

Debida diligencia y derechos humanos. Incentivos y desafíos

El 23 de mayo en el marco de la iniciativa [Diálogo Público - Privado para la Integridad](#), junto a la [Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural](#), promotora del programa [“Empresas Comprometidas con los DDHH”](#), y con el apoyo de la [AHK Argentina](#) y [Alliance for Integrity](#) llevamos adelante un nuevo espacio de conversación e intercambio, en torno a la temática de compliance y derechos humanos.

De este encuentro, surgieron importantes aportes que demuestran, a través de casos concretos, el **potencial transformador que el trabajo colaborativo y conjunto entre el sector público y privado genera en torno a importantes agendas**. Surgieron, también, oportunidades de cooperación entre miembros de esta iniciativa y políticas públicas concretas en materia de DDHH, como lo es el programa Empresas Comprometidas con los DDHH. Esta sinergia nos incentiva a continuar por este camino, que es, en definitiva, el espíritu que promueve esta plataforma desde sus orígenes.

Para llevar adelante la conversación, contamos con un destacado panel integrado por **Pamela Malewicz**, Subsecretaria de de Derechos Humanos y Pluralismo cultural y **Juan Sebastián Segovia**, Punto Focal Ecuador de Alliance for Integrity.

Juan Sebastián inició el diálogo haciendo referencia a Alliance for Integrity como una iniciativa que promueve la transparencia e integridad en el sistema económico, centrándose especialmente en PYMES, tomando en consideración a la integridad empresarial, no sólo en relación al principio anticorrupción, sino también a cuestiones relativas a género y diversidad, sostenibilidad y derechos humanos. Planteó la existencia de un cambio de paradigma en esta agenda que nos convoca: de aquel basado puramente en el compliance a uno que contempla a los derechos humanos: de **“Risk to Business” a “Risk to people”**.¹

A continuación, hizo mención a la convergencia a nivel global en materia **anticorrupción y derechos humanos, sosteniendo que ambas comparten causas análogas y prosperan en entornos similares**, siendo la corrupción la puerta de entrada para la violación de derechos humanos. Agregó que la eficacia de cualquier esfuerzo para proteger a los derechos humanos se ve afectada por el grado de corrupción o el contexto institucional de cada país.

En esta línea, destacó la **importancia de generar instancias de coordinación** y de acción colectiva, siendo relevante que cada sector tenga conciencia del rol que le corresponde: por un lado la democracia, las instituciones democráticas, la buena gobernanza como modelo y, por el otro, las prácticas empresariales éticas. Expresó: **“la corrupción es un factor clave para las violaciones a los derechos humanos y las violaciones de los derechos humanos pueden ser causa de la corrupción”**.

En lo que refiere a estándares e iniciativas internacionales, mencionó el “Enfoque sistémico y corresponsabilidad multiactor” y los principios rectores de Naciones Unidas: “Proteger (Estado), Respetar (Empresas) y Remediar (víctimas)” que orientan distintos documentos y políticas a nivel internacional. En este sentido, expresó que **“las empresas deben reconocer su papel en la protección de los derechos humanos y actuar con la debida diligencia en la materia”**.

Destacó que un **modelo básico de Compliance en Derechos Humanos** debe contemplar el compromiso político de la alta dirección, la evaluación de riesgos, medidas de mitigación y reparación y un sistema que permita una mejora continua. Agregó que el programa debe aplicarse de manera transversal a toda la gestión, áreas y cadena de suministro e hizo hincapié en que **“la visión de**

¹ Ver [aquí](#) su presentación

Derechos Humanos debe ser parte del ADN de la empresa", creando una cultura de respeto por los derechos humanos.

Sobre este punto enfatizó que las **oportunidades** que surgen a partir de la implementación de un programa de compliance en DDHH, están vinculadas con la **reducción de litigiosidad, lo reputacional, mejora del clima laboral e incremento de la rentabilidad**.

Ahora bien, como **desafíos para su implementación**, **enunció**: ausencia de incentivos, conocimiento, normativa (especialmente en América Latina) así como falta de claridad atento a la diversidad y multiplicidad de estándares e indicadores internacionales. Destacó que la infraestructura, conocimientos, existencia o no de un oficial de compliance y los recursos pueden actuar como limitantes. Para todo esto, es importante la acción colectiva, ya que **"contribuye a difundir información, fomentar la cooperación con otros actores relevantes del sistema"**. Destacó, además, la importancia del enfoque preventivo a la hora de pensar tanto en materia de lucha anticorrupción como en la protección de los derechos humanos.

