DEFENSORÍA DEL PUEBLO
DE LA NACIÓN

Manual de Facilitación para Capacitaciones Virtuales

La dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable

CERALC
Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe

Financiado por la Unión Europea

Organización Internacional del Trabajo

REPÚBLICA ARGENTINA
2022

MANUAL DE FACILITACIÓN PARA CAPACITACIONES VIRTUALES

La dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable

Este manual de facilitación para capacitaciones es producto de una colaboración entre el Programa de Empresas y Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina (DPN) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco del Proyecto Conducta Empresarial Responsable para América Latina y el Caribe (CERALC), financiado por la Unión Europea.

Denisse Yanil Cufré (consultora de la OIT) desarrolló el manual, así como las presentaciones en PowerPoint, con base en materiales propios, del Programa de la DPN y del Proyecto CERALC. Contó con las importantes contribuciones de Florencia Wegher Osci y Mariana Grosso, expertas de la DPN y de Nicolás Torres Vierias, experto de la OIT, quien además realizó la supervisión de contenidos.

Con el apoyo de

Esta publicación fue realizada por la Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina, a cargo del Subsecretario General, Juan José Böckel.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT/Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina

Manual de facilitación para capacitaciones virtuales. La dimensión laboral de la conducta empresarial responsable. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022. 66 p.

Conducta empresarial responsable, formación profesional, trabajo decente, América Latina.

ISBN: 978-92-2-037545-7 (versión impresa)
ISBN: 978-92-2-037546-4 (versión web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a: biblioteca_regional@ilo.org.

La producción de este manual ha sido financiada por la Unión Europea a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea, ni de sus socios implementadores, la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Autor: Denisse Y. Cufré
Revisado y Editado por: OIT y Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina
Realización Gráfica: Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina
Publica: OIT y Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina

Publicado en Argentina

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN 7
II. RESUMEN 9
III. OBJETIVOS 10
IV. RECURSOS 10
V. PARTICIPACIÓN DE ASISTENTES 12
VI. ADAPTACIONES 13
VII. SESIONES 13
A. Materiales preparados previamente 13
B. Taller I: Empresas y DDHH y la CER 13
Objetivos de aprendizaje 13
Contenidos 14
Bienvenida e introducción (10 min) 14
Bienvenida (5 min) 14
Introducción (5 min) 14
Actividad 1: Presentación / icebreaker (20 min) 15
Presentación del ciclo (5 minutos) 15
Participación (15 minutos) 15
Presentación de la agenda, objetivos y metodología de la sesión (5 min) 16
De la RSE a Empresas y Derechos Humanos (20 min) 17
Actividad 2: Detectar vulneraciones a derechos humanos (10 min) 17
Presentación (10 min) 17
Guión 17
PRNUs: proteger, respetar, remediar (10 min) 19
Presentación (10 min) 19
Guión 19
LDEM - OCDE (5 min) 20
Presentación (5 min) 20
Guión 20
Declaración EMN (5 min) 22
Presentación (5 min) 22
Guión 22
Actividad 3: Análisis de caso (30 min) 23

Comprender el marco (15 min) 23
Utilizar el Protocolo Marco (15 min) 23
Relación entre los instrumentos. Estándares interamericanos (10 min) 24
Presentación (10 min) 24
Guión 24
Cierre del taller 1 (5 min) 26
C. Taller II: La dimensión laboral de la CER 26
Objetivos de aprendizaje 26
Contenidos 27
Bienvenida e Introducción (10 min) 27
Bienvenida y repaso (5 min) 27
Presentación de agenda (5 min) 27
La OIT (5 min) 27
Actividad 1: Actuar de oficio (20 min) 28
Comprender el marco (14 min) 28
Puesta en común (6 min) 28
Normas internacionales del trabajo (10 min) 28
Presentación (10 min) 28
Guión 28
Derechos fundamentales en el trabajo (40 minutos) 30
Presentación (10 min) 30
Guión 30
Actividad 2: Actuar de oficio 2 (30 min) 34
Comprender el marco (15 min) 34
Puesta en común (15 min) 34
Trabajo decente (10 min) 35
Presentación (10 min) 35
Guión 35
Actividad 3: Preguntas y respuestas (10 minutos) 36
Cierre del taller 2 (5 min) 37
D. Taller III: Abordajes prácticos desde una INDH: Estudio de caso 37
Objetivos de aprendizaje 37
Contenidos 37

Bienvenida y repaso (10 min) 38
Bienvenida y repaso (5 min) 38
Presentación de metodología (5 min) 38
Actividad 1: Estudio de casos (80 minutos) 38
Identificación de impactos (10 min) 38
Transversalizar la mirada (10 min) 38
Manos a la acción (30 min) 39
Estudio de caso (30 min) 39
Actividad 2: Análisis FODA (30 min) 40
Cierre del ciclo de talleres (10 min) 41
Repaso (5 min) 41
Palabras finales (5 min) 41
VIII. BIBLIOGRAFÍA 42
IX. ANEXO 43

INTRODUCCIÓN

Durante 2021, la Defensoría del Pueblo de la Nación y la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en el marco del proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) planificaron la conformación de una Mesa de Trabajo para Defensorías del Pueblo de Argentina que pudiera fortalecer el rol de las Instituciones en la promoción y protección de los derechos humanos en el contexto de la actividad de las empresas.

A partir de esfuerzos conjuntos se articuló una metodología de trabajo colaborativa destinada a reforzar el rol de las Defensorías del Pueblo de todas las jurisdicciones en la promoción del respeto y protección de los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales, la facilitación del acceso a mecanismos de reparación eficaces cuando ocurren vulneraciones y el desarrollo de políticas públicas en la materia.

Asimismo se buscó trabajar en la identificación de diferentes modos de abordaje y desafíos comunes de las Defensorías del Pueblo en la implementación de los instrumentos de la Conducta Empresarial Responsable (CER) y la accesibilidad a la reparación en materia de empresas y DDHH; la posibilidad de brindar información y fomentar las capacidades de las Defensorías del Pueblo respecto de la temática; la promoción de estrategias de colaboración conjunta para socializar aprendizajes comunes, así como con otros actores y mecanismos; la posibilidad de generar consensos en torno a ejes centrales sobre su rol dentro de cada jurisdicción y la elaboración de herramientas que faciliten su trabajo en la materia y la importancia de fomentar y consolidar las capacidades para la participación en procesos de diseño de política pública en materia de empresas y DDHH.

