laborales, se desarrolla este PNAEDH.

PRIORIDAD: Trabajo.

- Mejorar la calidad ocupacional.
- Lograr la inclusión sociolaboral de grupos en situación de vulnerabilidad.
- Eliminar la violencia, segregación horizontal y vertical hacia las mujeres en el ámbito laboral.
- Incorporar en el sector privado, especialmente en el de la agroindustria, la mirada de derechos de la infancia en las acciones tendientes a la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Derecho a un ambiente sano y relación con el territorio

Existe amplio consenso sobre la existencia del derecho a un ambiente sano y sobre la necesidad de establecer sistemas de producción y consumo sostenibles.

Al respecto, la Corte IDH sostuvo que:

“Se ha entendido como un derecho con connotaciones tanto individuales como colectivas. En su dimensión colectiva, el derecho a un medio ambiente sano constituye un interés universal, que se debe tanto a las generaciones presentes y futuras. Ahora bien, el derecho al medio ambiente sano también tiene una dimensión individual, en la medida en que su vulneración puede tener repercusiones directas o indirectas sobre las personas debido a su conexidad con otros derechos, tales como el derecho a la salud, la integridad personal o la vida, entre otros. La degradación del medio ambiente puede causar daños irreparables en los seres humanos, por lo cual un medio ambiente sano es un derecho fundamental para la existencia de la humanidad”

Corte IDH, OC-23, párr. 59

El art 41 de nuestra Constitución Nacional consagra el derecho a un ambiente sano, equilibrado y apto para el desarrollo humano, expresando que las actividades productivas deben satisfacer las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras.

Además, cabe destacar una vez más que la Constitución Nacional Argentina consagra un sistema federal de gobierno, lo que implica que las provincias tienen su propia normativa.

En este marco resulta imprescindible la existencia de políticas de desarrollo ambiental que promuevan la búsqueda de protección del medio y las riquezas naturales, la preservación

de la naturaleza y la necesaria eliminación de factores que degradan las condiciones mínimas del ser humano como son la pobreza, el hambre y la desnutrición. Es necesario desarrollar acciones tales como la formación ciudadana sobre derechos y obligaciones, el apoyo a la investigación y la producción de conocimiento con la comunidad.

Las políticas públicas sectoriales deben procurar poner atención a los resultados de la investigación científica producida por el ámbito académico en temas tales como la contaminación química, sus impactos en la salud humana y en la salud de los ecosistemas.

Es necesario asegurar el acceso a la información ambiental y su apropiación por parte de la ciudadanía, así como generar nuevos espacios de reflexión y fortalecimiento de todos los actores involucrados. Se identifica la necesidad de profundizar la aplicación del principio precautorio en todos los casos en que las respuestas del conocimiento sean insuficientes y así asegurar el cumplimiento de los derechos y prevenir los daños ambientales que afecten el goce de los derechos humanos. Un hecho que ha tenido influencia sustancial en la organización política federal es la variedad climática e hidrológica de Argentina.

Son diversos los enfoques adoptados de acuerdo con las particulares características de los recursos involucrados como así también los problemas y soluciones a encarar, ya sea la escasez de los recursos, su excesiva abundancia, los factores extremos de ambas, la contaminación, erosión y sedimentación.

La Constitución Nacional en su artículo 124 dispone que corresponde a las provincias el dominio originario de los recursos naturales existentes en sus respectivos territorios. Ello implica que los Estados provinciales son propietarios o dueños de sus recursos hídricos. Cada provincia dicta sus propias leyes y tiene a su vez un Código o Ley de Aguas ajustado a las características climáticas y fisicoquímicas de sus cuerpos de agua, por lo que dicta también sus propios reglamentos y ejerce el poder de policía sobre sus aguas. No obstante, en virtud de la cláusula ambiental consagrada en el artículo 41 de la Constitución Nacional, las provincias delegan en la Nación la facultad de dictar pautas uniformes básicas de protección ambiental, reservándose las provincias la facultad de dictar normas adicionales para complementarlas.

Dentro de las leyes de presupuestos mínimos cabe resaltar la Ley N°25.675 (Ley General del Ambiente) para el logro de una gestión sustentable y adecuada del ambiente, la preservación y protección de la diversidad biológica y la implementación del desarrollo sustentable. Destaca, entre los instrumentos de la política y la gestión ambiental, el ordenamiento ambiental del territorio y la evaluación de impacto ambiental (art. 8); y establece el sistema regulatorio de presupuestos mínimos de protección ambiental, proveyendo un marco de referencia para la interpretación y aplicación de leyes de presupuestos mínimos sectoriales.

Si bien la Ley General del Ambiente no pone énfasis en la especial consideración de los impactos a grupos en situación de vulnerabilidad, como pueblos indígenas y NNyA, en los procedimientos de Evaluación de Impacto Ambiental, se encuentran comprendidos dentro

los mecanismos de participación ciudadana, considerando que la ley prevé una legitimación amplia en términos participativos.

Además, diversos programas con financiamiento internacional incorporan esta perspectiva en sus procedimientos. A modo de ejemplo, se encuentra prevista en el manual de procedimientos de la ex Unidad para el Cambio Rural como condición para la presentación de perfiles de proyectos en la Secretaría de Gobierno de Agroindustria.

La Secretaría de Gobierno de Ambiente y Desarrollo Sustentable, lleva adelante actividades de integración vinculadas a género y pueblos indígenas. En la elaboración del Plan de Acción Nacional de Bosques y Cambio Climático, se identificó que la gestión ambiental y de bosques son ámbitos que constituyen oportunidades para transformar, no sólo las dinámicas productivas y de sustentabilidad de la vida, sino las formas en las que se dan los acuerdos para su gestión. En este marco, se desarrolló un estudio en donde se establecieron algunos parámetros a tener en cuenta en la integración de género en la gestión forestal. Estos destacan las consideraciones políticas, marcos analíticos y legales, así como herramientas relativas a la participación y rol de las mujeres en la gestión forestal.

Si bien en relación a la agroindustria no existe un sistema permanente de seguimientos, se realizaron informes de situación¹⁰⁵.

Cabe mencionar a la Ley N°27.279 de presupuestos mínimos que establece un Sistema de Gestión Integral de Envases Vacíos de fitosanitarios. En ella y en su Decreto reglamentario N°134/18, se hace referencia a la necesidad de capacitación en cada etapa del sistema, estableciendo en la Secretaría de Agroindustria la competencia para la capacitación de actores involucrados en la primera del mismo, es decir, aquella que va del usuario al Centro de Almacenamiento Transitorio (CAT). En la reglamentación se faculta a la Secretaría mencionada a dictar la normativa necesaria para capacitar y concientizar sobre el procedimiento de reducción de residuos de fitosanitarios.

Por todo ello, la Dirección de Producciones Sostenibles dependiente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación y la Subsecretaría de Agricultura, han promovido a fines de 2018 la suscripción de un Convenio Marco con la empresa estatal Educ.Ar con el objetivo de desarrollar herramientas de realidad virtual para la capacitación en BPA de aplicación de fitosanitarios y la gestión (triple lavado) de los envases vacíos de fitosanitarios.

El objetivo es la generación de espacios de formación dinámicos, para la creación de capacidades técnicas y actualización de los conocimientos para operarios y aplicadores, así como a miembros de empresas del sector agrícola, aplicadores contratados por las empresas o proveedores tercerizados. Esta iniciativa articula a su vez con el sector empresarial nucleado por CASAFE, es decir, con las empresas productoras de

¹⁰⁵ Relevamiento y sistematización de problemas de tierra de los agricultores familiares en la Argentina. (<http://www.fao.org/family-farming/detail/es/c/370041/>)

fitosanitarios, promoviendo la capacitación para aplicaciones sustentables y seguras de sus productos.

En esta misma línea, la Secretaría de Agricultura junto con CASAFE vienen co-organizando actividades de capacitación y demostraciones en el interior del país, para mejorar capacidades.

Otro tema priorizado en relación al derecho a un ambiente sano es la planificación desde la concepción de proyectos mineros, considerando aspectos económicos, sociales, culturales y ambientales y atendiendo a la participación de los grupos de interés.

La estrecha relación entre el derecho a un ambiente sano y el territorio cobra relevancia en el especial impacto producido en las comunidades rurales e indígenas.

La Argentina es un país con una gran diversidad cultural, con más de 1600 comunidades indígenas formalmente identificadas, y pertenecientes a al menos 34 pueblos originarios que son parte de nuestra identidad, y, por lo tanto, tienen un lugar central en las políticas públicas del gobierno nacional y los provinciales. Según el Censo Nacional del año 2010 del INDEC se registraron 955.032 habitantes en el territorio argentino que se han definido como pertenecientes o descendientes de un pueblo originario. Del total de dicha población, una parte se encuentra organizada en comunidades, mientras que otros, llevan una forma de vida no comunitaria (principalmente en zonas urbanas y periurbanas).

Las comunidades indígenas que conforman los pueblos originarios son un grupo en situación de vulnerabilidad, y es por este motivo que sus problemáticas deben ser abordadas como política de Estado, con el propósito de revertir años de postergación. Para este fin, se han impulsado políticas públicas orientadas a la inclusión, la protección de derechos y el desarrollo autónomo e integral de las mismas, que implica dar pasos firmes hacia la profundización del enfoque que concibe a las comunidades indígenas como sujetos de derecho, tal como lo expresa el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos en el capítulo de Pueblos Originarios del Eje 1 de Inclusión, No Discriminación e Igualdad.

El INAI ha identificado al menos tres grandes dimensiones sobre las cuales considera prioritario enfocar su trabajo en pos de la protección de los derechos de las comunidades indígenas. Una primera dimensión, vinculada al derecho al territorio y al abordaje de conflictos territoriales. Una segunda dimensión, que engloba todos los aspectos normativos y de gestión de la participación y la representación indígena en los diferentes espacios creados para tal fin; la implementación de la consulta previa, libre e informada; y la restitución de los restos arqueológicos a las comunidades. Y una tercera dimensión, orientada a la necesidad de propiciar el desarrollo autónomo con identidad de las comunidades, y en promover la cultura de los pueblos originarios de nuestro país.

El Informe del Grupo de Trabajo Interministerial sobre Buenas Prácticas de Aplicación de Fitosanitario recomienda “realizar periódicamente campañas nacionales de consolidación de las buenas prácticas en la aplicación de fitosanitarios de manera conjunta entre las autoridades de producción, sanitarias y ambientales nacionales y provinciales”.

Res. Conjunta MA-MayDS 1/2018

Respecto de la **primera dimensión**, el art. 75° inciso 17 de la Constitución Nacional reconoce la posesión y propiedad comunitaria de las tierras que tradicionalmente ocupan las Comunidades Indígenas del país y establece la necesidad de regular la entrega de otras aptas y suficientes para el desarrollo humano, y agrega que ninguna de ellas será enajenable, transmisible ni susceptible de gravámenes o embargos. Esto surge del hecho de que el acceso al territorio es un derecho fundamental, ya que en el territorio es donde se produce el desarrollo de la identidad, la forma de vida y la cultura de los pueblos originarios.

En vistas a garantizar este derecho, es indispensable para el Estado, como primera medida, conocer la situación de las tierras reclamadas. En virtud de ello, el Honorable Congreso de la Nación sancionó en el año 2006, la Ley N°26.160 que, además de declarar la emergencia en materia de posesión y propiedad de tierras tradicionalmente ocupadas por comunidades indígenas originarias del país, suspende por dicho plazo la ejecución de sentencias, actos procesales o administrativos, cuyo objeto sea el desalojo o desocupación de las tierras, e instruye al INAI a realizar un relevamiento técnico-jurídico-catastral que permita acreditar fehacientemente, según los requisitos que disponga, la ocupación actual, tradicional y pública de las comunidades indígenas. Cabe destacar, que la Ley N°26.160 fue prorrogada en tres oportunidades, por las leyes N°26.554 (2009), N°26.894 (2013) y la N°27.400 (2017), al no haberse logrado culminar el proceso de relevamiento.

El relevamiento territorial se presenta, entonces, como un paso necesario previo al acceso al territorio, lo que requiere de una Ley de Propiedad Comunitaria que aún no se encuentra regulada en nuestro país. En virtud de esta situación, el Estado Nacional se ha propuesto como meta prioritaria la culminación de los relevamientos territoriales, en vistas a atender una de las demandas más importantes de las comunidades indígenas del país. Lo mismo ha quedado expresado en el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos 2017-2020.

Gracias a las progresivas mejoras y modificaciones al programa de relevamiento, para dinamizar los tiempos, optimizar recursos y hacer más eficiente el proceso, en todos los casos, siempre garantizando la cosmovisión y pautas culturales de cada pueblo, y respetando las instancias de participación y consulta a las comunidades indígenas de acuerdo al marco normativo vigente; en 2018, se culminaron 182 relevamientos territoriales, siendo éste número el máximo anual histórico desde la sanción de la Ley N°26.160. Actualmente, el número total de relevamientos territoriales culminados es de 674 y otros 310 se encuentran en trámite.

Desde la última prórroga de la Ley N°26.160 se ha avanzado en promover la suscripción de convenios de co-gestión para la realización de los relevamientos territoriales en conjunto con las provincias, en cumplimiento de las facultades concurrentes que establece la Constitución Nacional. Al momento, se encuentran en ejecución 5 convenios de relevamiento territorial con las provincias de Jujuy, Misiones, Río Negro, Salta y La Pampa.

Finalmente, es importante atender los conflictos que involucran a comunidades indígenas. Los principales reclamos y demandas que derivan en situaciones de conflicto que involucran o impactan a comunidades indígenas en el país se vinculan a los derechos a la tierra y a que no se realicen los procesos de consulta previa, libre e informada (Convenio N°169 de la OIT) para el desarrollo de grandes obras de infraestructura y de emprendimientos en torno a la explotación de recursos estratégicos que son claves para el desarrollo sostenible del país.

En función de ello, el INAI se encuentra desarrollando un sistema de prevención y abordaje de este tipo de conflictos que permita realizar un monitoreo de la evolución de los mismos. En este sentido se busca brindar asistencia técnica en causas judiciales o intervenir en un rol de facilitador/observador para acercar a las partes en caso de disputas por reclamos territoriales, en los casos que correspondiere. Desde 2018 a la fecha, del 100% de los conflictos identificados por el Sistema que involucran y/o afectan a comunidades indígenas, el INAI ha tenido algún tipo de intervención en alrededor del 60% de los casos.

Cabe mencionar que para el abordaje de estas situaciones de conflicto es necesario contar con normativa adecuada. Si bien en nuestro país, tanto en el art. 75 inc. 17 de la Constitución Nacional como en los tratados internacionales, se reconocen los derechos de los pueblos indígenas, aún se encuentra pendiente la sanción de normativa que regule tanto la propiedad comunitaria como la consulta previa libre e informada.

Respecto de la **segunda dimensión**, a los efectos de garantizar la participación y la consulta a los pueblos indígenas a través de sus instituciones representativas, se creó mediante Resolución N°152 del 6 de agosto de 2004 el Consejo de Participación Indígena (CPI) (normativa actualizada posteriormente por Resolución INAI N°737/14). De acuerdo a la normativa, y salvo las excepciones establecidas por la misma, el Consejo está conformado por dos representantes por pueblo por provincia. Los mandatos tienen una duración de tres años, luego de los cuales se debe realizar una nueva elección.

El Consejo actualmente cuenta con 133 representantes. Al inicio de la gestión, la mayoría de los mandatos ante el CPI se encontraban vencidos y/o prorrogados por falta de desarrollo de elecciones. A lo largo de la gestión 2016-2019, se han realizado 32 elecciones en 17 provincias, alcanzando a renovar casi la mitad de todos los mandatos.