En lo que respecta a la **articulación entre el sector público y privado**, destacó su rol fundamental durante la pandemia en el caso de Ecuador, toda vez que dicha coordinación permitió llevar adelante un proceso exitoso de vacunación de la población, contrastando así con la situación previa que no contemplaba dicha articulación. Como ejemplos concretos de colaboración público - privada y acciones colectivas que impulsan desde Alliance for Integrity, citó a la Alianza Anticorrupción (UNCAC) en Chile, el sistema de premios y sellos de integridad en Brasil y Paraguay, Pasaporte a la Integridad en Argentina, el grupo Binacional Integridad y Género en Colombia y México y el laboratorio de Compliance y DDHH en Ecuador de carácter multiactor.

A continuación, **Pamela Malewicz** inició compartiendo la experiencia que hasta el momento tuvieron respecto al programa **"Empresas Comprometidas con los DDHH"** (próximo a lanzar su segunda edición), el cual, agregó, surgió con el objetivo de dar respuestas en un contexto de transformación y con el compromiso de trabajar en una agenda más actual. Refirió a que el mismo cuenta con el acompañamiento de organismos internacionales tales como la **OIT, OCDE, Pacto Global, CERALC y ACNUDH**, y tiene por objetivo **acompañar a las empresas y organizaciones empleadoras** que deseen asumir un rol protagónico como agentes activos de cambio y sumarse a una agenda que plantea la necesidad de ser más inclusiva y de desarrollar políticas sostenibles. Todo ello a través de la **capacitación y adopción de políticas y buenas prácticas en materia de derechos humanos en torno a diferentes ejes de trabajo**². Destacó que la propuesta del programa está vinculada con la **generación de nuevos espacios de intercambio** y oportunidades compartiendo saberes y experiencias.

En cuanto a los **beneficios**, agregó, tienen que ver con **fidelizar al personal y atraer personal comprometido** con la misión y cultura empresarial, lo cual genera que **auge la productividad, fomente el desarrollo de ideas creativas e innovadoras y mejore las relaciones interpersonales**. Agrega que a través del programa se pretende que las empresas puedan identificar, desde un **enfoque preventivo**, para que puedan evaluar riesgos o impactos negativos y que sean voceros y voceras de lo que tiene que ver con el compromiso vinculado a los derechos humanos.

Respecto a los **destinatarios** del programa la Subsecretaria, Malewicz expresó que está dirigido a mandos altos y medios toda vez que tienen a su cargo la toma de decisiones de la empresa y serán los responsables de impulsar y gestionar las transformaciones dentro de la organización, y una vez que esto se decide, de comunicar la importancia de su adopción y realizar el seguimiento y monitoreo. En lo que respecta a las **etapas**, expresó que luego de que las empresas formalizan su ingreso al programa, se abre una instancia de **capacitación**, integrada por **cuatro encuentros**, con el objetivo de que puedan obtener un piso mínimo de conocimiento sobre la temática, marco normativo, estándares y principales instrumentos internacionales, conducta empresarial responsable y debida diligencia. En este sentido, enfatizó sobre la importancia del compromiso asumido por las empresas de participar de esta instancia de capacitación, toda vez que otorgan las **herramientas necesarias para poder llevar a la práctica e implementación**.

A continuación, agregó, sigue la etapa de **adopción de buenas prácticas** a través de un proceso por parte de la empresa de identificación de áreas de oportunidades y la adopción de uno o varios

² Género, cuidados (familia y niñez), discapacidad, diversidad sexual e identidad de género, pluralismo cultural, derechos digitales, el compromiso a tener políticas que no estén alineadas con la explotación laboral o trata de personas y el eje de memoria vinculado con recordaciones o los compromisos en relación a la vulneración de derechos.