A partir de ello, se elaboró un Protocolo Marco de actuación para las Defensorías del Pueblo en Empresas y Derechos Humanos. El protocolo adoptó la estructura de los pilares de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, con la finalidad de otorgar mayor claridad a las acciones que pueden desplegarse desde las Defensorías. De esta forma, se introdujeron acciones sugeridas destinadas a fortalecer la coherencia política, la implementación de procesos de debida diligencia, y la promoción de actuaciones de oficio, así como los mecanismos de denuncia con que cuentan en sus mandatos, a la vez que se reforzó la articulación con otros mecanismos y grupos o sectores interesados.

El Protocolo no buscó abordar de forma exhaustiva todas las acciones posibles, sino que se propuso como un documento vivo y adaptable. Para su puesta en práctica en la dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable la Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina (DPNA) articuló con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a los fines de lograr la capacitación de áreas sustantivas y generar una estrategia para su abordaje.

Desde la fecha de su constitución la OIT busca el logro de sus objetivos a través de la adopción de convenios y recomendaciones internacionales que establezcan las normas

mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical y el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso y la erradicación del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regula todo el espectro de cuestiones relacionadas con el mundo laboral: el empleo, la política social, los salarios, las condiciones de trabajo, los términos de contratación, la seguridad social, las relaciones de trabajo, el empleo de las mujeres, la migración laboral, etc.

Por su parte, la dimensión laboral de la CER se centra en los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Declaración de 1998) y en la Declaración de la OIT sobre Empresas Multinacionales y la Política Social (última modificación 2017), la cual busca relevar la contribución positiva de las empresas al desarrollo sostenible y al trabajo decente, mediante la adopción de prácticas sostenibles e inclusivas en las empresas.

RESUMEN

¿A quién está dirigido?	El ciclo de capacitaciones se encuentra especialmente dirigido al personal de la Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina, con especial orientación al Área V de Seguridad Social y Trabajo. También será de utilidad para personas con roles de atención de casos en otras áreas sustantivas de la DPNA, otras Defensorías y otras Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDHs).
¿Cuál es su objetivo?	Utilizando el manual de personas facilitadoras, el personal de la DPNA puede liderar capacitaciones a demás instituciones, públicas o privadas sobre la dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable.
Duración de la capacitación	El ciclo consta de 3 encuentros de 2 horas.
¿Cuál es el contenido de este Ciclo?	Los principales temas discutidos durante el ciclo de capacitación son: - Aspectos fundamentales de la agenda de Empresas y Derechos Humanos y la Conducta Empresarial Responsable - Cuestiones esenciales sobre las normas internacionales del trabajo y el trabajo decente - Abordaje práctico de casos desde una INDH.
¿Cuál es el enfoque?	Discusiones guiadas, casos de estudio y el enfoque de aprendizaje interactivo. Para grupos de 15 a 25 participantes.
¿Cómo prepararse para dictar estos contenidos?	La guía de facilitación contiene instrucciones y recursos para prepararse para facilitar los diferentes encuentros. En caso de adaptarse a contextos nacionales y regionales distintos, las facilitadoras deberán personalizar algunas piezas informativas y ejemplos a utilizar. En consecuencia, los recursos de formación, como las presentaciones de PowerPoint, los vídeos, etc., pueden tener que adaptarse con ejemplos locales y regionales, para que el curso sea más pertinente para los participantes.

OBJETIVOS

Este manual de personas capacitadoras se encuentra principalmente destinado al personal de la Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina, como una contribución para que lideren la formación de Defensorías locales u otras instituciones en la dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable, en el marco de los procesos de implementación del Protocolo Marco de actuación en empresas y derechos humanos.

Tras participar en la formación, se espera que las personas de áreas sustantivas puedan:

- Acompañar los procesos de elaboración de estrategias institucionales propias para el abordaje de la dimensión laboral de la CER.
- Incorporar las acciones descritas en el Protocolo Marco en su vida profesional cotidiana.
- Crear agentes de cambio en organizaciones empresariales.
- Mejorar el acceso a la remediación en casos de vulneración de derechos.

RECURSOS

Los materiales que se ponen a disposición de las *personas facilitadoras* (a partir de ahora *facilitadoras*) son los siguientes:

- **Manual:** Se indica cómo deberá organizarse el ciclo de talleres, con la estructura de cada encuentro, sus contenidos y materiales para dictarlos. Además de la metodología de trabajo, actividades sugeridas y herramientas necesarias para generar espacios participativos. Cuenta con toda la información necesaria para organizar e impartir el curso: una descripción detallada de la metodología práctica y del contenido teórico que se debe transmitir durante el curso. Para facilitar este curso se requiere leer todo el contenido en profundidad. En la sección relativa a la estructura y descripción de las actividades se ofrece más información acerca de cómo usarlo de la forma más eficaz posible.
- **Diapositivas:** Las presentaciones que corresponden a los diferentes talleres sirven de apoyo visual al contenido dictado. Están diseñadas de forma tal que sean un complemento y que la atención se mantenga sobre las personas facilitadoras. También, están pensadas para favorecer los espacios participativos. De esta forma, interpelan a las/os participantes brindando estructura al curso. En el apartado Encuentros se indica cómo deberán utilizarse.

- **Herramientas de participación virtuales:** Se sugieren una serie de icebreakers, disparadores para brainstormings y cuestionarios de opciones múltiples y de escala. A modo de pizarra, la facilitadora puede optar por utilizar Jamboard, la pizarra de zoom u otra herramienta similar. Para encuestas, se sugiere Mentimeter.
- **Material audiovisual adicional:** Tanto la OIT como el proyecto CERALC-UE produjeron una serie de videos que pueden ser utilizados para poner en contexto a las defensorías:
    - La labor de la OIT: https://www.youtube.com/watch?v=VzXwkDHtRXc
    - La labor de la OIT en Empresas y Derechos Humanos en ALyC: https://www.youtube.com/watch?v=dhZjYIQuOLs
    - Derechos fundamentales del trabajo: https://www.youtube.com/watch?v=F-N26oICC7E
    - Labour issues in Responsible Business Conduct (en inglés) https://www.youtube.com/watch?v=aTCnP-eMN7c
    - Presentación del Proyecto CERALC-UE: https://www.youtube.com/watch?v=CQ_K9wSc3Wc
- **Formularios:** de inscripción y de evaluación.