Otro de los espacios de gran relevancia para la participación de comunidades indígenas, es el **Consejo de Coordinación** establecido por la Ley 23.302, instancia donde han de encontrarse representantes del Poder Ejecutivo Nacional, las provincias, y las autoridades representativas de los pueblos indígenas. Así, el INAI ha liderado espacios de articulación preparatorios para la constitución y puesta en funcionamiento de dicho Consejo. Entre otros,

- ha constituido el Consejo Federal de Asuntos Indígenas, en tanto ámbito de diálogo y articulación de la política indígena con las distintas provincias del país.

- ha constituido el Gabinete de Asuntos Indígenas, en tanto espacio de diálogo y articulación de las políticas públicas que impactan sobre las comunidades indígenas entre los distintos ministerios y organismos del Poder Ejecutivo Nacional.
- asimismo, en vistas a constituir la representatividad indígena que formará parte del espacio, se ha desarrollado una propuesta para la elección de dichos representantes, la cual ha sido puesta a consulta de la Mesa Nacional del Consejo de Participación Indígena, y se encuentra en evaluación.

En conjunto con el Sistema de Representatividad Indígena, es relevante señalar la importancia de avanzar en los procesos de consulta previa, libre e informada a comunidades indígenas. La Ley N°24.071, ratificatoria del Convenio N° 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes de la OIT, establece que los estados miembros deben garantizar una amplia participación de las comunidades indígenas en todos los asuntos que los atañen, incluyendo los aspectos culturales y el respeto a sus tradiciones, creencias y costumbres. Asimismo, introduce el mecanismo de consulta previa, libre e informada a los pueblos indígenas a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente. Sin embargo, esta normativa aún no se encuentra reglamentada.

En función de ello, el INAI ha establecido también como meta prioritaria dentro del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos 2017-2020 promover la reglamentación de la Ley 24.071, esto implica regular la consulta previa, libre e informada para dejar establecidas las condiciones y formas que deben cumplir las partes intervinientes en el mismo, garantizando el establecimiento de un diálogo intercultural en pos de la protección de sus derechos colectivos. En esta línea, se ha avanzado en la elaboración de una propuesta de lineamientos básicos para llevar adelante los procesos de consulta previa, libre e informada.

Finalmente, la **tercera dimensión** está orientada a la necesidad de propiciar y fortalecer el desarrollo autónomo con identidad de las comunidades; y en promover la cultura de los pueblos originarios de nuestro país, para dar a conocer sus conocimientos ancestrales y valores tradicionales, que son parte de la sociedad.

Desde comienzos del año 2016, cuando mediante el Decreto N°12/2016, el Instituto Nacional de Asuntos Indígenas, fue transferido de la órbita del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación a la del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, se comenzó a trabajar bajo el paradigma que concibe a las comunidades indígenas como sujetos de derechos y se buscó propiciar una mayor articulación entre los distintos órganos del Estado nacional que cuentan con proyectos y programas dirigidos a comunidades indígenas. Esta mayor coordinación permitió dar respuestas más articuladas a las necesidades de las comunidades indígenas y garantizar un progresivo acceso a sus derechos.

En este marco, el INAI entre otras cosas:

- como ya fue mencionado, conformó un **Gabinete de Asuntos Indígenas** aglutinando a altas autoridades de más de 15 organismos del Estado Nacional que implementan políticas públicas con comunidades indígenas con el objetivo de mejorar la coordinación de acciones que permitan avanzar en el acceso a derechos,

y que respalda el trabajo que realiza la Mesa Interministerial de Pueblos Indígenas (MIMPI).

- participó o impulsó **diversas acciones Interinstitucionales** coordinadas en territorio realizadas a los fines de brindar respuesta a distintas necesidades de las comunidades indígenas. Necesidades relativas al acceso al DNI, a la salud, a la AUH, a becas educativas, a la ayuda de emergencia, entre otros. Para lo cual se realizaron acciones con diversos organismos nacionales y provinciales, como ANSES, RENAPER, INTA, Secretaría de Trabajo y Empleo, Ministerio de Salud y Desarrollo Social, Vicepresidencia de la Nación, Ministerio de Ambiente, ENACOM, Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual (DPSCA), Secretaría de Agricultura familiar, PAMI, CCPPIRA, SINAGIR, entre otros.

PRIORIDAD: Ambiente y territorio

Implementar buenas prácticas en torno a la agroindustria, en particular el uso de fitosanitarios, y la minería.

Fortalecer los mecanismos de evaluación de impacto ambiental.

Promover el acceso y ejercicio del derecho al territorio de las comunidades indígenas piedra angular del desarrollo de su identidad.

Garantizar la participación y la consulta a los pueblos indígenas ante medidas que puedan afectar el ejercicio de sus derechos colectivos, así como también para propiciar un verdadero desarrollo autónomo y con identidad.

SECCIÓN III: COMPROMISOS

La línea nacional de base nos ha permitido priorizar las acciones a llevar adelante en función de las brechas más severas en términos de escala, alcance y naturaleza, conforme recomienda el GdT¹⁰⁶. Además, a raíz de las instancias de diálogo con los puntos focales designados por las distintas carteras ministeriales, se visibilizó la necesidad de concientizar sobre los deberes del Estado en materia de empresas y derechos humanos a los organismos estatales que influyen en el actuar empresarial, a fin de garantizar la coherencia del Estado¹⁰⁷. En función de este primer Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos, se evidencia que difundir y promover la implementación del marco “Proteger, Respetar y Remediar” es esencial; a tal fin, se establecieron ejes temáticos y sectores prioritarios.

Asimismo, la LNB ha revelado la importancia de articular la existencia de iniciativas que están llevando adelante otros organismos estatales vinculados a cuestiones puntuales (como derechos de trabajadores/as, o acciones de responsabilidad social), pero que no incluyen la mirada de los derechos humanos y las empresas, desde un enfoque integral, por tratarse de una agenda reciente en el ámbito internacional y un nuevo paradigma de trabajo en materia de derechos humanos. En este sentido, la articulación con los Ministerios desde la implementación de metas adaptadas de los ODS resultó de gran ayuda.

¹⁰⁶ Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Op. Cit. 16 pág. 9.

¹⁰⁷ Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos. Informe del grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas: "Planes de Acción Nacional sobre las empresas y los derechos humanos". A/69/263. pág. 12.

En virtud de ello, la conversación con las distintas carteras ministeriales fue acompañada con un instructivo, en el que se hizo especial hincapié en que las políticas materia de acciones programáticas se realicen con enfoque en derechos¹⁰⁸, entendiendo que los estándares a tener en cuenta son las siguientes obligaciones y principios¹⁰⁹:

- Considerar el contenido mínimo de los derechos.
- La utilización del máximo de los recursos disponibles.
- Progresividad y no regresividad.
- Igualdad y no discriminación.
- Acceso a la justicia y mecanismos de reclamo.
- Producción de información y acceso.
- Participación en el diseño.

Ejes temáticos

Estos fueron dirigidos a prevenir, mitigar y reparar consecuencias negativas actuales y potenciales con relación a las actividades empresariales de los sectores extractivos.

- **Enfoque de derecho e infancia en la prevención del trabajo infantil en las empresas** (en línea con el plan de referencia del Ministerio de Producción y Trabajo, con especial énfasis en el sector de la agroindustria).

- **Trabajo decente**: basado en el concepto desarrollado por la OIT para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

- **Derecho a un ambiente sano y relación con el territorio**: con especial énfasis en pueblos indígenas y mujeres rurales.

- **No discriminación**: enfoque transversal en grupos en situación de vulnerabilidad, en consonancia, entre otros, con el Plan de Discapacidad.



¹⁰⁸Al respecto señalan Abramovich y Pautassi que “las obligaciones de los Estados Parte no se limitan a satisfacer el contenido mínimo de los derechos económicos, sociales y culturales, sino que cada Estado se encuentra obligado a adoptar medidas para que de manera progresiva se alcance la satisfacción plena de estos derechos, y no puede escudarse en la falta de recursos disponibles para justificar su accionar si este induce a un sector de la población por debajo del estándar mínimo de protección de este derecho. A su vez, de cada derecho se desprenden una serie de obligaciones a las que haremos referencia a lo largo del capítulo, sin embargo, cabe adelantar que entre los estándares contenidos en cada derecho social, se encuentra la obligación de satisfacer –al menos- el contenido mínimo de los derechos; la de utilizar al máximo los recursos disponibles, el principio de progresividad y no regresividad; el principio de no discriminación; la producción de información, la participación de los sectores afectados en el diseño de las políticas públicas y el acceso a la justicia.” ABRAMOVICH, Víctor y PAUTASSI, Laura (2009) “El enfoque de derechos y la institucionalidad de las políticas sociales” En ABRAMOVICH, V. y PAUTASSI, L (comp.) “La revisión judicial de las políticas sociales. Estudio de casos”. Buenos Aires, Editores del Puerto, 2009, págs. 279-340.

¹⁰⁹ Pautassi, Laura. El aporte del enfoque de Derechos a las políticas sociales. Una breve revisión. 2010.

- **Igualdad de género**, apoyados en el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos del Instituto Nacional de las Mujeres (particularmente en cuanto a autonomía económica).

De esta manera, se requirió a las distintas carteras ministeriales que presentasen compromisos con relación a los ejes temáticos y sectores prioritarios, vinculados a:

- **Abordaje de las brechas** detectadas en la línea nacional de base.
- **Acciones** previstas para agendas ministeriales hasta 2023 que tengan relación al sector privado, incorporando el enfoque en derechos y perspectiva de género, incluyendo promoción de derechos de grupos en situación de vulnerabilidad e inclusión sociolaboral, pues hace al marco de protección del Estado.
- **Producción de datos** donde no lo haya sobre impacto adverso en derechos humanos por actividades empresariales y operaciones en toda su cadena de valor. Fueron mencionados específicamente el derecho a un ambiente sano, salud, trato digno (a nivel interno o externo de una empresa, es decir, trato a las personas que emplea, clientes, marketing, etc.) y empoderamiento de la mujer (con especial énfasis en políticas de cuidado y segregación horizontal/vertical). En este sentido, se recalcó la importancia de contar con compromisos sobre sistematización de datos y presentación de informes con enfoque de derechos y perspectiva de género.
- **Capacitación** a funcionarios/as y al sector privado en el abordaje con enfoque en derechos de los impactos sobre derechos humanos relacionados a empresas.
- **Monitoreo de políticas públicas** actuales relacionadas a empresas incorporando enfoque en derechos.
- **Resolución de conflictos y atención a víctimas.**
- **Respuesta a recomendaciones** del Consejo de Derechos Humanos, observaciones de los Comités, relatores y/o grupos de trabajo de Naciones Unidas realizadas a Argentina.

Todo ello con especial atención a grupos en situación de vulnerabilidad (personas con discapacidad, pueblos indígenas, afrodescendientes, personas liberadas, LGBTI, migrantes, refugiados/as, personas mayores, etc.), con perspectiva de género, desde una mirada interseccional, con enfoque de derechos y promoviendo la debida diligencia.

Con las respuestas recibidas se trabajó en un ida y vuelta que permitió incluir referencias específicas a los Principios

Rectores y otras iniciativas de Conducta Empresarial Responsable como los “Derechos del Niño y principios empresariales” y las LDEM, así como promover el concepto de debida diligencia y poner mayor énfasis en grupos en situación de vulnerabilidad, buscando activamente incorporar enfoque en derechos de la infancia y perspectiva de género.

“El Grupo de Trabajo alienta encarecidamente a los Estados a que promuevan el concepto y la aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos. En los planes de acción nacionales, los Gobiernos deberían especificar sus expectativas en el sentido de que las empresas apliquen la debida diligencia en materia de derechos humanos de conformidad con el segundo pilar de los Principios Rectores. Además, los Estados deben explicar los detalles sobre lo que se entiende por debida diligencia en materia de derechos humanos e incluirla al adoptar medidas más proactivas, como la elaboración de orientaciones (...)”

Fuente: GdT, Orientación...

Los compromisos recibidos se presentan a continuación en relación con los ejes temáticos mencionados anteriormente, incluyendo un eje relativo a la promoción del enfoque de empresas y derechos humanos en general. Cabe resaltar la transversalidad de la mirada desde perspectivas de género, inclusión de enfoque en derecho de infancia y el seguimiento del principio de no discriminación, generando que determinadas acciones refieran a más de un tópico. Este abordaje se realizó indicando acciones programáticas, metas a alcanzar (definidas y cuantificables), el o los indicador/es para medir su cumplimiento, plazo de cumplimiento, área responsable de su implementación y el socio necesario, en caso de corresponder.

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Funciones Generales (políticas y reguladoras) del Estado

PRNU 3: En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:

- (a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;
- (b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;
- (c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;
- (d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Capacitar y formar recursos humanos de salud en herramientas para la prevención del consumo de alcohol durante el embarazo con el fin de disminuir la incidencia de niños y niñas con trastornos del espectro alcohólico fetal. Cambio en el etiquetado de bebidas alcohólicas en concordancia con recomendaciones de OMS para embarazo sin alcohol, a través de la modificación del Codex Alimentario (INAL/ANMAT).	Reducción del consumo de alcohol durante el embarazo.	2020	Prevalencia de consumo de alcohol durante el embarazo ¹¹⁰ .	MSyDS (Dirección Nacional de Maternidad Infancia y Adolescencia)	INAL - ANMAT	3a
	Modificación de la percepción del riesgo del consumo de alcohol durante el embarazo.		Percepción de riesgo de consumo de alcohol durante el embarazo.*			
	300 agentes de salud capacitados/as llevando a cabo acciones de promoción y prevención del consumo de alcohol durante el embarazo.		Cantidad de agentes de salud capacitados/as.			
Realizar la convocatoria y reunión de mesa de expertos/as para elaborar una propuesta de monitoreo del Código Internacional de Comercialización de Sucesos de la Leche Materna.	1 propuesta de monitoreo del Código definida.	2020	Mesa de expertos/as realizada.	MSyDS (Dirección Nacional de Maternidad Infancia y Adolescencia)		3a
			Definición de propuesta de monitoreo del Código.			

¹¹⁰ Ambos indicadores se obtendrán de la Encuesta MICS/UNICEF.

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Promover la celebración de convenios y acuerdos de cooperación técnica con organismos privados, nacionales e internacionales, en materia de gestión del riesgo en el marco del SINAGIR.	4 convenios de cooperación técnica suscriptos.	2023	Cantidad de convenios de cooperación suscriptos.	MSe	MREyC - SINAGIR - OCDE	3a
Elaborar e implementar un plan de difusión dirigido a funcionarios/as de la administración pública acerca de la obligación de reportar casos sospechosos de corrupción bajo las reglas de la Convención Anticohecho de la OCDE.	1 plan de difusión elaborado e implementado.	2023	Cantidad de agentes de la administración pública alcanzados.	MJyDH (OA - Subsecretaría de Integridad y Transparencia)		3a
Capacitar y formar recursos humanos de salud acerca de los alcances de aplicación del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna conforme Ley N° 26.873, a través del Curso Básico en Lactancia Materna de modalidad virtual y presencial en distintas jurisdicciones.	1.000 agentes de equipos de salud capacitados/as.	2021	Cantidad de agentes de los equipos de salud capacitados/as.	MSyDS (Dirección Nacional de Maternidad Infancia y Adolescencia)		3a
Incluir contenidos vinculados a "Empresas y Derechos Humanos" en el ámbito universitario (cursos de actualización, de posgrado, de extensión universitaria, terciarios, relacionados a temáticas de RSE, sustentabilidad, diversidad o afines).	20 acuerdos o cartas compromiso suscriptas con universidades e institutos terciarios ¹¹¹ .	2020	Cantidad de acuerdos o cartas compromiso suscriptas.	MJyDH (SDHyPC - Unidad de Cultura Cívica)	MECCyT- Universidades	3c
	1 cuadernillo sobre "Empresas y Derechos Humanos" elaborado.		Cuadernillo elaborado.			
	2 encuentros de formación a tutores/as y docentes universitarios.	2020	Cantidad de encuentros realizados. Cantidad de tutores/as y docentes universitarios alcanzados.			
	20 cursos de posgrado monitoreados	2023	Cursos monitoreados.			