compromisos para mejorar su desempeño. En este sentido, hizo hincapié sobre el **rol activo que cumple la Subsecretaría acompañando ese proceso con información, orientación y con generación de redes**. La anteúltima etapa tiene que ver con el **reconocimiento** de las empresas participantes que reciben un **logo** que acredita su adhesión al programa, haciendo alusión, además, a las mejoras que lograron internamente, las cuales son destacadas en el sitio web y redes sociales de la Subsecretaría. **Por otro lado, también el programa contempla el reconocimiento por parte de sus pares, fortaleciendo el networking.**³

Finalmente, instando a que más empresas se sumen a las ediciones venideras, hizo énfasis en la **importancia de esta iniciativa como una instancia replicadora**, que genera un aporte significativo a la implementación de buenas prácticas en materia de derechos humanos. **Sostiene el rol fundamental de las empresas en esta agenda** toda vez que la RSE adquirió una visión más global y que implica un compromiso que no tiene que ver con cumplir metas sino una observación más integral de lo que implica una empresa comprometida con los DDHH.

*Luego de cada exposición, se pasó a una breve ronda de intercambio entre los panelistas y los participantes moderado por Hernán Charosky, en la que ampliaron sobre **experiencias internacionales y en la CABA respecto a DDHH y empresas.***⁴

Hernán Charosky consultó respecto a cuál es la **sinergia** que surge cuando las empresas se juntan e interactúan entre ellas y junto al sector público, a lo cual **Pamela Malewicz** expresó que han detectado por parte de las empresas una **intencionalidad e interés especial por comenzar a entender y dimensionar cómo mejorar los estándares de DDHH** pero un tema importante a considerar son los incentivos existentes, que más que una motivación personal, son un compromiso colectivo.

Destacó la **importancia de acompañar los procesos de adopción de buenas prácticas**, detectando cuales son las áreas que se pueden mejorar internamente. Comparte que cuentan con una **gran experiencia con equipos diversos**, advirtiendo el gran avance por parte de las empresas en su conformación, considerando la diversidad en términos interculturales (sobre todo en empresas multinacionales), de **diversidad sexual e inclusión del colectivo LGTBQ+ y discapacidad**. En este sentido, se trabaja en cómo sensibilizar, cómo comprometer a estos cambios y en cómo generar un quiebre entre lógica de grupo homogéneos hacia grupos heterogéneos con diversas perspectivas y miradas. Contó, además, la experiencia desde el **programa BA Convive**, a través del cual se brinda capacitación sobre temáticas específicas como lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, políticas de cuidado en relación a los géneros, etc. Aquí, la Subsecretaría acompaña a efectos de facilitar el proceso a través del cual generar la posibilidad de crear innovación empresarial.

Por su parte **Juan Sebastián**, en consonancia con lo expuesto por Pamela, destacó la importancia de conocer el contexto y realidad de las empresas con las que trabaja. Contó la experiencia en **Ecuador del Laboratorio de compliance y DDHH** que surge como parte de la necesidad de empresas de tener claridad de cómo implementar DDHH e instrumentos de debida diligencia. Participan diversos sectores, como universidades, sociedad civil, academia, cámaras nacionales, AHK Ecuador y Pacto Global Ecuador. Como primer paso realizaron diagnóstico y luego talleres. Pretenden crear un instrumento guía para orientar la implementación de prácticas de compliance y DDHH e incorporar al sector público también.

Pamela Malewicz comparte la experiencia de empresas que luego de participar de capacitaciones sobre diversidad, **lograron incorporar a personas del colectivo trans al trabajo formal** bajo los principios de no discriminación y de inclusión. Por ejemplo hizo referencia al caso de redes de hoteles que no contaba con personal capacitado para tratar con personas del colectivo, vulnerando derecho con preguntas o formas de abordar que atentaban contra los principios de no discriminación. Hizo hincapié en el **efecto positivo de las capacitaciones ya que adoptaron políticas inclusivas específicas, se certificaron y formaron redes de hoteles en relación al colectivo LGTBQ+**.