PARTICIPACIÓN DE ASISTENTES

Los encuentros se encuentran diseñados poniendo en el centro a los/as participantes y no a la persona facilitadora, garantizando así su participación activa y reconociendo su experiencia profesional en los temas de fondo a abordar.

Para fomentar el aprendizaje colaborativo y mantener la atención, especialmente a través de la modalidad virtual, las técnicas y herramientas sugeridas son variadas. En oportunidades se resalta la reflexión individual y en otras el trabajo en grupo, utilizando el estudio de casos y el debate con puesta en común.

Entonces, esta capacitación está diseñada reconociendo a las/os participantes como sujetos activos de su propio aprendizaje y responsables de su crecimiento. Se otorgan herramientas para romper el hielo, interpelando a una participación que busque aprehender nuevos enfoques e incorporar nuevas habilidades.

ADAPTACIONES

Los encuentros se encuentran diseñados a la medida de la Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina con intención de poder brindar capacitaciones a las Defensorías provinciales y municipales del país, de forma tal que éstas puedan también trabajar con instituciones públicas o privadas. Sin embargo, los contenidos pueden ser rápidamente adaptados según las funciones y competencias de otras Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y demás instituciones locales.

SESIONES

A. Materiales preparados previamente

Qué	Cuándo	Comentarios
Agenda	Al inicio	Se entrega modelo que puede requerir adaptación.
Comprobación de conocimientos previos	1 semana antes	Deberá realizarse en cada capacitación
Formulario de inscripción	1 mes antes	Se entregan modelos que pueden requerir adaptación.
Carpetas con contenidos adicionales	Al inicio	Forma parte del paquete.
Diapositivas de Jamboard / Mentimeter	1 semana antes	Se entregan modelos que pueden requerir adaptación.

➔ **Tome en consideración a participantes con necesidades especiales y asegure que se realicen los ajustes necesarios en las presentaciones y sus materiales.**

B. Taller I: Empresas y DDHH y la CER

Objetivos de aprendizaje

Al completar este taller, las/os participantes estarán en condiciones de:

I. Conocer los documentos centrales de la agenda de empresas y derechos humanos.
II. Identificar las características centrales de cada documento.
III. Señalar las articulaciones posibles y las particularidades de la interrelación entre los instrumentos.

Contenidos

Tiempo	Contenido	Materiales
10 minutos	**Bienvenida e introducción.**	PPT 1 - Diapositiva 1 Notas para las facilitadoras
20 minutos	Actividad 1: Presentación / icebreaker	Actividad de icebreaker en Jamboard 1 - Diapositiva
5 minutos	**Presentación de la agenda, objetivos y metodología de la sesión.**	PPT 1 - Diapositiva 2
20 minutos	Actividad 2: Detectar vulneraciones a derechos humanos relacionadas a empresas. **De la Responsabilidad Social Empresarial a las Empresas y los Derechos Humanos.**	PPT 1 - Diapositiva 3 Jamboard 1 - Diapositiva 2
10 minutos	**Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: proteger, respetar, remediar.** Adopción, estructura, contenidos.	PPT 1 - Diapositiva 4
5 minutos	**Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.** Contenido, guías de debida diligencia. Puntos Nacionales de Contacto: funciones y capacidades.	PPT 1 - Diapositiva 5
5 minutos	**Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social.** Contenido y estructura, características de la agenda de conducta empresarial responsable en materia laboral.	PPT 1 - Diapositiva 6
10 minutos	Actividad 3: Análisis de caso según el Protocolo Marco para la actuación de Defensorías del Pueblo en Empresas y Derechos Humanos. **Relación entre los instrumentos.** **Estándares interamericanos en Empresas y Derechos Humanos.**	PPT 1 - Diapositiva 7
30 minutos		Caso N°1. Jamboard 1 - Diapositivas 3 a 8
5 minutos	Cierre	Jamboard 1 - Diapositiva 9

Bienvenida e introducción (10 min)

Bienvenida (5 min)

La máxima autoridad disponible de la casa realizará la apertura institucional.

Introducción (5 min)

La facilitadora principal dará la bienvenida a las/los participantes y dará una breve introducción del equipo de facilitación.

Después, presentará el alcance del ciclo completo y el objetivo de abordar institucionalmente la dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable a través del Protocolo Marco para la actuación de Defensorías del pueblo en empresas y derechos humanos.

- ➔ **De ser posible, invite para la apertura a la máxima autoridad de la institución (Defensor/a) para dar la bienvenida y resaltar la importancia de la preparación profesional como un derecho de los/as trabajadores/as de la INDH o defensorías locales; y el aumento esperado en la eficacia de la institución para atender a reclamos relacionados con la actividad y/u operaciones de las empresas.**
- ➔ **Al extender la invitación, aclare el tiempo disponible para su intervención.**

Actividad 1: Presentación / icebreaker (20 min)

Presentación del ciclo (5 minutos)

La facilitadora introduce los contenidos del ciclo completo y de quienes facilitarán los diferentes encuentros. Esto puede estar preparado en un PPT previamente. En esta oportunidad, debe dirigir la participación de la audiencia.

- ➔ **Para una facilitación eficiente y una participación activa a través de las distintas herramientas dispuestas, se debe destinar unos minutos a explicar su funcionamiento y asegurarse de que comprenden cómo utilizarlas, compartiendo su pantalla y mostrando cómo hacerlo. Al retomar ejercicios en una plataforma previamente utilizada, proceda a realizar un breve recordatorio de cómo funciona.**

Participación (15 minutos)

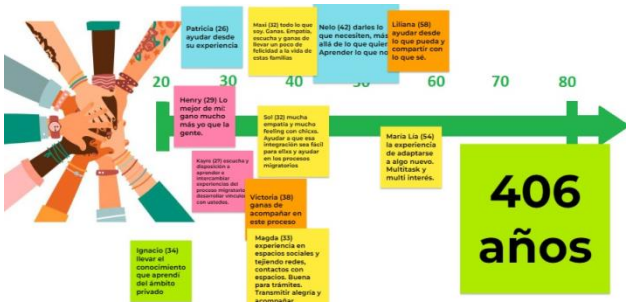
La facilitadora solicitará a los participantes que se presenten. El método depende de su elección.