¹¹¹ Bajo el Convenio Marco entre la SDHyPC y la Secretaría de Políticas Universitarias.

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Llevar a cabo campañas de concientización y de fomento de la capacidad sobre los Principios Rectores, este Plan Nacional de Acción y las expectativas del gobierno en lo que respecta a "Empresas y Derechos Humanos", a través de la Comisión Nacional de Semillas (CONASE) dónde se encuentran representados los distintos sectores representados los distintos sectores representantes semilleros, y productores agropecuarios del sector público y privado.	1 charla de difusión cuatrimestral: A) Concientización y fomento de la capacidad sobre los Principios Rectores; B) Plan de Acción Nacional; C) Expectativas del gobierno en lo que respecta a empresas y DDHH; para 11 representantes del sector privado y de la CONASE.	2023	Cantidad de actores informados.	MAGyP (Instituto Nacional de Semillas)	CONASE	3c
	3 representantes de instituciones participantes de la CONASE concientizados/as.					
Formar a los representantes de empresas de medios y agencias de publicidad (periodistas, comunicadores, redactores/as de contenidos, columnistas, publicistas, etc.) en materia de derechos humanos.	1 curso virtual "Formación para periodistas en Derechos Humanos", incorporando contenidos sobre "Empresas y Derechos Humanos" actualizado.	2020	Grado de avance en la actualización del curso.	MJyDH (SDHyPC - Unidad de Cultura Cívica)	JGM - Empresas de Medios de Comunicación	3c
	6 instancias de capacitación virtual dictadas. 150 personas capacitadas.	2023	Cantidad de instancias de capacitación realizadas. Cantidad de personas capacitadas.			

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Difundir y promover, en el marco del proyecto prioritario Red Federal de Municipios, iniciativas en "Empresas y Derechos Humanos".	50 acciones de promoción realizadas.	2023	Cantidad de acciones de promoción realizadas.	MJyDH (SDHyPC - Secretaría Ejecutiva del Consejo Federal de Derechos Humanos)	MIOPyV - MPyT - Pacto Global - Municipios	3c
Impulsar la adhesión e incorporación de municipios y polos industriales de iniciativa público - privada a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y/o a las iniciativas: "Derechos del niño, niñas y adolescentes y Principios empresariales" de UNICEF y "Ciudades Sustentables" de Pacto Global.	150 municipios adheridos y/o con implementación.	2023	Cantidad de municipios adheridos y/o con implementación.	MJyDH (SDHyPC - Secretaría Ejecutiva del Consejo Federal de Derechos Humanos)	MIOPyV - MPyT - Municipios - Polos industriales - Empresas - Pacto Global - UNICEF	3c
	24 polos industriales adheridos y/o con implementación.		Cantidad de polos industriales adheridos y/o con implementación.			
Convocar y promover reuniones con las empresas de Telefonía Móvil / TICs., a fin de que colaboren con la respectiva difusión de los casos de personas desaparecidas y/o extraviadas, así como también con el Programa Alerta Sofía.	2 Convenios de Cooperación para fomentar la participación de las Empresas en las políticas de Difusión lanzadas por el SIFEBU (Sistema Federal de Búsqueda de Personas Desaparecidas y Extraviadas) suscriptos.	2023	Cantidad de convenios de cooperación suscriptos.	MSe	ENACOM - Empresas TICs	3c

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Convocar y promover reuniones con las empresas de Transporte Aeronáutico y Terrestre, a fin de que brinden toda la información requerida en el SIFEBU sobre los pasajeros que transportan.	2 convenios de cooperación para fomentar la participación de las empresas en las políticas de difusión lanzadas por el SIFEBU suscriptos.	2023	Cantidad de convenios de cooperación suscriptos.	MSe	CNRT – Empresas	3c
Capacitar a empresas en materia de protección de derechos humanos, teniendo en cuenta la competencia del Instituto Nacional de Vitivinicultura (INV).	8 foros de capacitación permanente en materia de derechos y empresas vitivinícolas (al menos 2 por año) funcionando.	2023	Cantidad de foros realizados, con sus informes respectivos.	MAGyP (Gerencia de Fiscalización)	PEN - Cámaras	3c
Fomentar la formación online y el asesoramiento y la resolución de consultas para todos aquellos contribuyentes que pretendan evacuar sus dudas a través del sitio web, generando un apartado que remita al compromiso del Estado en materia de DDHH.	Información disponible online para los/as usuarios/as a través de la web del INASE.	2023	Cantidad de contribuyentes que acceden a la información a través de la web de INASE.	MAGyP (Instituto Nacional de Semillas)		3c
Difundir y brindar mayor participación al Programa Wine in Moderation.	Curso Anual sobre consumo moderado brindado.	2023	Cantidad de cursos realizados, con el material diseñado y acompañados.	MAGyP (Gerencia de Fiscalización)	PEN - Cámaras Empresarias del Sector - SEDRONAR.	3c
Realizar conferencias, mesas redondas, paneles, etc. con sindicatos, gremios, sociedades de fomento, cámaras empresariales vinculadas al sector pesquero respecto de los ejes temáticos de éste Plan, su contenido, deber de cumplimiento y responsabilidades.	Procurar el intercambio de opiniones y fortalecer el compromiso y la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de un estándar mínimo de derechos humanos.	2023	Grado de compromiso de las personas alcanzadas en las diversas actividades tomando como dato la devolución de encuestas.	MAGyP (Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero)	MTyP - MJyDH - Empresas - Sindicatos - Universidades	3c

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Promover la inclusión de contenidos específicos sobre derechos humanos y los "Principios Rectores" en las actividades formativas de las organizaciones empresariales del sector agropecuario. Se propone la elaboración de Convenios para la asistencia de funcionarios del INASE en la capacitación interna de las diversas Organizaciones involucradas. Se promoverá que el Instituto a través de su Coordinación de Propiedad Intelectual y Recursos Fitogenéticos sea invitado a participar de las actividades formativas de las Organizaciones Empresariales impulsen a partir de lo generado en las charlas de capacitación hacia representantes de las organizaciones.	Capacitaciones internas en las organizaciones en las que se apoya desde el INASE para la incorporación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos dictadas.	2023	Cantidad de cámaras y organizaciones alcanzadas con acciones de capacitación interna sobre principios rectores de las que participa el INASE.	MAGyP (Instituto Nacional de Semillas)	Cámaras y organizaciones empresariales	3c
Promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que tiene relación institucional el Organismo a partir de la distribución de información impresa sobre la temática.	1 folleto informativo entregado a contribuyentes y empresas en cada acto de inscripción de Variedades Vegetales tanto para el RNC como para el RNPC.	2023	Porcentaje de contribuyentes que reciben folleto informativo.	MAGyP (Instituto Nacional de Semillas)	MJyDH	3c
Generar espacios de sensibilización destinados a empresas sobre trata de personas, violencia familiar, abuso sexual infantil y temáticas conexas.	18 empresas con espacios generados.	2023	Cantidad de empresas con espacios generados.	MJyDH (Dirección Nacional de Asistencia a las Víctimas)		3c

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Realizar tareas de sensibilización dirigidas al sector empresario en materia de lucha contra la corrupción, sobornos y otras formas de extorsión, promoviendo el cumplimiento del Principio N° 10 de Pacto Global y el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 16 de Naciones Unidas.	10 actividades de sensibilización realizadas.	2023	Cantidad de actividades de sensibilización realizadas.	MJyDH (OA - Subsecretaría de Integridad y Transparencia)		3c
Brindar asistencia técnica a empresas para la identificación y reducción de la violencia laboral. Realizar capacitaciones, campañas de difusión de la problemática.	50 representantes de empresas capacitados/as.	2021	Cantidad de personas capacitadas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)	Empresas	3c
	1 plan de difusión elaborado e implementado	2023	Cantidad de personas capacitadas.			
Sensibilizar y capacitar a organizaciones sindicales y empresarias en acciones de abordaje de la violencia de género en el ámbito laboral, enmarcando las mismas en lo establecido en el Convenio C-190 y sus implicancias.	10 actividades de sensibilización en el ámbito de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral, realizadas.	2020	Cantidad de actividades de sensibilización realizadas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		3c

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Promover y difundir los compromisos y la labor de nuestro país en materia de "Empresas y Derechos Humanos", en particular con referencia a los PRNU, los objetivos y metas de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) y otras iniciativas de respeto a los derechos humanos en el marco de actividades empresariales.	5 actividades anuales de asistencia técnica a empresas y organismos para la adopción de los PRNU y/o los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos brindadas.	2023	Cantidad de asistencias técnicas brindadas.	MREyC (Dirección General de Derechos Humanos y Temas de Género)		3c
			Porcentaje de empresas asistidas que implementan los PRNU y/o PV en sus procesos y procedimientos internos.			
	20 capacitaciones y reuniones informativas sobre estándares y compromisos internacionales para prevenir y erradicar prácticas discriminatorias, dirigidas a empresas, cámaras y asociaciones del sector privado y/o funcionarios/as del sector público, realizadas.	2023	Cantidad de capacitaciones y reuniones informativas realizadas.			
			Cantidad de personas capacitadas.			
	20 actividades de difusión (seminarios, talleres, jornadas, ferias) relativos a la promoción de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) realizadas.	2023	Cantidad de actividades de difusión realizadas.			
	1 manual de buenas prácticas en acoso sexual y violencia sexual o física elaborado y difundido.	2023	Manual elaborado y difundido.			
2 capacitaciones anuales a funcionarios/as a cargo de la sección económica y comercial de las embajadas para que asesoren a las empresas sobre la relación entre los derechos humanos y las empresas en el país de acogida.	2023	Cantidad de capacitaciones dictadas.				
		Cantidad de agentes formados/as.				

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Nexo entre las Empresas y los Estados

PRNU 5: Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulguen leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos.

PRNU 6: Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Prever en los pliegos de licitación y contratación los mecanismos de control necesarios para garantizar el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas a ser contratadas. Tanto en la etapa de formulación como en la ejecución de los subproyectos, se brindarán las herramientas, capacitaciones y entrenamientos necesarios a los referentes ambientales y sociales identificados dentro de los equipos provinciales y a los técnicos responsables, realizando al menos un encuentro por año de intercambio con los responsables técnicos de las provincias y la coordinación del proyecto, los referentes en territorio y los facilitadores, a fin de poner en común lineamientos ambientales y sociales, e intercambiar experiencias y saberes en las temáticas. Se realizarán también encuentros y talleres con las comunidades beneficiarias para evaluar las acciones y ajustar lo necesario en materia ambiental y social de los subproyectos.	10 controles ex ante llevados a cabo.	2023	Cantidad de controles ex ante realizados.	MAGyP (Dirección General de Programas y Proyectos Sectoriales y Especiales) - Unidades Ejecutoras Provinciales	Empresas	5

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Realizar talleres prácticos dirigidos a representantes del sector privado que participan en contratos de obra pública, servicios públicos, o como proveedores del Estado dirigidos al diseño de planes de integridad y al cumplimiento de los estándares de debida diligencia en conducta empresarial responsable y anticorrupción.	15 talleres dictados.	2023	Cantidad de talleres dictados.	MJyDH (OA - Subsecretaría de Integridad y Transparencia)		6
Informar a las empresas a contratarse respecto de la importancia en el respeto por los derechos humanos.	100% empresas informadas.	2023	Porcentaje de empresas informadas.	MAGyP (Dirección General de Programas y Proyectos Sectoriales y Especiales) - Unidades Ejecutoras Provinciales	Empresas	6

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Garantizar la Coherencia Política

PRNU 8: Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.

PRNU 10: Los Estados cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deberán:

(a) Tratar de asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por las empresas;

(b) Alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización;

(c) Inspirarse en estos Principios Rectores para promover el mutuo entendimiento y la cooperación internacional en la gestión de problemas relacionados con las empresas y los derechos humanos.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Realizar campañas de formación y difusión de la temática entre funcionarios y empleados/as del INASE como primera medida de formación interna para tender a la difusión de los derechos hacia el exterior.	15 charlas de capacitación: 1 en cada área del INASE ¹¹² . 1 representante por área del INASE capacitado/a (12 áreas por año, en un total aproximado de 200 agentes capacitados/as en un plazo de 5 años).	2023	Cantidad de funcionarios y empleados capacitados.	MAGyP (Instituto Nacional de Semillas)	MJyDH - Organizaciones no gubernamentales del sector semillero	8
	1 charla anual de capacitación a entidades y ONGs del sector semillero. 1 representante por entidad del sector anualmente capacitado/a.		Cantidad de entidades y ONG del sector informadas.			
Fomentar la inclusión en direcciones análogas a la Dirección de Violencia Institucional sobre temas referidos a "Empresas y Derechos Humanos" y Fuerzas de Seguridad.	7 capacitaciones sobre la temática "Empresas y Derechos Humanos" en las Direcciones de Violencia Institucional de las Provincias generadas.	2023	Cantidad de capacitaciones generadas.	MSe	Provincias	8

¹¹² El INASE tiene 7 oficinas regionales, 5 direcciones, 3 coordinaciones y diversos subsectores dentro de cada una de dichas estructuras.

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Incorporar contenidos en "Empresas y Derechos Humanos" dentro del Programa de Formación Continua en Derechos Humanos para la Alta Gerencia Pública en línea con el objetivo 5.1 del PNADH (2017-2020).	1 currícula educativa sobre PRNU para la Alta Gerencia Pública, destinada a autoridades de empresas públicas y funcionarios/as con vínculo directo con el sector privado, elaborada.	2021	Grado de avance en la elaboración de la currícula.	MJyDH (SDHyPC - Unidad de Cultura Cívica)	JGM	8
	10 instancias de formación presencial a autoridades de empresas públicas, funcionarios/as con vínculo directo con el sector privado y funcionarios/as de gobiernos provinciales, realizadas.	2023	Cantidad de instancias de formación realizadas.		JGM	
	200 autoridades de empresas públicas, funcionarios/as con vínculo directo con el sector privado y funcionarios/as de gobiernos provinciales capacitadas.		Cantidad de personas capacitadas.			
	4 instancias de formación a miembros del Poder Legislativo con incumbencia en materia de DESC y sustentabilidad, realizadas.	2023	Cantidad de instancias de formación realizadas.		Honorable Congreso de la Nación	
	4 instancias de formación a agentes de Centros de Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.	2023	Cantidad de instancias de formación realizadas.		MJyDH	
	15 instancias de formación presencial a personal de los Entes de contralor del Poder Ejecutivo Nacional, Entes Reguladores de Servicios Públicos y Consejos Federales con competencia en regulación de servicios, realizadas.	2023	Cantidad de instancias de formación realizadas.		MPyT - AFIP	
	100 agentes de entes de contralor del Poder Ejecutivo Nacional, Entes Reguladores de Servicios Públicos y Consejos Federales con competencia en regulación de servicios, capacitados.		Cantidad de personas capacitadas.			