³ Etapa 5: encuentro anual y reconocimiento a las prácticas destacadas en materia de DDHH: una vez por año las empresas serán invitadas a intercambiar sus experiencias, desafíos y aprendizajes así como también participar en un concurso destinado a premiar entre pares a las mejores prácticas adoptadas. (Fuente: Subsecretaría de DDHH y Pluralismo Cultural)

⁴ Ejes que guiaron la conversación: 1) ¿Cuáles son los principales incentivos que tienen las empresas para el cumplimiento de la agenda de DDHH? 2) ¿Qué avances y resultados tangibles han tenido las empresas y el sector público que mayor compromiso han tenido con la diligencia en derechos humanos? 3) ¿Cuáles son los desafíos/limitaciones a la hora de implementar la agenda de DDHH? 4) ¿Qué aporte se podría impulsar desde el sector público para acelerar políticas pro derechos humanos en las empresas?

Por su parte **Juan Sebastián** destacó la importancia de abordar también otras temáticas tales como: **medioambiente, trabajadores migrantes** y cuidado para no vulnerar derechos a través del manejo de información por parte de las empresas (derecho digital). Destacó, finalmente, la necesidad de generar confianza en iniciativas público - privadas, con políticas sostenibles, más allá de lo coyuntural.

A continuación, Hernán Charosky planteó la temática de **incentivos** y resaltó el diálogo como el primer paso para lograr acuerdos. En este línea, **Pamela Malewicz** tomó la palabra y argumentó que fue la primera pregunta que se hicieron al planear el programa y que en su planeación pensaron que **los incentivos podrían ser planteados de manera conjunta con las empresas**. Se pensó en reconocimientos, posibles quitas de impuestos o incentivos económicos (que finalmente descartaron por experiencias que no funcionaron). Estas experiencias no fueron sostenidas a largo plazo, por lo que **destaca este tipo de espacios para replantear entre los involucrados los posibles incentivos, pensando la responsabilidad como un tema conjunto**.

Cerrando el encuentro, **Juan Sebastián** agregó que hay una relación entre la sensibilización y los incentivos. Es decir, que las empresas pueden creer que saben cuáles son los problemas y el sector público también, pero **las instancias de diálogo ayudan al entendimiento del problema desde ambas perspectivas**. El involucramiento del sector público con el sector privado podría ayudar a que estos esfuerzos sean encausados de una manera más colectiva. **El incentivo en este caso sería generar un impacto en la comunidad, que vaya más allá de la finalidad de la empresa**. Por otro lado, la sensibilización es clave, porque las empresas pueden tener idea de lo que son los derechos humanos pero no saber cómo implementar una agenda. La sensibilización ayuda a que las empresas detecten cuáles son los impactos que ciertas acciones pueden tener. **El sector público puede jugar como un generador de intercambio entre empresas que ya estén trabajando con agendas de compliance o derechos humanos, para saber cuáles incentivos han funcionado y cuáles no**. En la medida en que se pueda capacitar y sensibilizar se van creando incentivos y motivaciones que luego pueden instrumentalizarse en políticas públicas o programas más firmes. **Sin motivaciones, los incentivos no van a conectar con la empresa**.

Cerrando el encuentro, ambos panelistas agradecieron el espacio destacando la importancia de estas instancias de diálogo.

¿Qué nos llevamos de este encuentro y cómo continuamos?

Sin duda, las experiencias de casos concretos compartidas en este encuentro ponen de manifiesto la potencialidad del sector público y privado cuando aúnan esfuerzos y recursos en pos de la construcción de una agenda de trabajo común. Esta sesión contó con representantes de diversos sectores. Por su parte, la presencia de Pamela Malewicz ofreció la visión que el sector público, en particular desde la secretaría que ella dirige, tiene para implementar políticas en pos de los derechos humanos. Por su parte, Juan Sebastián ofreció la mirada desde la visión de una iniciativa multiactor, como lo es Alliance for Integrity, en materia de compliance y derechos humanos. Las personas participantes de este diálogo también plantearon sus visiones, ideas y preocupaciones alrededor de la temática. A partir de estas intervenciones, se generaron posibles ejes de trabajo a desarrollar. La agenda de derechos humanos es de suma importancia para ambos sectores y la celebración de estos espacios de diálogo es fundamental para escuchar las visiones que cada sector tiene sobre la misma temática y detectar nuevas sinergias, así como incentivar y estimular las ya existentes. Es por ello que, desde esta plataforma que construimos colectivamente, les proponemos continuar estas instancias de intercambio para acercar las posturas e inquietudes y, juntos, poder alimentar el proceso que se desarrolla desde la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural del GCBA.

Hernán Charosky.-