A. A las/los participantes se les pide que introduzcan su nombre, cargo y expectativas sobre la capacitación. Puede utilizarse una herramienta virtual como Mentimeter, a través de la función de preguntas “open ended” o solicitando a las/los participantes que peguen un post-it en un Jamboard preparado para esta sesión.
B. Un método alternativo de introducción es la “Línea de la experiencia”. Esta actividad utiliza una dinámica que permite la presentación generando un ambiente de participación y de visibilización de los conocimientos y experiencias previas que cada persona trae a la capacitación.

   Previamente, se prepara una diapositiva en Jamboard o una herramienta similar con una línea que indique del 0 al 25, titulada línea de la experiencia.

Cada participante utiliza un post-it, donde se le indica que escriba:

1) Su nombre, cargo o área de trabajo y cantidad de años trabajando estos temas.
2) El principal motivo para asistir al training.



Luego se solicita que indiquen dónde se encuentran, según esa cantidad de años, en la línea de la experiencia.

Después, cada una/o lee su post-it.

Una vez que todos/as se presentaron, la facilitadora suma todos los años de experiencia representados en la capacitación y resalta que los encuentros están diseñados para aprovechar la experiencia colectiva.

- ➔ **La facilitadora fija el ejemplo introduciéndose.**
- ➔ **Esta es una actividad de ritmo rápido. Las/os participantes tienen un máximo de 40 segundos para presentarse e indicar su género autopercibido.**

Presentación de la agenda, objetivos y metodología de la sesión (5 min)

La facilitadora rápidamente introduce los contenidos que se abordarán en este encuentro en particular y sus objetivos. En esta oportunidad explica cómo realizarán las actividades del día, y dónde encontrar los recursos que se utilizarán durante el día. Puede contar con una diapositiva que señale todo esto.

La facilitadora debe tener la agenda en una diapositiva de la PPT.

- ➔ **Si la apertura de micrófonos generase mucho ruido, la facilitadora podrá utilizar la metodología del "Parking Lot" para las preguntas. De esta manera, se prepara una diapositiva de Jamboard y se le pide a las/los participantes que escriban en un post-it las preguntas o asuntos de importancia y durante el encuentro se van resolviendo. Si hubiera temas que van a abordarse en los encuentros siguientes, se deja el post-it para esa oportunidad, indicando que se resolverá en otro taller.**

De la RSE a Empresas y Derechos Humanos (20 min)

Actividad 2: Detectar vulneraciones a derechos humanos (10 min)

La facilitadora solicita que abran Jamboard 1 (diapositiva 2) o la herramienta de pizarra de elección, y recuerda brevemente cómo utilizar los post-it. Le solicita a las/los participantes que completen los post-it señalando las vulneraciones a derechos humanos detectadas en las imágenes compartidas.

Presentación (10 min)

La facilitadora expone sobre la diapositiva 3 (PPT 1) "De la RSE a los derechos humanos".

Durante la explicación, debe alentarse la participación a través de preguntas que pueden realizarse en el Parking lot, en el chat o a viva voz (utilizando las herramientas que la plataforma virtual permite), a elección de la facilitadora.

Guión:

El primer antecedente se puede encontrar en el sistema onusiano con la creación en 1973 de la Comisión de Naciones Unidas sobre Corporaciones Transnacionales -cuyo Proyecto de Código de Conducta para Empresas Transnacionales de 1983 fue sujeto a múltiples prórrogas para debatir aspectos que generaron diferencias entre los Estados, sin llegar a aprobarse-.

En 1976, la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) adoptó la Declaración sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales de la OCDE, que contenía como anexo a las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (LDEM), una serie de recomendaciones a los gobiernos. Argentina adhirió en 1997, comprometiéndose a establecer su Punto Nacional de Contacto (PNC). 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 y que, desde entonces, también se ha actualizado periódicamente. ***Estos dos instrumentos forman parte esencial de la agenda de empresas y derechos humanos y se engloban bajo el concepto más amplio de conducta empresarial responsable.***

En 1986 se adoptó, en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Declaración del Derecho al Desarrollo.

Sus características son:

- *Entiende a la persona como sujeto central y beneficiaria del Derecho al Desarrollo.*
- *Las personas son titulares de derechos como participantes activas en la búsqueda de ese desarrollo.*
- *Se establece la necesidad de pleno respeto de los Derechos Humanos.*
- *Se resalta la interdependencia con otros Derechos Humanos y los aspectos del desarrollo que se señalan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos -*

igualdad y no discriminación, igualdad soberana, deber de cooperación entre estados, entre otros-.

Durante la década del '90, 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 que surge bajo el secretariado general de Kofi Annan, cuyo enfoque es de autorregulación. 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, organizaciones de la sociedad civil (OSC) y otros actores sociales.

Con el "Marco Ruggie", -así denominado por el Relator Especial encargado de presentar una propuesta superadora de las discusiones hasta el momento mantenidas en el ámbito universal-, se retomaron las discusiones sobre las vulneraciones a Derechos Humanos en esos términos. Así, se presentaron los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos que fueron aprobados en forma unánime por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2011 y que encuentran sus tres pilares en el deber de los estados de proteger, la responsabilidad de las empresas de respetar y el deber conjunto de remediar las vulneraciones a derechos humanos.

Con los Objetivos del Milenio (ODM), se fijaron metas para una agenda desde el 2000 hasta el 2015. A punto de vencer el período, en 2012, se celebró la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, conocida como Río+20, donde se hizo foco, entre otros temas, en el cambio climático, la crisis económica, la explotación de los recursos naturales y la erradicación de la pobreza.

En septiembre de 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 con el espíritu de continuar con los ODM. Se fijaron entonces 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que, bajo el lema de "no dejar a nadie atrás", definen prioridades de desarrollo sostenible a nivel mundial y las aspiraciones de la Comunidad Internacional para el 2030. Los ODS constituyen un llamado a la acción para los gobiernos, las empresas y la sociedad civil, para poner fin a la pobreza y crear una vida digna y de oportunidades para todas las personas.