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Informar las expectativas del Gobierno Nacional respecto de la implementación del PNAEDH en el marco del Plan de Acción "Argentina & OCDE", respaldando a las LDEM, su guía de debida diligencia y los PRNU para ampliar su difusión a empresas y países no miembros de la OCDE.	100% de instancias y eventos en los que interviene/organiza difundiendo y apoyando el PNAEDH, y la importancia de la vinculación entre conducta empresarial responsable y protección de los derechos humanos.		Porcentaje de instancias y eventos con el PNAEDH difundido.	MH		10
Contribuir a la labor del Consejo de Derechos Humanos de ONU e informar a los órganos de vigilancia de la ONU establecidos en virtud de los tratados de derechos humanos, al EPU y al Sistema Interamericano de Derechos Humanos sobre actividades y desafíos en el ámbito de las empresas y los derechos humanos.	Totalidad de informes nacionales para el EPU con un apartado de avances, buenas prácticas y desafíos en la implementación de los PRNU, con especial referencia al Plan Nacional de Acción en la materia presentado.	2023	Porcentaje de informes nacionales para el EPU con apartado de "Empresas y Derechos Humanos" incluido.	MREyC (Dirección General de Derechos Humanos y Temas de Género)		10
	Totalidad de respuestas a pedidos de información del GdT sobre Empresas y Derechos Humanos presentadas.	2023	Porcentaje de respuestas a pedidos de información por parte de GdT.			
	Respuestas a pedidos de información del SIDH y mecanismos convencionales del sistema universal relativos a la materia, que informen sobre la implementación del PNAEDH, brindadas.	2023	Cantidad de informes con apartado de Empresas y Derechos Humanos presentados.			
	Totalidad de resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de ONU en la materia patrocinadas.	2023	Porcentaje de resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de ONU patrocinadas.			
	Presencia del gobierno argentino en todos los eventos a los que sea invitado por el Grupo de Trabajo, en particular del Foro Global y la Consulta Regional, a través de la misión argentina ante organismos internacionales en Ginebra, así como también por parte de la Cancillería.	2023	Porcentaje de eventos del GdT con participación de la Argentina.			

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Pilar fundacional

PRNU 25: Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Capacitar a miembros (autoridades, referentes y mandos medios - superiores) de colegios profesionales, sindicatos, cámaras empresarias y organizaciones sociales en la temática de "Empresas y Derechos Humanos" en línea con el objetivo 5.1 del PNADH (2017 – 2020).	1 curso de formación virtual elaborado.	2020	Grado de avance en la elaboración del curso.	MJyDH (SDHyPC - Unidad de Cultura Cívica)	MPyT - MSyDS	25
	12 instancias de capacitación virtual, presencial y semi-presencial realizadas.	2023	Cantidad de instancias de capacitación realizadas.			
	200 personas capacitadas.		Cantidad de personas capacitadas.			
Elaborar instancias de formación y sensibilización para educar a la ciudadanía en general, y a niños, niñas y adolescentes en particular, en materia de "Empresas y Derechos Humanos".	Materiales de difusión elaborados.	2023	Cantidad de materiales de difusión elaborados.	MJyDH (SDHyPC - Unidad de Cultura Cívica)	UNICEF - OSC	25
	500 personas sensibilizadas.	2023	Cantidad de personas sensibilizadas.			
	4 instancias de formación realizadas.	2023	Cantidad de instancias de formación realizadas.			
Promover y regular la participación de las organizaciones no gubernamentales, de la sociedad civil y del sector privado, en el Sistema Nacional para la Gestión Integral del Riesgo (SINAGIR).	1 convenio de participación y regulación en la Gestión Integral del Riesgo generado.	2023	Convenio generado.	MSe	SINAGIR - Provincias - OSC	25

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Elaborar y difundir material gráfico y virtual de concientización sobre derechos humanos, sus mecanismos de reclamación y tutela, de los deberes del Estado y de las empresas de respetar su cumplimiento, y del deber de reparar su incumplimiento de acuerdo con los PRNU.	Realizar encuesta por muestreo del alcance de las acciones programáticas definiendo indicadores cuantificables.	2023	Resultados obtenidos a partir de la realización de encuestas personalizadas.	MAGyP (Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero)	IDEM - INIDEP	25
			Porcentaje de trabajadores/as que conocen mecanismos de reclamación y tutela.			
			Total de trabajadores/as sensibilizados/as.			
Suscribir convenios con actores de la sociedad civil (cámaras de empresas, sindicatos, etc...) para fomentar buenas prácticas y realizar capacitaciones sobre atención a víctimas de trata.	5 convenios firmados.	2023	Cantidad de convenios suscritos.	MJyDH (Dirección Nacional de Asistencia a las Víctimas)		25
Elaborar un Mapa de mecanismos judiciales y extrajudiciales de prevención y resolución de conflictos, y problemas vinculados con cuestiones relativas a empresas y derechos humanos.	5 reuniones de un grupo de trabajo intersectorial entre organismos públicos, privados y de la sociedad civil para el mapeo de capacidades existentes realizadas.	2023	Cantidad de reuniones del grupo de trabajo realizadas.	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos)	MJyDH - MREyC - MH - Center for international legal Cooperation - Consensus Building Institute - The Hague Rules Drafting Team - Embajada de los Países Bajos	25
	1 estrategia de articulación que fortalezca la implementación del Pilar 3 de los PRNU desarrollada.		Estrategia elaborada y publicada.			
	1 mapa de mecanismos judiciales y extrajudiciales y una estrategia de articulación intersectorial elaborado.		Mapeo de mecanismos judiciales y extrajudiciales elaborado y publicado.			

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Mecanismos judiciales estatales

PRNU 26: Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Actualizar anualmente la respuesta del MINJUS al "Acuerdo por el Acceso a la Justicia", emitido por OSC en 2019.	1 documento de respuesta actualizado.	2020	Documento de respuesta actualizado anualmente	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Relaciones con la Comunidad Académica y la Sociedad Civil)		26
Asistir legal y técnicamente a las provincias, a fin de incorporar métodos alternativos de resolución de conflictos en el ámbito de las disputas laborales, civiles y comerciales donde se encuentre en conflicto la actividad de una empresa con derechos humanos, de acuerdo a los criterios del PRNU N° 31.	8 provincias con oficinas de conciliación laboral formadas en la implementación de métodos alternativos de resolución y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.	2023	Cantidad de provincias que cuentan con oficinas de conciliación laboral formadas a través de la asistencia técnica.	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos)	MPyT - Direcciones Provinciales a cargo de los MARC	26 y 31
	8 provincias cuya normativa contemple y/o tenga personal capacitado para ofrecer el servicio de arbitraje de acuerdo a los requisitos del PRNU N° 31.	2023	Cantidad de provincias que cuentan en sus normativas con la cláusula MEDIACIÓN-ARBITRAJE incorporada o personal capacitado luego de la asistencia técnica.			

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado

PRNU 27: Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Asistir legal y técnicamente a las provincias, a fin de incorporar métodos alternativos de resolución de conflictos en el ámbito de las disputas laborales, civiles y comerciales donde se encuentre en conflicto la actividad de una empresa con derechos humanos, de acuerdo a los criterios del PRNU N° 31.	8 provincias con oficinas de conciliación laboral formadas en la implementación de métodos alternativos de resolución y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.	2023	Cantidad de provincias que cuentan con oficinas de conciliación laboral formadas a través de la asistencia técnica.	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos)	MPyT - Direcciones Provinciales a cargo de los MARC	26 y 31
	8 provincias cuya normativa contemple y/o tenga personal capacitado para ofrecer el servicio de arbitraje de acuerdo a los requisitos del PRNU N° 31.	2023	Cantidad de provincias que cuentan en sus normativas con la cláusula MEDIACIÓN-ARBITRAJE incorporada o personal capacitado luego de la asistencia técnica.			
Implementar mecanismos de diálogo facilitado para la resolución pacífica de conflictos donde se invocan vulneraciones a los derechos humanos, que involucran empresas, comunidades, grupos en situación de vulnerabilidad, y gobiernos locales.	1 protocolo de actuación con metodología de abordaje para la resolución de conflictos derivados por la justicia federal o los Poderes Ejecutivos provinciales y locales, en casos que involucran empresas, comunidades y grupos en situación de vulnerabilidad, y gobiernos locales.	2023	Protocolo de actuación para la resolución de conflictos validado y publicado.	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos)	PEN - PJ - OSC - Empresas - Universidades - Provincias - Municipios	27
	1 informe anual donde se sistematicen los casos de "Empresas y Derechos Humanos" en los que ha intervenido el equipo de facilitadores/as de la Dirección Nacional de Mediación y MPRC.		Informe con sistematización de casos donde ha intervenido el equipo de facilitadores de la Dirección Nacional de Mediación y MPRC publicado.			

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Elaborar un Programa de formación de equipos de facilitadores/as en conflictos, con enfoque en Derechos Humanos, que involucre a empresas, comunidades y gobiernos locales.	1 programa elaborado.	2023	Cantidad de equipos de facilitadores formados para la prevención y resolución pacífica de conflictos.	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos)	MREyC - Provincias	27
	1 equipo de facilitadores/as formados/as por provincia.		Cantidad de árbitros/as y mediadores/as capacitados/as en empresas y derechos humanos.			
	1 taller internacional sobre el uso del arbitraje y la mediación en los mecanismos de acceso a justicia para la implementación del Pilar III de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos dictado.		Cantidad de casos en que árbitros/as y mediadores/as intervinieron aplicando enfoque de derechos.			
Contribuir a la resolución de conflictos por supuestos incumplimientos de las LDEM relativas a derechos humanos a través de la articulación con el Punto Nacional de Contacto argentino (PNC) de la OCDE en los términos de la Resolución n°138/2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.	Asesorar al PNCA en sus tareas de promoción y difusión de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, así como en sus tareas ante los reclamos que personas físicas o jurídicas presenten contra empresas multinacionales (instancias específica) en todos los casos en que el Centro de Prevención y Resolución de conflictos sea convocado, aportando el enfoque de los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH en sus intervenciones.	2023	Cantidad de eventos de promoción conjuntos realizados entre el Centro de Prevención y Resolución de conflictos y el PNCA.	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos)	PNCA	27
			Cantidad de instancias específicas relativas a derechos humanos en las que interviene el Centro de Prevención y Resolución de conflictos a solicitud del PNCA.			
			Porcentaje de soluciones alcanzadas en casos relativos a derechos humanos donde interviene el Centro de Prevención y Resolución de conflictos.			
Promocionar el espacio de buenos oficios que ofrece el PNCA.	2 promociones en eventos del mecanismo no contencioso del PNCA realizadas.	2023	Cantidad de promociones realizadas.	MREyC (Dirección Nacional de Relaciones Económicas Multilaterales)		27

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Fortalecer las capacidades del PNCA para el cumplimiento de sus funciones de promoción y difusión con énfasis en la federalización de sus acciones.	3 capacitaciones específicas dirigidas a cámaras empresariales, universidades nacionales, sindicatos y OSC dictadas.	2021	Cantidad de capacitaciones dictadas.	MREyC (Dirección Nacional de Relaciones Económicas Multilaterales)		27
	1 actividad de capacitación en universidades nacionales realizada.	2021	Cantidad de capacitaciones realizadas.			
	1 actividad de capacitación con provincias para la promoción del PNCA realizada.	2021	Cantidad de acuerdos suscriptos.			
	1 plan de promoción y eventos para la difusión de las funciones del PNCA, con énfasis en la federalización de la información, elaborado.	2021	Porcentaje de avance en la elaboración del Plan.			
	1 capacitación para el personal a cargo del PNCA en mediación y resolución no adversarial de conflictos realizada.	2021	Cantidad de personas capacitadas.			
Implementar reglas de funcionamiento del PNCA y Consejo Consultivo y manuales de promoción del PNCA.	1 manual de uso simplificado del PNCA para ser usado como material didáctico y de promoción de las LDEM y de las Instancias Específicas elaborado.	2021	Grado de avance en la elaboración del manual.	MREyC (Dirección Nacional de Relaciones Económicas Multilaterales)		27
	Reglas de procedimiento para manejo de instancias específicas elaboradas.	2021	Grado de avance en la elaboración de las reglas.			
	1 formulario online para la presentación de solicitudes de Instancias Específicas implementado.	2020	Grado de avance en la implementación del formulario.			

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Promover una agenda proactiva de trabajo, consolidar relaciones regulares y eficientes con otros PNC.	1 reunión semestral con actores interesados que no formen parte del Consejo Consultivo para la consideración de iniciativas y proyectos que puedan coadyuvar en un mejor desempeño y cumplimiento de las funciones del PNCA realizada.	2021	Cantidad de reuniones realizadas.	MREyC (Dirección Nacional de Relaciones Económicas Multilaterales)		27
	1 reunión anual con PNCs realizada.	2021	Cantidad de reuniones realizadas.			
	1 evento con otros PNC coorganizado.	2021	Cantidad de eventos coorganizados.			
Mejorar la visibilidad del PNCA.	1 sitio web con datos sobre la composición de la oficina y su Consejo Consultivo, nombres y funciones específicas, datos de contacto, manuales de uso, publicado.	2020	Sitio web publicado.	MREyC (Dirección Nacional de Relaciones Económicas Multilaterales)		27 y 31
	1 plan de comunicación que incluya redes sociales, elaborado.	2020	Porcentaje de avance en la elaboración del plan.			
<p>Mecanismos de reclamación no estatales PRNU 28: Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.</p>						
Permitir desagregar los casos relacionados a actividades empresariales en la plataforma virtual de seguimiento de denuncias por violencia institucional que se realizará conjuntamente con la Secretaría de Gobierno de Modernización.	Casos vinculados a actividades empresariales identificados en los registros de violencia institucional.	2023	Cantidad de variables introducidas sobre actividades empresariales.	MSe	SGM - Empresas y Cámaras Empresarias - Provincias	28

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Elaborar un registro público de casos de violencia institucional en relación a actividades empresarias donde se tomen como fuentes registros de violencia institucional ya existentes y casos que hayan trascendido a través de los medios de comunicación.	1 registro de violencia institucional en el contexto de actividades empresarias, elaborado.	2019	Registro de violencia institucional en el contexto de actividades empresarias creado.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Políticas contra la Violencia Institucional)		28
Desarrollar informes sobre violencia institucional en relación a actividades empresarias ocurridas en el territorio argentino, teniendo en consideración los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, en base a los datos recuperados en el registro de casos de violencia institucional.	1 informe sobre violencia institucional y empresas publicado.	2020	Informe sobre violencia institucional y empresas publicado.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Políticas contra la Violencia Institucional)		28
Incluir "Empresas y Derechos Humanos" como voz de búsqueda en el SIMORE.	1 voz de búsqueda incluida.	2020	Una voz de búsqueda incluida.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos Internacionales en Materia de Derechos Humanos)		28

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Presentar un informe anual en materia de "Empresas y Derechos Humanos", relevando la presencia del tópico en la actividad internacional del Estado argentino ante los sistemas de protección de derechos humanos.	1 informe anual presentado que contemple: -Relevamiento de peticiones contra el Estado argentino donde el peticionario denuncie que el accionar de una empresa habría vulnerado sus derechos.	2023	Relevamientos realizados.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos Internacionales en Materia de Derechos Humanos)	MREyC	28
	-Relevamiento de casos ante el sistema interamericano de protección donde se denuncie que el accionar de una empresa habría lesionado derechos humanos. -Relevamiento acerca de observaciones recibidas por el Estado argentino donde los órganos de tratados, procedimientos especiales y/o relatores del sistema interamericano de protección, hayan señalado el abordaje de la temática de empresas y derechos humanos.		Informe publicado.			
Impulsar la adopción de planes de acción y protocolos de prevención, atención y solución de conflictos, en los términos del convenio C-190 de OIT.	10 empresas con planes de acción o protocolos elaborados.	2021	Cantidad de empresas con planes de acción elaborados.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)	Empresas	28
	10 instancias de capacitación realizadas.	2021	Cantidad de instancias de capacitación realizadas.			

ENFOQUE DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales

PRNU 31: Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

- (a) Legítimos: suscitar la confianza de grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- (b) 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 para acceder a ellos;
- (c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
- (d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- (e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- (f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- (g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

- (h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Adecuar los arreglos institucionales del PNCA con vistas a reforzar su funcionamiento, con especial atención a los criterios centrales de funcionamiento requeridos por la OCDE y a los criterios establecidos en el principio 31 de los PRNU.	1 Consejo Consultivo del PNCA creado.	2020	Institucionalización del Consejo Consultivo del PNCA.	MREyC (Dirección Nacional de Relaciones Económicas Multilaterales)		31
	1 reglamento del Consejo Consultivo del PNCA elaborado.		Reglamento del Consejo Consultivo intersectorial del PNCA publicado.			

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Principio Fundacional

PRNU 1: Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Realizar un abordaje psico-socio-educativo a través del dispositivo "Dar de Vuelta" para personas privadas de libertad o con tutela de patronatos de liberados, con el objetivo de ayudar a las personas a transitar el presente y pensar el futuro en miras de una mejor reinserción socio-laboral.	15 acuerdos firmados para cooperar en la implementación del dispositivo "Dar de Vuelta".	2020	Cantidad de acuerdos firmados.	MJyDH (SDHyPC - Unidad Subsecretaría de Promoción de Derechos Humanos)	MJyDH - Patronatos de liberados provinciales - Servicios Penitenciarios Provinciales	1
	1500 personas privadas de libertad y/o tuteladas por patronatos de liberados asistidas por el dispositivo "Dar de Vuelta".	2023	Cantidad de personas asistidas.			
Realizar rondas de integración y acompañamiento para personas migrantes y refugiadas, en colaboración con el Centro Ulloa de la SCDHyPC, y brindar talleres para la inclusión sociolaboral de migrantes en los Centros de Orientación al Migrante y Refugiado de CABA, Córdoba y Rosario.	1.500 personas alcanzadas.	2023	Cantidad de personas alcanzadas.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Pluralismo e Interculturalidad)	ACNUR ¹¹³	1
Mejorar la capacitación, intermediación e inserción laboral de las personas con discapacidad, procurando la igualdad de oportunidades laborales para todos los/as trabajadores y trabajadoras con discapacidad.	25.000 personas con discapacidad impactadas.	2023	Cantidad de personas impactadas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		1
Promover la inserción laboral, formación y capacitación en competencias laborales y la incorporación de habilidades blandas de las personas privadas de libertad en Establecimientos Penitenciarios Federales.	40% de la población privada de libertad en Establecimientos Penitenciarios Federales formada y capacitada en habilidades blandas y/o laborales.	2023	Porcentaje de personas privadas de libertad en Establecimientos Penitenciarios Federales capacitadas y certificadas en competencias laborales.	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Readaptación Social)	PEN - Provincias - Municipios - Empresas - OSC	1

¹¹³La incorporación como socio es una sugerencia de la propia Agencia.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Fortalecer el acompañamiento de personas liberadas de Establecimientos Penitenciarios Federales, durante el período posterior a su egreso.	3000 egresados/as del Sistema Penitenciario Federal por año acompañados/as y asistidos/as.	2023	Cantidad de egresados/as del sistema penitenciario que asisten a los dispositivos de atención en territorio de la DNRS.	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Readaptación Social)	PEN - Provincias - Municipios - Empresas - OSC	1
Realizar talleres que promuevan los derechos y la integración de las personas con discapacidad para su inclusión en ámbitos laborales y reducción de la conflictividad judicial.	6 talleres realizados.	2023	Cantidad de talleres realizados.	MJyDH (Programa Nacional ADAJUS)		1
Mejorar la empleabilidad de la población indígena y cumplir con la salvaguarda indígena.	5.000 personas impactadas.	2023	Cantidad de personas impactadas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		1
Reintegrar social y laboralmente a personas en proceso de tratamiento de consumo de sustancias psicoactivas y prevención del impacto en el ámbito laboral.	2.000 personas impactadas.	2023	Cantidad de personas impactadas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		1
Mejorar la empleabilidad de personas detenidas y/o liberadas.	2.000 personas impactadas.	2023	Cantidad de personas impactadas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		1
Oficiar de vínculo entre la Comisión Nacional de Ex Combatientes de Malvinas y el MPyT.	Encuentros realizados.	2023	Cantidad de encuentros realizados.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		1
Promover la inserción sociolaboral de pacientes del Centro Ulloa.	30 de los/as pacientes del Centro Ulloa que hayan mejorado sus condiciones de empleabilidad.	2023	Participación de las personas en talleres de formación profesional.	MJyDH (SDHyPC - Centro Ulloa)	MPyT	1
			Alta laboral de la población target.			

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Funciones Generales (políticas y reguladoras) del Estado

PRNU 3: En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:

- (a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;
- (b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;
- (c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;
- (d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Capacitar en diversidad cultural y derechos humanos contra la discriminación hacia la población migrante, refugiada y afro en el sector privado.	1.500 personas sensibilizadas.	2023	Cantidad de personas sensibilizadas.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Pluralismo e Interculturalidad)	ACNUR ¹¹⁴	3c
Elaborar una guía intercultural para empresas con enfoque en derechos humanos que aborde conceptos sobre interculturalidad, representaciones sociales, estereotipos, prejuicios, comunicación intercultural, aspectos legales y administrativos de las personas migrantes, y que contenga sugerencias y herramientas para áreas de Recursos Humanos.	2.000 ejemplares de la guía distribuidos (en versión papel o virtual)	2022	Cantidad de ejemplares distribuidos.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Pluralismo e Interculturalidad)	OIM - ACNUR	3c
Realizar campañas y/o talleres de sensibilización contra la xenofobia y la discriminación en el ámbito del sector privado.	15 empresas sensibilizadas.	2023	Cantidad de empresas sensibilizadas.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Pluralismo e Interculturalidad)	INADI - ACNUR	3c

¹¹⁴ En esta acción y en las dos siguientes, la incorporación como socio es una sugerencia de la propia Agencia.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Desarrollar capacitaciones, talleres, encuentros, foros, jornadas y otras acciones de incidencia para trabajar los prejuicios y el estigma sobre la población LGBTIQ+ para disminuir los niveles de discriminación en el ámbito empresarial.	20 acciones de incidencia realizadas.	2023	Cantidad de acciones de incidencia realizadas.	MJyDH (SDHyPC - Dirección General de Políticas Integrales de la Diversidad Sexual)	MPyT	3c
	1.000 personas alcanzadas.		Cantidad de personas alcanzadas por acciones de incidencia.			
Elaborar un documento de directrices y recomendaciones de promoción de los derechos humanos en el sector empresarial, basado en las Normas de Conducta para las Empresas: "Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales" de las Naciones Unidas.	1 documento con directrices y recomendaciones, elaborado.	2020	Elaboración del documento con directrices y recomendaciones	MJyDH (SDHyPC - Dirección General de Políticas Integrales de la Diversidad Sexual)	MPyT	3c
Asesorar al sector empresarial para la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual y derechos humanos en sus políticas y prácticas de gestión.	100% de las empresas solicitantes asesoradas.	2023	Porcentaje de empresas solicitantes asesoradas.	MJyDH (SDHyPC - Dirección General de Políticas Integrales de la Diversidad Sexual)	MPyT	3c
			Cantidad de asesoramientos.			
Capacitar empleados/as en la perspectiva de derechos humanos y discapacidad y las obligaciones emergentes de la CDPD, así como en las políticas públicas existentes para incentivar la inclusión, en línea con el objetivo 5.6 del PNADH (2017 – 2020).	200/300 empleados/as capacitados/as.	2023	Cantidad de empleados capacitados.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Protección de Derechos de grupos en situación de vulnerabilidad)	Empresas	3c
Asistir a las áreas de recursos humanos de empresas mediante talleres sobre los derechos de los trabajadores con discapacidad o hijas/os con discapacidad.	6 talleres realizados.	2023	Cantidad de talleres realizados.	MJyDH (Programa Nacional ADAJUS)		3c

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Pilar fundacional

PRNU 25: Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Aplicar la perspectiva de derechos humanos y discapacidad ante un conflicto que incluya personas con discapacidad.	Totalidad de pcd que lo requieran igualdad de condiciones en la resolución de conflictos.	2023	Cantidad de casos resueltos adecuadamente.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Protección de Derechos de grupos en situación de vulnerabilidad)	ADAJUS	25

Mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado

PRNU 27: Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Cooperar con la Escuela Nacional de Educación en Consumo ¹¹⁵ para capacitar en la garantía de derechos de personas con discapacidad en el ámbito del consumo en forma conjunta con esta SDHyPC.	1 capacitación virtual ofrecida en ambos campus.	2023	Cantidad de participantes.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Protección de Derechos de grupos en situación de vulnerabilidad)	ANDIS	27
--	--	------	----------------------------	--	-------	----

¹¹⁵ Puede consultarse más en <https://www.argentina.gob.ar/noticias/defensa-del-consumidor-presento-la-escuela-argentina-de-educacion-en-consumo>.

IGUALDAD DE GÉNERO

Principio Fundacional

PRNU2: Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Brindar asistencia técnica a empresas para la identificación y reducción de brechas de género (inserción laboral, brecha salarial, conciliación vida laboral - familiar, acceso a puestos de decisión, prevención de la violencia laboral contra las mujeres), implementando el Sistema de Gestión de la Calidad Ocupacional (SIGECO).	2 instrumentos de autodiagnósticos elaborados.	2020	Cantidad de instrumentos elaborados.	MJyDH (SDHyPC - Unidad de Cultura Cívica)	MPyT	2
	10 empresas con planes de acción elaborados.	2021	Cantidad de empresas con planes de acción elaborados.			
	4 instancias de capacitación realizadas.	2021	Cantidad de instancias de capacitación realizadas.			
	60 representantes de empresas capacitados/as.	2021	Cantidad de personas capacitadas.			
Implementar la Iniciativa Paridad de Género (IPG) en empresas del sector minero con el objetivo de mejorar sus indicadores en lo referido a equidad de género.	3 empresas implementando IPG.	2020	Cantidad de empresas implementando la IPG.	MPyT (Secretaría de Política Minera)	JGM - MPyT - BID - Empresas Mineras	2
Implementar el Programa de Mujeres Líderes Emergentes en el sector minero (PMLE).	30 mujeres del sector minero participando del PMLE.	2020	Porcentaje del total de participantes previstas que finaliza el PMLE.	MPyT (Secretaría de Política Minera)	JGM - MPyT - BID - Empresas Mineras	2
Fortalecer el alcance del Programa Formación para la Equidad de Género (FORGEN).	Incorporar dentro de la población participante de la Formación Técnica un porcentaje de mujeres no menor al 10% anual del total del curso dentro de los sectores masculinizados.	2023	Porcentaje de mujeres incorporadas a sectores masculinizados.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)	Instituto Nacional de Educación Tecnológica	2

IGUALDAD DE GÉNERO

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Consolidar de forma transversal los componentes ambiental, social y económico, dentro de la política nacional de emprendedores, a través de la ejecución del Programa de Emprendedores Sustentables, con atención a la perspectiva de género y la incorporación del enfoque en derechos.	80 emprendedores/as destacados/as.	2023	Cantidad de emprendedores/as destacados/as.	SAyDS		2
	1 manual del Programa con métricas e indicadores que incluyen derechos humanos.	2023	Manual presentado.			
Monitorear la inclusión de la perspectiva de género en los protocolos y guías de actuación que fomenten buenas prácticas para el sector privado.	20 protocolos o guías monitoreadas con perspectiva de género.	2023	Cantidad de protocolos y guías monitoreadas.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Protección de Derechos de grupos en situación de vulnerabilidad)		2
<p>Funciones Generales (políticas y reguladoras) del Estado</p> <p>PRNU 3: En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:</p> <p>(a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;</p> <p>(b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;</p> <p>(c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;</p> <p>(d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.</p>						
Elaborar un informe cuanti y cualitativo sobre Igualdad de Oportunidades y Derechos en el mundo del trabajo con enfoque de género y derechos humanos considerando las acciones del PIOD (2018-2020).	1 informe realizado con metodología cuali y cuantitativa.	2023	Cantidad de informes publicados.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Protección de Derechos de grupos en situación de vulnerabilidad)	MJyDH (CIOT) - OIT Argentina	3a

IGUALDAD DE GÉNERO

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Promover y asesorar a empresas públicas y privadas para la instalación de espacios amigos de la lactancia materna conforme a la Ley N° 26.873.	30 espacios amigos de la lactancia materna abiertos y funcionando.	2023	Cantidad de espacios amigos de la lactancia materna abiertos y funcionando.	MSyDS (Dirección Nacional de Maternidad Infancia y Adolescencia)	OPS/OMS ¹¹⁶	3c
	30 empresas asesoradas y sensibilizadas sobre la importancia de la lactancia materna en el marco del trabajo.		Cantidad de empresas asesoradas y sensibilizadas.			
Capacitar a autoridades y personal (médicos/as, obstétricos/as, enfermeros/as, instrumentadores/as, técnicos/as de hemoterapia, laboratorio y Rx, personal de seguridad, administrativo y de maestranza) de establecimientos privados de salud acerca de la Ley N° 25.929 (Ley Nacional de Protección del Embarazo y del Recién Nacido).	15 establecimientos privados de salud capacitados.	2019 - 2021	Cantidad de autoridades capacitadas.	MSyDS (Dirección Nacional de Maternidad Infancia y Adolescencia)	MJyDH - SSSALUD - OPS/OMS	3c
	300 personas capacitadas.	2019 - 2021	Cantidad de personas capacitadas.			
Realizar las articulaciones necesarias para el desarrollo de sensibilizaciones y capacitaciones en derechos humanos con especial énfasis en temas de género y trabajo decente en empresas del sector minero.	Personas y Alta Dirección de 3 empresas mineras capacitadas y sensibilizadas.	2020	Cantidad de empresas con capacitaciones y sensibilizaciones realizadas.	MPyT (Secretaría de Política Minera)		3c
Realizar las articulaciones necesarias para el desarrollo de sensibilizaciones y capacitaciones en derechos humanos con especial énfasis en temas de género y trabajo decente en empresas del sector minero.	Personas y Alta Dirección de 3 empresas mineras capacitadas y sensibilizadas.	2020	Cantidad de empresas con capacitaciones y sensibilizaciones realizadas.	MPyT (Secretaría de Política Minera)		3c

¹¹⁶ La incorporación como socio en esta meta y en la siguiente es una sugerencia de la propia Agencia.