Es posible entender a la Agenda 2030 en términos de la agenda de las empresas y los derechos humanos, siendo evidente la conexión entre los derechos fundamentales y los objetivos de 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) que respete el derecho a un ambiente sano, garantizar la disponibilidad de agua limpia (ODS 6) y otros servicios públicos, contar con energía asequible y no contaminante (ODS 7), contar con infraestructura resiliente, industrialización inclusiva y sostenible (ODS 9). Además, estas agendas reconocen la importancia de generar alianzas para lograr el cumplimiento de los propios Objetivos y sus metas (ODS 17) y para lograr el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas (Pilar 2 de los "Principios Rectores") o remediar los daños relacionados con actividades u operaciones empresariales (Pilar 3).

PRNUs: proteger, respetar, remediar (10 min)

Presentación (10 min)

Ante el cambio de diapositiva, la facilitadora debe recordar que pueden hacerse preguntas en cualquier momento, a través del Parking lot, en el chat o a viva voz (utilizando las herramientas que la plataforma virtual permite), a elección de la facilitadora.

La facilitadora revisa si hay preguntas y las responde, o indica que serán abordadas luego.

La facilitadora expone sobre la diapositiva 4 (PPT 1).

Guión:

Los PRNU "son un conjunto de 31 principios dirigidos a los Estados y las empresas en los que se aclaran los deberes y responsabilidades de unos y otras con respecto a la protección y el respeto de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales, y al acceso a un remedio eficaz para las personas y grupos afectados por dichas actividades." Constituyen un "plan para la acción" a través del cual hacer efectiva la obligación del Estado de proteger, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y el deber de ambas de reparar "los abusos cometidos contra los derechos humanos en relación con la actividad empresarial."

Encuentran sus tres pilares en:

- *El deber bajo el derecho internacional de los Estados de **proteger** contra los abusos a los derechos humanos, fijando normativa, adopción de políticas públicas y marcos de actuación respetuosos de los derechos humanos. En particular, se le pide al Estado que actúe con coherencia política (horizontal y vertical, entre sus diferentes dependencias) y que lidere con el ejemplo, por ej., con las empresas estatales. Para ello se reconoce al Estado como un actor económico que debe garantizar el respeto a los derechos humanos en el marco de sus contrataciones públicas, en los servicios públicos, incluso si hubieran sido privatizados, a través de una mezcla inteligente de medidas normativas y de política pública.*

- *La responsabilidad empresarial de **respetar** los derechos humanos en sus operaciones y prácticas corporativas, mediante el ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos, para evitar, prevenir y mitigar impactos negativos sobre los derechos, así como remediar los impactos negativos que puedan ocasionar. La debida diligencia no es un concepto ajeno al ámbito empresarial. En el marco de estas iniciativas y agenda, serán los instrumentos de la OCDE los que brinden las pautas sobre cómo desarrollar los mecanismos operacionales para ponerla en marcha. Aunque no están exentos de dificultades propias, Europa cuenta con experiencias de regulación y en nuestra región se avanza con su análisis.*

En Argentina, los lineamientos para la implementación de programas de integridad, conforme la ley 27.401 de responsabilidad penal de las personas jurídicas, prevén llevar adelante este proceso en casos de transformación societaria y adquisiciones. Incluir el análisis en materia de derechos humanos implica un enfoque basado en aquellos y no la mera inclusión en una matriz de evaluación de riesgos. Se trata de un proceso continuo (PRNU N°17) basado en las y los titulares de derechos, no en la gestión de riesgos de la empresa y no es un proceso certificable.

- *El derecho de las víctimas a acceder a la reparación en casos de abusos, recayendo sobre los Estados y sobre las Empresas el deber de **remediar**, a través de mecanismos estatales (judiciales y extrajudiciales) y no estatales.*

  Como órganos independientes con mandatos amplios para promover y proteger los derechos humanos en cumplimiento de los Principios de París, las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) pueden desempeñar un papel relevante en la promoción del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y la protección de las personas y comunidades afectadas por los impactos negativos que afecten el pleno goce de los derechos humanos producidos por las actividades empresariales, incluyendo los mecanismos de reparación. Las INDH están capacitadas para ayudar a implementar los (PRNU) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que articulan las implicaciones de la conducta empresarial responsable. Pueden asimismo coadyuvar también en la implementación de las LDEM de la OECD y la Declaración EMN de la OIT.

LDEM - OCDE (5 min)

Presentación (5 min)

Ante el cambio de diapositiva, la facilitadora debe recordar que pueden hacerse preguntas en cualquier momento, a través del Parking lot, en el chat o a viva voz (utilizando las herramientas que la plataforma virtual permite), a elección de la facilitadora.

La facilitadora revisa si hay preguntas y las responde, o indica que serán abordadas luego.

La facilitadora expone sobre la diapositiva 5 (PPT 1).

Guión:

Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE (LDEM) constituyen "recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente." Originalmente adoptadas en 1976, fueron objeto de modificaciones que permitieron su adaptación y mejora a lo largo de los años, no sólo en cuanto a las conductas esperadas por parte de las empresas multinacionales sino

también para modificar la implementación y difusión de las LDEM y sus guías sectoriales, así como para fortalecer las capacidades nacionales asociadas a las obligaciones de los Estados al momento de adherir al instrumento. Algunas recomendaciones o capítulos pueden abordar o fijar estándares no regulados en el país en que operan, y las empresas deberán buscar la manera de cumplir con ellas sin infringir leyes nacionales.

La última reforma de las LDEM, consensuada en 2011, permitió la inclusión de los postulados de los PRNU, con un capítulo explícitamente referido a los derechos humanos, así como un conjunto de modificaciones vinculadas con el procedimiento de denuncias por incumplimiento de las LDEM, incluida una revisión de los estándares de funcionamiento de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) y de las expectativas de la Organización para con el sistema de conducta empresarial responsable.

Además, establecen los Puntos Nacionales de Contacto (PNC). La función de los PNC consiste esencialmente en favorecer la eficacia de las LDEM. Para ello, operan desdoblando su actividad en torno a dos funciones: por un lado, trabajando sobre la promoción y difusión de los instrumentos de la OCDE referidos a la conducta empresarial responsable; y por otro, su actuación como agentes de negociación en tanto foro de mediación para los casos en que se denuncie el incumplimiento de las Líneas Directrices. Entre las particularidades del sistema se destaca el alcance amplio de su actuación, esto es su ámbito de actuación espacial o su jurisdicción, que surge como consecuencia de la necesidad de identificar y gestionar los riesgos de las actividades de las empresas en sí, pero también de sus vínculos comerciales. El resultado es la admisión de presentaciones de denuncias, que dentro del sistema se denominan instancias específicas, ante los PNC de los países donde opera la empresa matriz, donde se encuentran registradas sus filiales, donde realizan actividades e incluso donde operan sus cadenas de valor o suministro.
Los capítulos de las Directrices son los siguientes:

- *Conceptos y principios*
- *Criterios generales*
- *Publicación de informaciones*
- *Derechos Humanos*
- *Empleo y Relaciones Laborales*
- *Medio Ambiente*
- *Combate del soborno, solicitudes de soborno y extorsión*
- *Intereses de los consumidores*
- *Ciencia y Tecnología*
- *Competencia*
- *Fiscalidad*

Declaración EMN (5 min)

Presentación (5 min)

Ante el cambio de diapositiva, la facilitadora debe recordar que pueden hacerse preguntas en cualquier momento, a través del Parking lot, en el chat o a viva voz (utilizando las herramientas que la plataforma virtual permite), a elección de la facilitadora.

La facilitadora revisa si hay preguntas y las responde, o indica que serán abordadas luego.

La facilitadora expone sobre la diapositiva 6 (PPT 1).

Guión:

La Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) es un instrumento importante que influye en las expectativas de responsabilidad social de las empresas relacionada con el trabajo. La Declaración EMN ha sido adoptada por organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como por gobiernos de todo el mundo en 1977. Fue enmendada en el 2000 y el 2006, y actualizada en 2017 para hacer frente a los cambios de la globalización, la economía mundial y las formas de producción y trabajo. Es el instrumento de la OIT que proporciona orientación directa a las empresas en lo que respecta a la política social y a prácticas incluyentes, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.

Esta Declaración tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas.

Sus principios van dirigidos a tanto a las empresas multinacionales, los gobiernos de los países de origen y de acogida, como a las empresas nacionales, sin distinción de su tamaño, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y abarcan los siguientes ámbitos:

• La promoción del empleo, la seguridad social, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil (edad mínima y peores formas), la igualdad de oportunidades y de trato, y la seguridad del empleo.
• Contribuciones para la formación para adquirir competencias profesionales a fin de promover la empleabilidad de los ciudadanos nacionales para cubrir las necesidades de la empresa y desarrollar las políticas del país.
• Las condiciones de trabajo y de vida, incluidos los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo, y la seguridad y la salud.
• Relaciones de trabajo donde se reconozca la libertad sindical y la negociación colectiva: las empresas multinacionales deben respetar las normas de las relaciones de trabajo en todas sus operaciones y desarrollar mecanismos internos para la consulta, la tramitación de reclamaciones y la solución de los conflictos.

La Declaración EMN aborda tanto las EMN como las empresas nacionales, y actualmente es

reconocida como una guía útil para organizaciones de cualquier tamaño que deseen lograr relaciones de trabajo maduras y competir a nivel mundial. Se insta a las empresas multinacionales a seguir los principios en todas sus cadenas de suministro mundiales, incluidas las pequeñas y medianas empresas.

Actividad 3: Análisis de caso (30 min)

Comprender el marco (15 min)

La facilitadora solicita que abran Jamboard o la herramienta de pizarra de elección, y recuerda brevemente cómo utilizar los post-it.

Se divide a las/los participantes en 3 grupos. Se lee el caso N°1 y se provee el enlace para que puedan consultarlo nuevamente cuantas veces sea necesario. Se utilizan break-out rooms con el tiempo de duración estimado de 9 min.

Los grupos deberán responder a las siguientes consultas:

1. ¿Puede identificar qué derechos humanos se han visto impactados negativamente en el caso escogido?
2. ¿Quiénes son los titulares de derechos vulnerados?
3. ¿Qué otras partes interesadas relevantes podrían estar involucradas?

La facilitadora irá de sala en sala, por si hubiera algún inconveniente. Al finalizar el tiempo, el/la orador/a dispondrá de dos minutos para hacer una breve referencia a lo debatido, mientras la facilitadora comparte en su pantalla la Diapositiva de Jamboard correspondiente a ese grupo.

Puesta en común (6 min)

➔ **Será conveniente informar que los grupos se desarmarán automáticamente al llegar a los 10 minutos y que, antes de ese momento, es importante contar con un/a orador/a que transmita al grupo los principales hallazgos.**

Utilizar el Protocolo Marco (15 min)

Nuevamente, la facilitadora divide en 3 grupos y le solicita a los/as participantes que respondan (9 min):

1. ¿De qué forma podría tramitarse la denuncia?
2. Si en el contexto del caso bajo análisis usted tuviera que realizar un pedido de informe: ¿qué aspectos incluiría en el pedido?
3. ¿Qué recomendaciones emitiría?

Para la puesta en común, habrá 6 min.

Relación entre los instrumentos. Estándares interamericanos (10 min)

Presentación (10 min)

Ante el cambio de diapositiva, la facilitadora debe recordar que pueden hacerse preguntas en cualquier momento, a través del Parking lot, en el chat o a viva voz (utilizando las herramientas que la plataforma virtual permite), a elección de la facilitadora.

La facilitadora revisa si hay preguntas y las responde, o indica que serán abordadas luego.

La facilitadora expone sobre la diapositiva 7 (PPT 1).

Guión:

Con la aprobación de los Principios Rectores y la actualización de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y la Declaración EMN para incorporarlos, 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 abordado esta agenda y alentado a los Estados a desarrollar planes nacionales de acción sobre las empresas y los derechos humanos (PNAs) como herramientas para su implementación.

Los instrumentos representan las expectativas globales acerca de una conducta empresarial responsable y están alineados y se complementan entre sí. Cada organización aporta su propio valor añadido frente a su aplicación, sobre la base de su mandato y experiencia: La OIT con su estructura tripartita y la autoridad sobre las Normas Internacionales del Trabajo; la OCDE con su enfoque amplio de CER y los enlaces a las políticas económicas; y el ACNUDH en conjunto con el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas, con su experiencia en el área de empresas y derechos humanos, en particular, y sus mandatos expertos en derechos humanos, en general. Además, el Consejo de Derechos Humanos ha observado el "importante papel que los planes de acción nacionales (...) pueden desempeñar como instrumentos para promover la aplicación plena y efectiva de los Principios Rectores".