IGUALDAD DE GÉNERO

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Fomentar la adhesión de empresas a un sistema de diagnóstico, planificación y eventual certificación para establecer procesos para gestionar sus riesgos de inequidad entre varones y mujeres e implementar acciones que les permitan mejorar la calidad ocupacional de las mujeres en su organización, a través de su cadena de valor y en línea con los instrumentos internacionales sobre debida diligencia.	250 empresas adheridas.	2023	Cantidad de organizaciones que aplicaron la encuesta diagnóstico (referencial SiGeCO).	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)	BID-IPG	3c
			Cantidad de empresas certificadas.			
	125 planes de acción entregados/aprobados.		Cantidad de planes de acción entregados/aprobados.			
Brindar talleres de formación presenciales destinados a personal jerárquico y empleados/as de las empresas en temáticas de corresponsabilidad de los cuidados, desigualdad por razones de género, y prevención y abordaje de la violencia de género en el mundo del trabajo.	40 talleres presenciales realizadas en empresas.	2023	Cantidad de capacitaciones realizadas a grupos de interés según género, edad y posición jerárquica.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Protección de Derechos de grupos en situación de vulnerabilidad)		3c
Elaborar material de difusión sobre corresponsabilidad de los cuidados, desigualdad por razones de género y prevención y abordaje de la violencia de género en el mundo del trabajo.	1 material de difusión realizado con enfoque de género y derechos humanos distribuido a empleados de 30 empresas (preferentemente pertenecientes al sector minería, hidrocarburos, agroindustria y textil).	2023	Cantidad de materiales distribuidos en las empresas.	MJyDH (SDHyPC - Dirección Nacional de Protección de Derechos de grupos en situación de vulnerabilidad)		3c

AMBIENTE Y TERRITORIO

Principio Fundacional

PRNU 1: Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Identificar situaciones de conflicto que involucren a comunidades indígenas y empresas en el territorio nacional.	Situaciones de conflicto identificadas.	2023	Cantidad de situaciones de conflictos identificadas.	MJyDH (SDHyPC - Instituto Nacional de Asuntos Indígenas)	PEN - Provincias	1
	Intervención en el 30% de las situaciones de conflictos identificadas.		Porcentaje de intervención.			
Implementar acciones en el marco de la Iniciativa Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos para la promoción de la debida diligencia en derechos humanos en empresas del sector minero.	3 talleres, charlas y/o eventos anuales de difusión de la iniciativa realizados.	2023	Cantidad de talleres, charlas y/o eventos de difusión realizados.	MPyT (Secretaría de Política Minera)	Mesa Interministerial de la Iniciativa de PVs de seguridad y DDHH	1

Funciones Generales (políticas y reguladoras) del Estado

PRNU 3: En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:

- (a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;
- (b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;
- (c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;
- (d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

Elaborar un anteproyecto de Ley de Evaluación Ambiental.	1 anteproyecto de ley elevado para su tratamiento.	2023	Elaboración y envío del proyecto al Honorable Congreso de la Nación. Participación en las reuniones de las comisiones legislativas que traten el proyecto, para otorgarle impulso legislativo.	SAyDS	COFEMA	3a
--	--	------	---	-------	--------	----

AMBIENTE Y TERRITORIO

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Reformular la Resolución del INSTITUTO NACIONAL DE VITIVINICULTURA N° C.31 de fecha 12 de octubre de 2016, referida a Procedimientos Operativos Estandarizados de Saneamiento (POES) y Buenas Prácticas de Manufacturas (BPM).	50% de los indicadores POES y BPM obligatorios, fijando como prioritarios los que atienden a la protección de derechos humanos.	2023	Cantidad de indicadores de valoración obligatorios.	MAGyP (Gerencia de Fiscalización)	PEN - Empresas	3a
Modificar-la Resolución del INSTITUTO NACIONAL DE VITIVINICULTURA N° C.31/2016, referida a POES y BPM, agregando como indicador obligatorio la presentación de un Informe Anual de Impacto Ambiental.	1 indicador de Informe de Impacto Ambiental obligatorio.	2023	Existencia de los informes programados.	MAGyP (Gerencia de Fiscalización)	PEN - Empresas	3a
Modificar la Resolución del INSTITUTO NACIONAL DE VITIVINICULTURA N° C.31/2016, referida a POES y BPM, agregando como indicador la presentación de un memorándum de entendimiento, guías, manual o directrices de mejores prácticas integrativas de DDHH y Empresas, en materia de prácticas laborales e impacto en las comunidades relacionadas.	1 indicador con carácter de MUY IMPORTANTE en todas las empresas.	2023	Existencia de los informes de cumplimiento programados.	MAGyP (Gerencia de Fiscalización)	PEN - Empresas	3a
Llevar adelante procesos de consulta previa, libre e informada cada vez que se prevean obras de infraestructura y servicios en el marco del Proyecto de Inclusión Socio - Económica en Áreas Rurales (PISEAR), en particular, en aquellas susceptibles de afectar los derechos de las comunidades indígenas.	100% consultas realizadas.	2023	Porcentaje de consultas realizadas.	MAGyP (Dirección General de Programas y Proyectos Sectoriales y Especiales) - Unidades Ejecutoras Provinciales	Empresas	3a

AMBIENTE Y TERRITORIO

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Implementar el Sistema de Administración, Control y Verificación Forestal (SACVeFor).	1 SACVeFor implementado en todo el territorio nacional (para todas las especies).	2023	Cantidad de provincias con el SACVeFor implementado.	SAyDS	Provincias	3a
Elaborar un anteproyecto de Ley de Presupuestos Mínimos sobre Biodiversidad que tenga en especial consideración las prácticas de las comunidades indígenas (para la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica) conforme el Convenio de Diversidad Biológica (art. 8 inc. J).	1 anteproyecto de ley elevado para su tratamiento.	2023	Elaboración y envío del proyecto al Honorable Congreso de la Nación. Participación en las reuniones de las comisiones legislativas que traten el proyecto, para otorgarle impulso legislativo.	SAyDS	PEN - COFEMA - INAI	3a
Impulsar la tipificación de los delitos contra el ambiente, como herramienta para coadyuvar a combatir y reducir la incidencia de crímenes ambientales.	1 anteproyecto de ley de tipificación de los delitos contra el ambiente dentro de la reforma del Código Penal elaborado.	2023	Elaboración y envío del proyecto al Honorable Congreso de la Nación.	SAyDS	Honorable Congreso de la Nación	3a
Reglamentar e implementar los procesos de la Ley de Acceso a la Información Pública Ambiental.	1 proyecto de reglamentación de la Ley N°25,831 de Acceso a la Información Pública Ambiental elaborado.	2023	Elaboración del proyecto de reglamentación.	SGAyDS	JGM - AAIP - MIOPyV-SGM - COFEMA	3a
	1 curso de capacitación en Acceso a la Información Pública Ambiental con inscripción abierta a todo público que otorgue créditos INAP y 1 curso de capacitación avanzada.		Cursos publicados.			
	1 Resolución COFEMA con definiciones técnicas conjuntas, en el marco del Consejo Federal del Medio Ambiente, para la ejecución del Plan Federal de Acceso a la Información Pública Ambiental.		Elaboración de la Resolución COFEMA			

AMBIENTE Y TERRITORIO

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Crear un inventario de procesos de Consulta Previa, Libre e Informada (CPLI) finalizados y/o en marcha.	1 inventario de procesos de Consulta Previa, Libre e Informada en funcionamiento.	2023	Inventario construido y actualizado periódicamente.	MJyDH (SDHyPC - Instituto Nacional de Asuntos Indígenas)	PEN - Provincias	3a
Finalizar los relevamientos técnico-jurídico-catastrales de las tierras que ocupan tradicionalmente las comunidades indígenas, en el marco de la Ley N° 26.160 y de la implementación del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos.	100% de los relevamientos territoriales culminados.	2021	Cantidad de resoluciones que finalizan el trámite de los relevamientos territoriales dictadas.	MJyDH (SDHyPC - Instituto Nacional de Asuntos Indígenas)	Provincias	3a
Capacitar a técnicos/as respecto del deber del Estado de proteger los derechos humanos en referencia al derecho de la alimentación saludable, proteger el ambiente, y concientizar a las empresas y productores frutihortícolas sobre su responsabilidad en respetar esos derechos, en el marco del Programa Nacional de Buenas Prácticas Agrícolas Sustentables (BPAS) en productos frutihortícolas ¹¹⁷	5.000 técnicos/as capacitados/as distribuidos/as en todo el país, que asesorarán en la implementación de BPA frutihortícolas en territorio, considerando los principios rectores sobre empresas y derechos humanos.	2023	Cantidad de técnicos/as capacitados/as e incorporados/as a un registro oficial con conocimientos en principios rectores de los derechos humanos.	MAGyP (Secretaría de Alimentos y Bioeconomía)	SENASA - INTA - Provincias	3a y 3c

¹¹⁷ Son objetivos del presente programa la promoción, difusión y adopción de las BPAS, para propender a la inocuidad de los alimentos frutihortícolas, la adopción de tecnologías, prácticas de manejo integral de los recursos naturales y sistemas de producción, compatibles con el desarrollo sustentable en lo económico, social y ambiental, para contribuir a mejorar la calidad de los productos y procesos.

AMBIENTE Y TERRITORIO

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Realizar talleres de sensibilización y concientización con empresas sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos con enfoque en población indígena.	200 empresas alcanzadas.	2023	Cantidad de empresas alcanzadas.	MJyDH (SDHyPC - Instituto Nacional de Asuntos Indígenas)		3c
Crear foros a los las que puedan acceder las empresas relacionadas con el INASE a fin de difundir y debatir acerca de buenas prácticas en el sector. ¹¹⁸	1 foro dentro del apartado Web de INASE para el acceso de empresas y contribuyentes en general con información sobre buenas prácticas en derechos humanos del sector creado.	2023	Cantidad de contribuyentes que acceden a la información a través de la web de INASE.	MAGyP (INASE)		3c
Presentar al COFEMIN los Principios Estratégicos de Gestión Social para la Minería, que incluyen la promoción de la debida diligencia en derechos humanos en el sector minero.	Principios Estratégicos de Gestión Social para la Minería presentados al COFEMIN.	2020	Recepción de los Principios Estratégicos de Gestión Social para la Minería por parte del COFEMIN.	MPyT (Secretaría de Política Minera)		3d
Contribuir a la implementación del estándar global de transparencia EITI (Iniciativa Internacional por la Transparencia en las Industrias Extractivas) en Argentina.	Información sobre pagos realizados por empresas mineras al Estado por todo concepto en la jurisdicción nacional sistematizada y los resultados comunicados.	2020	Primer Informe EITI Argentina concluido y publicado en agosto de 2020 de acuerdo al Plan de Acción aprobado por el Consejo Internacional del EITI	MPyT (Secretaría de Política Minera)	Grupo Multipartícipe de EITI Argentina ¹¹⁹	3d

¹¹⁸ Se espera que a partir de su generación se puedan identificar y contabilizar el N° de buenas prácticas relevadas/presentadas en el foro o implementadas a partir de su presentación.

¹¹⁹ Conformado a septiembre de 2019 por CAEM, IAPG, CEPH, YPF, Secretaría de Estado de Energía, Secretaría de Ingresos Públicos, Jefatura de Gabinete, organizaciones de la sociedad civil (Directorio Legislativo, CIPPEC, Cambio Democrático), UNSAM y UCA.

AMBIENTE Y TERRITORIO

Nexo entre las empresas y los Estados

PRNU 6: Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Elaborar una Guía de Recursos de Buenas Prácticas para el Cierre de Minas, promoviendo enfoques participativos y la debida diligencia en derechos humanos para la planificación temprana de cierre de mina.	Guía finalizada, disponible en formato virtual y difundida en al menos 40 empresas, 23 autoridades provinciales y otros organismos nacionales y académicos y organismos de la sociedad civil de interés en la materia.	2019	Cantidad de empresas informadas.	MPyT (Secretaría de Política Minera)		6
			Cantidad de autoridades provinciales informadas.			
			Cantidad de organismos nacionales informados.			
			Cantidad de organismos académicos informados.			
			Cantidad de organizaciones de la sociedad civil informadas.			
Presentar en el Consejo Federal Minero (COFEMIN) un Proyecto de Ley de Cierre de Minas que incluya procesos participativos durante la aprobación de planes de cierre.	1 Proyecto de Ley de Cierre de Minas presentado.	2019	Recepción del proyecto de Ley de Cierre de Minas por parte del COFEMIN.	MPyT (Secretaría de Política Minera)		6

Garantizar la Coherencia Política

PRNU 8: Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.

Realizar capacitaciones y acciones de difusión de buenas prácticas en Evaluación Ambiental con enfoque en derechos.	5 guías publicadas.	2023	Cantidad de guías publicadas.	SAyDS	COFEMA	8
	10 talleres regionales dictados.		Cantidad de talleres dictados.			
Informar sobre los PRNU, en el marco del Programa Nacional de Reducción de Pérdida y Desperdicio de Alimentos. ¹²⁰	50% de las entidades público y privadas adheridas al Programa con conocimiento sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.	2023	Porcentaje de entidades informadas sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.	MAGyP (Secretaría de Alimentos y Bioeconomía)	INTA - SENASA - SGAYDS - Provincias - Municipios - Empresas agroalimentarias	8

¹²⁰ Su objetivo es coordinar, proponer e implementar políticas públicas, en consenso y con la participación de representantes del sector público y privado, sociedad civil, organismos internacionales, entre otros, que atiendan las causas y los efectos de la pérdida y el desperdicio de alimentos.

AMBIENTE Y TERRITORIO

Pilar fundacional

PRNU 25: Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Realizar talleres sobre impacto ambiental en el marco de las actividades empresariales.	15 talleres realizados.	2023	Cantidad de talleres realizados.	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Promoción y Fortalecimiento para el Acceso a la Justicia)		25
Asesorar a miembros de comunidades indígenas sobre su derecho de propiedad y de posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan conforme el Convenio N° 169 de la OIT.	125 consultas evacuadas.	2023	Cantidad de consultas evacuadas.	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Promoción y Fortalecimiento para el Acceso a la Justicia)		25

TRABAJO DECENTE

Principio Fundacional

PRNU 1: Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Implementar acciones para profundizar la inserción laboral y capacitación de jóvenes que no están empleados ni cursan estudios.	Acciones de capacitación realizadas.	2023	Cantidad de jóvenes capacitados e insertados.	MPyT (Secretaría de Trabajo y Empleo)		1
Impulsar la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos de trabajo que incluyan una perspectiva de derechos.	5 reuniones con Secretarios de Conciliación y Sector Sindical por año realizadas.	2023	Cantidad de reuniones realizadas.	MPyT (Secretaría de Trabajo y Empleo)	MPyT	1

Funciones Generales (políticas y reguladoras) del Estado

PRNU 3: En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:

- (a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;
- (b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;
- (c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;
- (d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

Promover, diseñar, coordinar y ejecutar acciones, estrategias y proyectos tendientes a transformar los factores y las condiciones que posibilitan el desarrollo de las problemáticas de trata y explotación de personas, a través de campañas de información y sensibilización que tiendan a modificar las prácticas, conductas e imaginarios que las naturalizan y legitiman.	4 campañas de comunicación, difusión y capacitación en el ámbito aeroportuario realizadas.	2023	Cantidad de campañas realizadas.	MSe	MJyDH - MIOPyV - MPyT - AA - Aeropuertos 2000	3a
--	--	------	----------------------------------	-----	---	----

TRABAJO DECENTE

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Evaluar la salud de trabajadores/as expuestos/as al asbesto a 20 años desde la prohibición del asbesto en Argentina, en el marco del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo y del Programa operativo de Salud del Trabajador.	1 informe con la evaluación de los impactos sanitarios en trabajadores/as en relación de dependencia para quienes se estima que existen datos de vigilancia de la salud a partir de la prohibición del asbesto en Argentina elaborado.	2019	Elaboración de informe.	MSyDS (Coordinación de Políticas Socioambientales - CPS)	SRT - SGAyDS - Empresas	3a
Implementar el Programa operativo de Salud del Trabajador para la prevención, detección, tratamiento y seguimiento de patologías asociadas a la exposición laboral a la sílice, en el marco de la Iniciativa de las Américas para la Eliminación de la Silicosis de la Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud y del Programa de Trabajo Decente de la OIT.	1 programa implementado.	2023	Porcentaje de implementación del programa.	MSyDS (Coordinación de Políticas Socioambientales - CPS)	MPyT - SRT - Empresas - Sindicatos	3a
	Reducción porcentual de trabajadores/as con silicosis.		Número de trabajadores/as con exposición laboral a la sílice.			
			Prevalencia de trabajadores/as con silicosis.			
Contribuir al diagnóstico y tratamiento de las neumoconiosis laborales, en el marco de la Iniciativa de las Américas para la Eliminación de la Silicosis de la Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud y del Programa de Trabajo Decente de la OIT, a través de la implementación del Programa operativo de Salud del Trabajador.	1 protocolo para el diagnóstico y tratamiento de las neumoconiosis laborales elaborado.	2020	Protocolo elaborado y validado.	MSyDS (Coordinación de Políticas Socioambientales - CPS)	SRT	3a

TRABAJO DECENTE

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Incorporar en todas las actividades de capacitación información para concientizar a las empresas de alimentos y bebidas sobre la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todo su accionar, y en particular en lo relacionado con los principios y derechos fundamentales del trabajo (OIT), en el marco del Programa Nacional de Capacitación para mejorar la competitividad exportadora de las PyMEs del sector.	50% de la empresas capacitadas.	2023	Porcentaje de empresas capacitadas.	MAGyP (Secretaría de Alimentos y Bioeconomía)	MPyT - COPAL	3c
Coordinar estrategias de mejora en las condiciones laborales y trabajo decente con el sector sindical y empresarial.	25 reuniones de comisiones tripartitas. ¹²¹	2023	Cantidad de reuniones realizadas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)	PEN - Empresas - Sindicatos	3c
	25% de aumento en la participación de empresas en comisiones tripartitas.		Tasa de asistencia de empresas.			
Diseñar e implementar actividades informativas sobre la problemática del trabajo forzoso en cámaras empresarias, empresas y sus cadenas productivas.	5 capacitaciones (periodicidad: anual) dictadas.	2023	Cantidad de capacitaciones dictadas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		3c
Difundir el Manual de Buenas Prácticas Laborales a través de las entidades empleadoras participantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, para dar a conocer la normativa aplicable a las actividades agroindustriales y fomentar el empleo de calidad desde una perspectiva de derechos humanos.	5 entidades empleadoras participantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario conocen y difunden el Manual de Buenas prácticas laborales.	2023	Cantidad de entidades empleadoras que conocen y difunden el Manual.	MAGyP (SAFCYDT - Coordinación de Trabajo Agrario)	MPyT	3c
			Cantidad de productores/as que reportan haber hecho uso del Manual.			