Las organizaciones trabajan en conjunto fortaleciendo la colaboración y coordinación con sectores interesados para fomentar prácticas coherentes y estandarizadas, alineando los instrumentos y sus programas de implementación. De esta forma, envían mensajes conjuntos sobre:

A) La necesidad de proceder con debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas reales y potenciales, consultando con las partes interesadas. Esto es particularmente importante con respecto a derechos laborales;

B) La responsabilidad a lo largo de la cadena de suministro, que abarca también a los efectos vinculados a sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales; y

C) El acceso a mecanismos de reparación eficaces.

Además, este contexto se replica en nuestras latitudes. América Latina es la región más desigual del mundo, y esto obedece a causas multidimensionales, entre las cuales se encuentra su estructura productiva.

Ahora bien, la única alternativa regional para las víctimas de afectaciones a derechos en relación a actividades empresariales es denunciar a los Estados por incumplir con su deber de protección. En este sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) presentó en 2015 un informe temático específicamente sobre empresas extractivas y vulneración de derechos, principalmente en casos en donde las víctimas pertenecen a pueblos indígenas. Además, la Corte Interamericana ha encontrado responsable internacionalmente a Estados por violaciones que encuentran su origen en la actividad empresarial.

El primer informe temático de la Relatoría de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) tuvo como objetivo fijar estándares interamericanos respecto de la agenda de las empresas y los derechos humanos, resalta como primer criterio interamericano fundamental en la materia a la centralidad de la persona y de la dignidad humana. Este importante aporte a la discusión a nivel macro se realiza desde un enfoque en derechos, por ello llama a la aplicación del principio "pro persona" en el ámbito de las empresas y los derechos humanos. Seguido de conceptos del discurso de los derechos humanos, fija como otros criterios a las características de los derechos fundamentales: universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación – elementos totalmente vigentes cuando hablamos de derecho al desarrollo –, los principios de igualdad y no discriminación, y el derecho al desarrollo en sí mismo, asegurando que debe ser sostenible.

Entonces, la diferencia central con la responsabilidad social empresarial o corporativa será su carácter vinculante. En el caso de la RSE/RSC, se trata de una conducta voluntaria de las compañías frente a sus stakeholders, que no implica responsabilidad en términos de imputación causal por sus actos. Se trata, entonces, de un mecanismo de autorregulación de la empresa.

Por otro lado, el respeto a los Derechos Humanos es una responsabilidad de la empresa bajo un determinado marco normativo internacional (la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales de los ocho convenios fundamentales de la OIT), complementada por el derecho doméstico bajo el principio pro persona que debe ser garantizado por el Estado.

En el caso de Argentina, la normativa es robusta en cuanto a la protección de los Derechos Humanos reconocidos en tratados, en la Constitución o a nivel legal, y su vulneración por parte del Estado y otros particulares. Existen diversas normas locales que protegen a los derechos humanos de la actividad empresarial: Encontramos referencias en materia de género en la Convención Belém do Pará (ratificada por Ley 24.632) y en el Convenio 190 de la OIT (ratificado por Ley 27.580), en materia de ambiente en la Ley General del Ambiente, en la normativa laboral y, en diversos temas, como en la reciente Ley de Etiquetado Frontal.

A nivel general, en el Decreto N°1024/17 figura el compromiso de elaborar un Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos. Para garantizar estos derechos, nuestra

Constitución expresamente indica que puede interponerse un recurso de amparo "contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares (...) contra cualquier forma de discriminación y en lo relativo a los derechos que protegen al ambiente, a la competencia, al usuario y al consumidor, así como a los derechos de incidencia colectiva en general".

Finalmente, en la última década los Estados latinoamericanos recibieron recomendaciones para implementar estos instrumentos, a la vez que han sido encontrados responsables internacionalmente por no proteger a titulares de derecho de vulneraciones a los mismos en el marco de las actividades empresariales. A través de estos instrumentos y sus guías es factible una implementación coherente que permita lograr el trabajo decente y el respeto de los derechos humanos en la práctica.

Cierre del taller 1 (5 min)

La facilitadora agradece la atención y participación. Pasa a la Diapositiva 9 (Jamboard) y abre el piso a preguntas.

C. Taller II: La dimensión laboral de la CER

Objetivos de aprendizaje

Al completar este taller, las/os participantes estarán en condiciones de:

- Conocer el consenso tripartito sobre el que se basan las normas internacionales del trabajo y las orientaciones ofrecidas por la Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social (EMN).
- Tener una idea general de las esferas principales de la Declaración EMN y diferenciarla de otros instrumentos internacionales que orientan el comportamiento empresarial.
- Tomar conciencia de la relevancia del trabajo decente como un objetivo universal reconocido en la Agenda 2030.

Contenidos

Tiempo	Contenido	Materiales
10 minutos	**Bienvenida y repaso** Presentación de agenda.	PPT 2 - Diapositiva 1 y 2 Notas para las facilitadoras
5 minutos	**La OIT**	PPT 2 - Diapositiva 3 Video: La labor de la OIT
20 minutos	Actividad 1: Actuar de oficio	PPT 2 - Diapositiva 4 Jamboard 2 - Diapositiva 1 y 2
10 minutos	**Normas Internacionales del Trabajo (NIT)**	PPT 2 - Diapositiva 5
40 minutos	**Derechos fundamentales en el trabajo** Actividad 2: Actuar de oficio 2	PPT 2 - Diapositiva 6 y 7 Jamboard 2 - Diapositivas 3 a 5
20 minutos	**Trabajo decente**	PPT 2 - Diapositiva 8
10 minutos	Actividad 3: Preguntas y respuestas	PPT 2 - Diapositiva 9 Mentimeter
5 minutos	Cierre	Jamboard 2 - Diapositiva 6

Bienvenida e Introducción (10 min)

Bienvenida y repaso (5 min)

La facilitadora dará la bienvenida a las/los participantes y hará un breve repaso de los contenidos abordados en el encuentro pasado.

Presentación de agenda (5 min)

La facilitadora comentará la agenda para el encuentro del día, compartiendo la diapositiva 2 (PPT 2).