¹²¹ Se estima la realización de 5 por año.

TRABAJO DECENTE

Garantizar la Coherencia Política

PRNU 8: Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Desarrollar capacitaciones y talleres regionales y subregionales sobre Buenas Prácticas Laborales, dirigidos a: I) Productores en su rol de empleadores. II) Efectores territoriales dependientes de la Secretaría de Agroindustria.	100% de las regiones con capacitaciones y/o talleres.	2023	Cantidad de productores/as y efectores/as capacitados/as.	MAGyP (SAFCYDT - Coordinación de Trabajo Agrario)	MPyT - RegNTA - Empresas - Cámaras empresariales.	8

Pilar fundacional

PRNU 25: Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

Realizar acciones de asistencia y asesoramiento en materia laboral, de conformidad a los principios de trabajo decente, trato digno y derecho de consumidores/as y usuarios/as.	2900 casos asesorados y registrados en materia laboral.	2023	Cantidad de casos asesorados y registrados en materia laboral.	MJyDH (SJ - Dirección Nacional de Promoción y Fortalecimiento para el Acceso a la Justicia)		25
	1500 casos asesorados y registrados en materia de trato digno y derecho de consumidores y usuarios.		Cantidad de casos asesorados y registrados en materia de trato digno, derecho de consumidores/as y usuarios/as.			
	35.000 guías sobre derecho de consumo distribuidas.		Cantidad de guías distribuidas.			
Asesorar a víctimas y familiares de víctimas de explotación sexual y/o laboral.	35.000 víctimas y familiares de explotación sexual asistidos/as.	2023	Cantidad de víctimas y familiares de explotación sexual asistidos/as.	MJyDH (Dirección Nacional de Asistencia a las Víctimas)		25
	35.000 víctimas y familiares de explotación laboral asistidos/as.		Cantidad de víctimas y familiares de explotación laboral asistidos/as.			

TRABAJO DECENTE

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Identificar problemáticas del sector de ciencia y tecnología y de apoyo a la investigación pesquera en torno al trabajo decente, cuestiones sociales del entorno familiar, igualdad y perspectiva de género. Observación del conocimiento del acceso del sector a mecanismos de tutela de derechos humanos. Grado de conocimiento respecto del cuidado del medio ambiente.	1 mecanismo o proceso de intercambio de información respecto del conocimiento de los derechos de los/as trabajadores/as del sector y su entorno funcionando.	2023	Relevamiento de trabajadores/as realizado.	MAGyP (Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero)	MPyT - Empresas - Sindicatos y Gremios de la Pesca - ANSES	25
	Convenios de cooperación o declaraciones de adhesión de los diversos actores del sector a las acciones programáticas suscriptos.		Cantidad de empresas comprometidas con el mecanismo o proceso de intercambio.			
	1 Informe del muestreo de las problemáticas detectadas en derechos humanos en relación a la actividad del sector, realizado con perspectiva de género.		Muestreo de problemáticas según rango género y formación realizado.			
Mecanismos de reclamación no estatales						
PRNU 28: Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.						
Producir información a partir de la aplicación de un módulo especial en la Encuesta de Indicadores Laborales para caracterizar el estado de la gestión de la calidad ocupacional en las empresas privadas argentinas.	2 módulos (periodicidad: 4 años) aplicados.	2023	Publicación de resultados.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		28

ENFOQUE DE DERECHOS EN LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN EMPRESAS

Funciones Generales (políticas y reguladoras) del Estado

PRNU 3: En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:

- (a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;
- (b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;
- (c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;
- (d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Capacitar y formar recursos humanos de salud en el abordaje de la problemática de trabajo infantil y adolescente con enfoque en derechos de la infancia, en el marco del Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (2018-2022). ¹²²	250 agentes de los equipos de salud llevando a cabo acciones de promoción, prevención, detección, atención, registro, notificación y contribución a la erradicación de los casos de NNyA en situación de trabajo.	2019	Cantidad de provincias con planes elaborados por parte de la Comisiones Provinciales para la Erradicación del trabajo Infantil (COPRETIS).	MSyDS (Dirección Nacional de Maternidad Infancia y Adolescencia)	MPyT	3a
Conformación de redes provinciales de empresas contra el trabajo infantil, en conjunto con las COPRETIS.	8 redes constituidas.	2023	Cantidad de redes constituidas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)	Provincias - Red de Empresas contra el Trabajo Infantil - Empresas	3a
Fomentar el cumplimiento del artículo 64 de la Ley N° 26.727 de Trabajo Agrario sobre "Espacios de cuidado y contención de niños, niñas y adolescentes", promoviendo la protección de los Derechos de niños y niñas así como también desde una perspectiva de género.	8 espacios de cuidado creados.	2023	Cantidad de espacios de cuidado en funcionamiento.	MAGyP (SAFCYDT - Coordinación de Trabajo Agrario)	MPyT - Provincias - Municipios - Empresas - Sindicatos	3a

¹²² Participación como miembro plenario de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil – CONAETI. Trabajo en conjunto las Comisiones Provinciales de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – COPRETI.

ENFOQUE DE DERECHOS EN LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN EMPRESAS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Elaborar estudios sectoriales sobre modalidades de trabajo infantil.	4 estudios (periodicidad: 1 año) publicados.	2023	Cantidad de estudios publicados.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		3a
Incorporar el enfoque de derechos, en particular de la infancia, y perspectiva de género en la modificación de la Res. del INV N° C.31/2016, entre los que podrían encontrarse la prevención de participación de menores en la cosecha o consideración de evaluación de proveedores en torno a las medidas que toman de prevención de trabajo infantil conforme requisitos legales vigentes.	2 indicadores POES y BPM obligatorios refieren a derechos humanos.	2023	Cantidad de indicadores que hacen mención específica a derechos humanos.	MAGyP (Gerencia de Fiscalización)	PEN - MPyT - MJyDH - Cámaras Empresarias del Sector.	3a
Realizar capacitaciones con enfoque en derechos de la infancia para agentes que intervienen en la actividad inspectora, en relación a la posible detección de explotación laboral y trabajo infantil.	10 capacitaciones (periodicidad: anual) dictadas.	2023	Cantidad de capacitaciones dictadas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		3a
Promover programas de cuidado, recreación y participación de NNyA en zonas críticas de NOA, NEA y CENTRO del país de acuerdo a la EANNA 2018.	3 dispositivos abiertos por año por provincia	2023	Cantidad de programas ejecutados.	MSyDS (SENNAF)		3a
Producir material de consulta para empresas sobre debida diligencia en derechos de NNyA.	1 guía para empresas sobre la protección y el respeto de los derechos de NNyA en sus actividades y operaciones de acuerdo a la OG N°16 del CRC elaborada.	2020	Guía publicada.	MJyDH (SDHyPC - Coordinación de Políticas Públicas de Empresas y Derechos Humanos)	MPyT - UNICEF	3c
			Cantidad de empresas que solicitaron la guía elaborada.			

ENFOQUE DE DERECHOS EN LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN EMPRESAS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Elaborar y poner en funcionamiento una plataforma virtual de capacitación sobre Buenas Prácticas Laborales, que incluya el abordaje del trabajo decente, la prevención del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente, con enfoque en la normativa vigente y los derechos humanos.	Plataforma virtual en funcionamiento.	2019	Cantidad de usuarios de la plataforma virtual.	MAGyP (SAFCYDT - Coordinación de Trabajo Agrario)	MPyT	3c
			Grado de avance en la puesta en funcionamiento de la plataforma.			
Difundir y fomentar la participación de las empresas, cámaras, asociaciones, federaciones y cooperativas de productores del sector agroindustrial en las instancias de promoción de los Derechos Humanos, en especial, de niños, niñas y adolescentes, a través de las actividades desarrolladas por la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil.	Ampliar la participación de las empresas, cámaras, asociaciones, federaciones y cooperativas de productores en la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil.	2023	Cantidad de nuevas empresas, cámaras, asociaciones, federaciones y cooperativas de productores en la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil.	MAGyP (SAFCYDT - Coordinación de Trabajo Agrario)	MPyT - Empresas	3c
Fomentar la inclusión de la problemática del trabajo infantil y su impacto sobre los derechos de los niños y niñas, así como también sobre el concepto del trabajo adolescente protegido, en las Buenas Prácticas Agrícolas.	1 recomendación sobre el TI incluida en las capacitaciones de Buenas Prácticas Agropecuarias.	2023	Cantidad de actores capacitados.	MAGyP (SAFCYDT - Coordinación de Trabajo Agrario)	MPyT	3c
Implementar un instrumento normativo, de carácter voluntario y certificable, sobre calidad ocupacional, incorporando como anexos: trabajo forzoso, equidad entre varones y mujeres, inclusión de personas con discapacidad.	30 capacitaciones sectoriales priorizando sectores de riesgo de impacto en derechos humanos.	2023	Cantidad de organizaciones capacitadas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		3c

ENFOQUE DE DERECHOS EN LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN EMPRESAS

ACCIÓN PROGRAMÁTICA	META/S	AÑO ESTIMADO	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	SOCIO NECESARIO	PRNU
Garantizar la Coherencia Política PRNU 8: Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.						
Realizar capacitaciones presenciales destinadas a funcionarios/as de la APN, los gobiernos provinciales y el sector privado sobre trabajo infantil promoviendo los derechos de niños y niñas.	10 capacitaciones (periodicidad: anual) dictadas.	2023	Cantidad de capacitaciones dictadas.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		8
Mecanismos de reclamación no estatales PRNU 28: Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.						
Producir información estadística en forma periódica sobre trabajo infantil y forzoso.	1 encuesta de actividades de niños, niñas y adolescentes (periodicidad: 4 años) aplicada.	2023	Encuesta aplicada.	MPyT (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo)		28

SECCIÓN IV: MONITOREO Y EVALUACIÓN

El monitoreo, la evaluación y la actualización implican que el PNAEDH se trate como un instrumento dinámico, activo, ágil, capaz de dar respuestas según las situaciones que se presenten. De esta forma se podrán conocer las estrategias implementadas, ejecutar acciones oportunas que permitan identificar problemas potenciales, garantizar la sostenibilidad y sustentabilidad de los proyectos y retroalimentar el proceso de toma de decisiones en el marco del proceso de planificación de mediano y largo plazo propuesto por el PNAEDH.

Siguiendo las recomendaciones de la Oficina del Alto Comisionado¹²³, se establecen a continuación los lineamientos para el monitoreo y evaluación.

MONITOREO

Habrán dos niveles de monitoreo. Uno constituido por una **Mesa Interministerial** y otro por una **Mesa Intersectorial** (multiactor). En todos los casos, la Coordinación de Políticas Públicas de Empresas y Derechos Humanos será punto focal para transmitir y recibir las comunicaciones que sean necesarias en el proceso de monitoreo, por cuanto será autoridad encargada del proceso de aplicación y sus contactos.

Las mesas estarán constituidas de la siguiente manera:

Mesa Interministerial: Estará conformada por los enlaces técnicos designados por cada Ministerio para la elaboración del PNAEDH. Tendrá a su cargo reportar avances con relación a los compromisos y metas de acuerdo con los indicadores aportados por parte de las áreas responsables pertenecientes a su cartera ministerial y facilitar la concreción de las obligaciones asumidas, brindando una mirada interdisciplinaria.

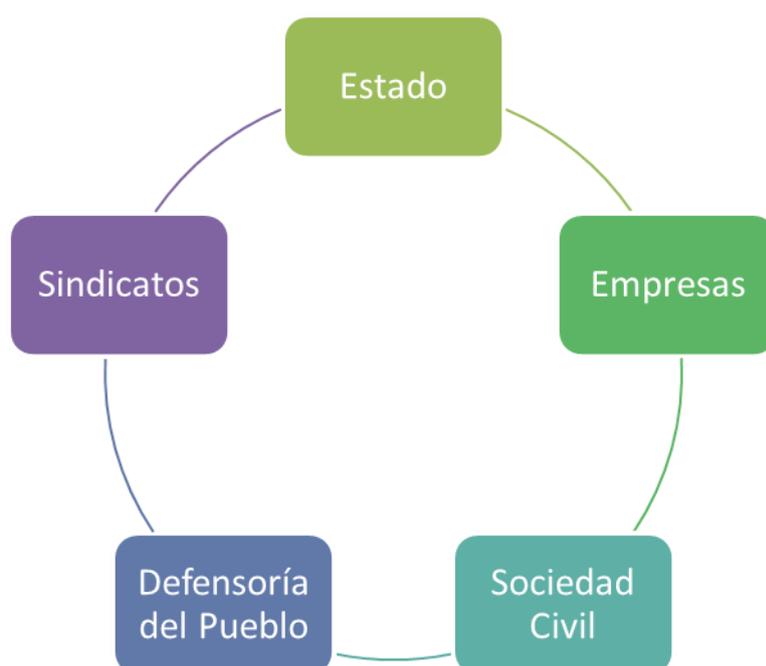
Al igual que para el seguimiento de las metas establecidas en el PNADH (2017-2020), se desglosará anualmente el avance y se reportará trimestralmente los avances en forma pública a través de la plataforma TRELLO. Para una mejor articulación y seguimiento, se realizarán reuniones bimestrales a partir de la entrada en vigor del PNAEDH.

Mesa Intersectorial: Se encuentra compuesta por representantes de empresas y cámaras/asociaciones empresarias, la mesa interministerial, titulares de derechos, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y la Defensoría del Pueblo de la Nación. Dada la voluntad del Sistema de Naciones Unidas de Argentina de apoyar en la etapa de implementación del Plan, se invitará lo invitará junto a reconocidos/as académicos/as de Universidades, tanto públicas como privadas, a presentar aportes, sugerencias y observaciones.

¹²³ El documento de referencia indica que “en enero de 2019 la Oficina Regional para América del Sur ha sido consultada informalmente por la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Chile sobre recomendaciones para crear dicho grupo multi actor de manera acorde con los estándares de derechos humanos. En base a dicha solicitud se ha preparado un primer borrador de trabajo interno por Alejandra Parra Novoa” que, en respuesta a similar pedido por Argentina, fue transmitido y consultado para la elaboración de este mecanismo.

Esta mesa tendrá a cargo realizar las recomendaciones que considere pertinente para el avance en las metas comprometidas. Se buscará especialmente el equilibrio de representantes por sectores y de género.

Es importante resaltar que desde la Coordinación de Políticas Públicas de Empresas y Derechos Humanos se pondrá especial énfasis en involucrar a empresas pertenecientes a la agroindustria, hidrocarburos y minería, y las empresas públicas, proveedores del Estado y a aquellas que brindan servicios públicos. La razón radica en la necesidad de que el Estado se reconozca como el actor fundamental que debe proteger a las personas frente a los abusos cometidos por las empresas que tiene a su cargo.



La convocatoria a formar parte de esta se realizará al inicio de la implementación del PNAEDH, de forma tal que al primer encuentro semestral las partes interesadas lleguen preparadas para realizar sus aportes. En esta oportunidad la mesa definirá su cronograma de participación y su dinámica de seguimiento, siendo sus reuniones semestrales en el menor de los casos. Este mecanismo de gobernanza tendrá a su cargo garantizar que el PNAEDH se mantenga como un “instrumento vivo”.

EVALUACION

La evaluación, se realizará bajo la modalidad ex post a través de indicadores asignados a cada meta.

Los resultados previstos para el Proyecto CERALC incluyen líneas de base sectoriales y consultas aún no realizadas para tomar en consideración y nutrir este proceso.

A la Coordinación le corresponderá ponderar el nivel de cumplimiento e informar el estado de situación a ambas mesas, para recopilar las consideraciones realizadas.

ACTUALIZACIÓN

Se encuentra prevista la posibilidad de incorporar compromisos por parte de empresas y organizaciones a partir de adhesiones al PNAEDH. Asimismo, tanto como si por producto del análisis de cumplimiento a través del monitoreo surge la necesidad de actualizar metas, como si otras entidades estatales desean incorporar, deberá informarse a la Coordinación de Políticas de Empresas y Derechos Humanos para su incorporación y notificación a la Mesa Intersectorial.

La SDHyPC tendrá la competencia de realizar las actualizaciones y revisiones al presente Plan, pudiendo efectuar las modificaciones que considere pertinentes mediante resoluciones.

SECCIÓN V: UNA APUESTA REGIONAL

Finalmente, cabe destacar que, una vez creada la Coordinación, y gracias a la intermediación temprana de UNICEF Argentina, la elaboración del PNAEDH fue atravesada por una mirada regional.

Durante una visita al país, la consejera presidencial para derechos humanos de Colombia se reunió con autoridades de UNICEF Argentina y el equipo a cargo de la elaboración del PNAEDH a los fines de compartir reflexiones sobre el estado de situación de Argentina y formular sugerencias basadas en la experiencia de diseño e implementación colombiana.

Asimismo, el diálogo bilateral también instado a través de UNICEF Argentina con la asesora del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Chile¹²⁴, a cargo de la elaboración del Plan respectivo, permitió compartir experiencias, desafíos y, fundamentalmente, la metodología utilizada para los diálogos con la sociedad civil, enriqueciendo las instancias de participación. También fueron recibidas recomendaciones en cuanto a la formación de un Consejo asesor multiactor, luego reforzadas a través de la Oficina Regional Sur de ACNUDH, que resultaron fundamentales para la propuesta de mecanismo de monitoreo y evaluación.

En diciembre de 2018, los Ministerios de Relaciones Exteriores y Culto y de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de Chile, en conjunto con el Instituto Danés de Derechos Humanos, realizaron el **Taller Técnico sobre “Antecedentes y perspectivas para la adopción e implementación de PLANES NACIONALES DE ACCIÓN sobre Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe”**. En esta ocasión, el gobierno de Chile recibió a personas en roles técnicos y representantes de INDHs de la región para facilitar un diálogo que fortaleció los lazos en la región y permitió identificar desafíos comunes¹²⁵.

¹²⁴ El diseño y primeras etapas de implementación se encontraron a cargo de la Dra. Verónica Zubía. Actualmente, la implementación del PNAEDH de Chile se encuentra bajo la órbita de la Subsecretaría de Derechos Humanos, creada en el ámbito del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y el asesor encargado de la implementación es el Dr. Matías Rodríguez Urrutia.

¹²⁵ Los resultados del taller pueden consultarse en: Wrzoncki, Elin y Zarama, Germán. Empresas y derechos humanos en América Latina y el Caribe: retos y oportunidades para la adopción e implementación de planes de acción nacionales. Ed. Instituto Danés de Derechos Humanos: Copenhague. 2019.

En junio de 2019, y continuando con los esfuerzos emprendidos en Chile, Argentina organizó el **Foro Regional sobre Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos** con apoyo de OCDE, OIT, ACNUDH, la Unión Europea, ONU Argentina y el Instituto Danés de Derechos Humanos. En esta oportunidad, representantes de gobierno, INDHs, sociedad civil y organismos internacionales de Chile, Colombia, Brasil, Honduras, México expusieron sobre coherencia política, debida diligencia, mecanismos de remediación y sobre los ejes temáticos de infancia, ambiente, trabajo y género.

En relación con la implementación del Plan de Chile se informó sobre el estado actual, donde se hizo hincapié en el traspaso de la coordinación del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas desde el Ministerio de Relaciones Exteriores al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; jerarquizando el PNAEDH desde esta nueva cartera ministerial y los desafíos futuros¹²⁶.

Así como Argentina recibió la visión y aportes de las encargadas técnica y política, respectivamente, de Chile y Colombia, compartió con la Secretaría de Derechos Humanos de Honduras las lecciones aprendidas durante el desarrollo de este proceso durante el Ciclo de Conferencias sobre Empresas y Derechos Humanos, realizado en Tegucigalpa el 28 y 29 de agosto de 2019.

Estos intercambios han permitido desarrollar espacios de diálogo y co-construcción en esta agenda de empresas y derechos humanos, fortalecer los lazos de trabajo intergubernamentales e impulsar el proceso local en Argentina.

¹²⁶ Los resultados y presentaciones pueden consultarse en: www.argentina.gob.ar/foreregionalempresasyddhh

Es un compromiso del gobierno argentino continuar compartiendo y robusteciendo la implementación de los Principios Rectores en el país y en la región.

Alineación del PNA con el proyecto para la promoción de la Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC)

Como un factor importante de respaldo a la acción institucional para la implementación del presente Plan Nacional de Acción, el proyecto "Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC)" ofrece una oportunidad para fortalecer las acciones y compromisos establecidos en virtud de los distintos ejes temáticos.

El Proyecto CERALC es implementado por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos humanos. Es financiado y diseñado en colaboración con la Unión Europea.

Su objetivo programático es el de promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo en la UE y en América Latina y el Caribe, mediante el apoyo a prácticas de conducta empresarial responsable. En línea con el periodo contemplado para la ejecución del PNA, esto es, 2019-2023. Adicionalmente, es de resaltar que es la primera vez que estas tres organizaciones unen fuerzas -con el apoyo de la UE- para promover una conducta empresarial responsable en el marco de un proyecto regional conjunto, siendo Argentina uno de los países priorizados para alinearse con los estándares relevantes contenidos en los respectivos instrumentos internacionales de las organizaciones implementadoras: la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración tripartita sobre las EMN); las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Directrices) y los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores).

ANEXO I: GLOSARIO

AA2000: Aeropuertos Argentina 2000
AAIP: Agencia de Acceso a la Información Pública
AAPRESID: Asociación Argentina de Productores en Siembra Directa
ACNUDH: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ADAJUS: Programa Nacional de Asistencia para las Personas con Discapacidad en sus Relaciones con la Administración de Justicia
AFE: Acuerdo Federal Energético
AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos
ANMAT: Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica
ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social
ARPOV: Asociación Argentina de Protección de las Obtenciones Vegetales
ASA: Asociación de Semilleros Argentinos
BID: Banco Interamericano de Desarrollo
BID: Banco Interamericano de Desarrollo
BPA: Buenas Prácticas Agrícolas
BPM: Buenas Prácticas de Manufacturas
CAEM: Cámara Argentina de Empresarios Mineros
CAJ: Centros de Acceso a Justicia
CASAFE: Cámara de Sanidad Agropecuaria y Fertilizantes
CASEM: Cámara Argentina de Semillero Multiplicadores
CAT: Centro de Almacenamiento Transitorio
CCPPIRA: Consejo Consultivo y Participativo de los Pueblos Indígenas de la República Argentina
CCT: Convenio Colectivo de Trabajo
CDN: Convención Sobre los Derechos del Niño
CDPD: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo
CEADS: Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible
CEDAW / CDM: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés)
CEDR: Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CENAVID: Centro de Asistencia a las Víctimas de Delitos
CEPH: Cámara de Empresas Productoras de Hidrocarburos
CER: Conducta Empresarial Responsable
CERALC: Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe
CIDH
CIOT: Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato
CIPPEC: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento
CMCT: El Convenio Marco para el Control del Tabaco
CN: Constitución Nacional
CNRT: Comisión Nacional de Regulación del Transporte
CNV: Comisión Nacional de Valores
COFEMA: Consejo Federal de Medio Ambiente
COFEMIN: Consejo Federal Minero

CONAETI: Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
 CONASE: Comisión Nacional de Semillas
 COPAL: Código de Autorregulación Publicitaria
 COPAL: Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios
 COPRETI: Comisiones Provinciales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
 COPRETI: Comisiones Provinciales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
 CPLI: Consulta Previa, Libre e Informada
 CPS: Coordinación de Políticas Socioambientales
 CRC: Comité de los Derechos del Niño
 CR-CPN - J2020: Comisión para la Reforma del Código Penal de la Nación
 CTIO: Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades
 DDHH: Derechos Humanos
 Declaración EMN: Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social
 DESC: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
 TIC: Tecnologías de la información y la comunicación
 DIGHU: Dirección General de Derechos Humanos y Temas de Género
 DIHR: Instituto Danés de Derechos Humanos
 DiNaMIA: Dirección Nacional de Maternidad Infancia y Adolescencia
 DIPROSE: Dirección General de Programas y Proyectos Sectoriales y Especiales
 DNEMU: Dirección Nacional de Relaciones Económicas Multilaterales
 DNRECASO: Dirección Nacional de Relaciones con la Comunidad Académica y la Sociedad Civil
 DNRS: Dirección Nacional de Readaptación Social
 DPSCA: Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual
 EANNA: Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes
 EIL: Encuesta de Indicadores Laborales
 EITI: Extractive Industries Transparency Initiative
 EITI: Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva
 ELA: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género
 ENACOM: Ente Nacional de Comunicaciones
 EPH: Encuesta Permanente de Hogares
 EPU: Examen Periódico Universal
 FAA: Federación Agraria Argentina
 IAPG: Instituto Argentino del Petróleo y del Gas
 IAPI: Instituto Argentino de Promoción del Intercambio
 ICAR: Mesa Redonda Internacional sobre Responsabilidad Corporativa
 ICoCA: International Code of Conduct for Private Security Service Providers Association / Código de Conducta Internacional para la Asociación de Proveedores de Servicios de Seguridad
 INAI: Instituto Nacional de Asuntos Indígenas
 INAL: Instituto Nacional de Alimentos
 INAP: Instituto Nacional de Administración Pública
 INASE: Instituto Nacional de Semillas
 INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos
 INDH: Instituciones Nacionales de Derechos Humanos

INET: Instituto Nacional de Educación Tecnológica
 INIDEP: Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero
 INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria
 IPG: Iniciativa de Paridad de Género
 IRAM: Instituto Argentino de Normalización y Certificación
 ISO: International Organization for Standardization / Organización Internacional de Normalización
 JGM: Jefatura de Gabinete de Ministros
 LCT: Ley de Contrato de Trabajo
 LDEM: Líneas Directrices para Empresas Multinacionales
 LGBTIQ: Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti, Intersexual y Queer
 LNB: Línea Nacional de Base
 MAGyP: Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca
 MARC: Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos
 MAyDS: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sustentable
 MESICIC: Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana contra la Corrupción
 MIOPyV: Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda
 MJyDH: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
 MPRC: Métodos Participativos de Resolución de Conflictos
 MPyT: Ministerio de Producción y Trabajo
 MREyC: Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto
 MSe: Ministerio de Seguridad
 MSyDS: Ministerio de Salud y Desarrollo Social
 MTEySS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
 NEA: Noreste Argentino
 NNyA: Niños, Niñas y Adolescentes
 NOA: Noroeste Argentino
 OA: Oficina Anticorrupción
 OAVL: Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral
 OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
 ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible
 OEA: Organización de los Estados Americanos
 OGP: Open Government Partnership / Alianza para el Gobierno Abierto
 OIT: Organización Internacional del Trabajo
 ONG: Organización No Gubernamental
 ONU: Organización de las Naciones Unidas
 OSC: Organizaciones de la Sociedad Civil
 PAMI: Programa de Atención Médica Integral
 PEN: Poder Ejecutivo Nacional
 PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
 PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
 PIOD: Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos
 PISEAR: Proyecto de Inclusión Socio - Económica en Áreas Rurales
 PMLE: Programa de Mujeres Líderes Emergentes en el sector minero
 PNA: Plan Nacional de Acción / NAP: National Action Plan
 PNADH: Plan Nacional de Derechos Humanos

PNAEDH: Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos
PNC: Punto Nacional de Contacto
PNCA: Punto Nacional de Contacto Argentino
PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POES: Procedimientos Operativos Estandarizados de Saneamiento
PRNU: Principios Rectores de Naciones Unidas / Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas
RENAPER: Registro Nacional de las Personas
RNC: Registro Nacional de Cultivares
RNPC: Registro Nacional de la Propiedad de Cultivares.
RNTA: Régimen Nacional de Trabajo Agrario
RRHH: Recursos Humanos
RSE: Responsabilidad Social Empresaria
SACVeFor: Sistema de Administración, Control y Verificación Forestal
SAFCyDT: Secretaría de Agricultura Familiar, Coordinación y Desarrollo Territorial
SAyDS: Secretaría de Gobierno de Ambiente y Desarrollo Sustentable
SDHyPC: Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural
SEDRONAR: Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina
SENASA: Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria
SGM: Secretaría de Gobierno de Modernización
SGTE: Secretaria de Gobierno de Trabajo y Empleo
SIFEBU: Sistema Federal de Búsqueda de Personas Desaparecidas y Extraviadas
SIMORE: Sistema de Monitoreo de Recomendaciones
SINAGIR: Sistema Nacional para la Gestión Integral del Riesgo
SJ: Secretaría de Justicia
SRA: Sociedad Rural Argentina
TI: Trabajo Infantil
UCA: Universidad Católica Argentina
UCIP: Unión del Comercio, la Industria y la Producción
UE: Unión Europea
UFLO: Universidad de Flores
UN: United Nations
UNICEF: United Nations International Children's Emergency Fund
UNSAM: Universidad Nacional de San Martín
VPs: Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos
YPF: Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: 1er PNAEDH Argentina

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 123 pagina/s.