En el caso de ser posible, se invitará a un/a experto/a de la OIT para este encuentro de forma tal que los/as participantes tengan la posibilidad de realizar consultas sobre ejemplos de abordaje regional de la dimensión laboral de la conducta empresarial responsable.

Si así fuera, la facilitadora principal presentará al/la experto/a y le cederá la palabra para su introducción.

La OIT (5 min)

La facilitadora podrá presentar el video “la labor de la OIT” en diapositiva 3 (PPT 2) o la/el experta/o de OIT hará la presentación.

Actividad 1: Actuar de oficio (20 min)

Comprender el marco (14 min)

La facilitadora o la/el experta/o de OT solicita que abran Jamboard 2 (diapositiva 1 y 2) o la herramienta de pizarra de elección, y recuerda brevemente cómo utilizar los post-its.

Se divide a las/los participantes en 3 grupos. Se les solicita que revisen las noticias locales o extranjeras (que deberán tratarse como locales) sobre situaciones en que se encuentren impactos a derechos humanos en el ámbito laboral.

Se utilizan break-out rooms con el tiempo de duración estimado de 9 min.

Los grupos deberán observar las noticias por la que toman conocimiento de los casos y responder a las siguientes consultas:

1. ¿Qué derechos fundamentales laborales están presentes en cada caso?
2. ¿Qué acciones podría emprender al tomar conocimiento de estos hechos?

La facilitadora irá de sala en sala, por si hubiera algún inconveniente.

Puesta en común (6 min)

Al finalizar el tiempo, todas las personas participantes volverán automáticamente a la reunión plenaria. Cada orador/a dispondrá de dos minutos para hacer una breve referencia a lo debatido, mientras la facilitadora comparte en su pantalla la Diapositiva de Jamboard correspondiente a ese grupo.

➔ **Será conveniente informar que los grupos se desarmarán automáticamente al llegar a los 10 minutos y que, antes de ese momento, es importante contar con un/a orador/a que transmita al grupo los principales hallazgos.**

Normas internacionales del trabajo (10 min)

Presentación (10 min)

Ante el cambio de diapositiva, la facilitadora debe recordar que pueden hacerse preguntas en cualquier momento, a través del Parking lot, en el chat o a viva voz (utilizando las herramientas que la plataforma virtual permite), a elección de la facilitadora.

La facilitadora revisa si hay preguntas y las responde, o indica que serán abordadas luego.

La facilitadora o el/la experto/a expone sobre la diapositiva 5 (PPT 2).

Guión:

Los convenios de la OIT son tratados internacionales, y dependiendo de la materia, verdaderos tratados de derechos humanos. En ese sentido, el principal obligado a su aplicación en la

legislación y la práctica es el Estado. Lo anterior va en línea con el derecho internacional de los derechos humanos y la obligación del Estado de brindar protección ante la acción u omisión propias o de terceros que afecten los derechos fundamentales. El seguimiento y control de la aplicación de los convenios de la OIT está a cargo de los órganos de control de la OIT, los que examinan regularmente la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Estos órganos son la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Para el ejercicio de este control, los Estados Miembros que han ratificado un convenio están llamados a presentar periódicamente memorias a la OIT sobre las medidas adoptadas para cumplir las disposiciones de un convenio, ya sea a través de adopción de leyes o su modificación, de un instrumento colectivo de trabajo de nivel nacional o sectorial o a través de procedimientos en la inspección pública del trabajo.

Ahora bien, el hecho que sea el Estado el obligado a la aplicación de los convenios de la OIT no obsta a que sus contenidos, en cuanto establecen los estándares para lograr el trabajo decente, sean obligatorios para las empresas. Vale la pena recordar que, en materia de convenios fundamentales, estos obligan a los Estados hayan o no ratificado dichos convenios. Respecto de otros estándares, estos se hacen obligatorios para las empresas en la medida que la legislación y la práctica los vayan incorporando en la vida del derecho.

Es decir, los convenios de la OIT inspiran la legislación del trabajo y su ámbito protector, alcanzando los fines del trabajo decente mediante la acción normativa del Estado, siendo obligatorio para las empresas el respeto de las leyes del trabajo en cada país. Sin embargo, las empresas pueden adecuar sus prácticas más allá del cumplimiento normativo local, en especial cuando las leyes laborales en el país de operación son laxas o poco protectoras de las personas trabajadoras. Para ello, la Declaración EMN contiene recomendaciones sobre el modo en que las empresas deberían aplicar los principios que emanan de los convenios y recomendaciones de la OIT para adecuar sus prácticas laborales a los lineamientos del trabajo decente. Además, ofrece orientación para abordar los ODS 8 de sobre trabajo decente y ODS 17 sobre alianzas para alcanzar las metas globales.

Como hemos visto en el primer encuentro, la Declaración EMN proporciona directrices directas tanto a las empresas multinacionales como a todo tipo de empresa en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida, y relaciones laborales. Incluso, para promover la aceptación de estos principios por las partes interesadas, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo incorporó herramientas prácticas en el anexo II.

Derechos fundamentales en el trabajo (40 minutos)

Presentación (10 min)

Ante el cambio de diapositiva, la facilitadora debe recordar que pueden hacerse preguntas en cualquier momento, a través del Parking lot, en el chat o a viva voz (utilizando las herramientas que la plataforma virtual permite), a elección de la facilitadora.

La facilitadora revisa si hay preguntas y las responde, o indica que serán abordadas luego.

Expone sobre la diapositiva 6 (PPT 2).

Guión:
Desde sus orígenes la OIT ha sido pionera en establecer normas comunes y universales para la realización de la dignidad humana en el mundo del trabajo. Con el afianzamiento del concepto de derechos humanos y su incorporación formal al sistema de las Naciones Unidas en 1946 como agencia especializada para el mundo del trabajo, la OIT ha sido constructora de una cultura universal de los derechos humanos, siendo muchos de sus convenios verdaderos tratados internacionales de derechos humanos.

En ese sentido, cabe destacar la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, la cual, de manera tripartita, establece cuatro categorías de derechos fundamentales, recogidas en ocho convenios de la OIT, que obligan a los Estados Parte a su aplicación, observancia y protección, hayan o no ratificado dichos convenios.

Estos derechos fundamentales corresponden a:

(i) la Libertad de Asociación y la Libertad Sindical y el Reconocimiento Efectivo del Derecho de Negociación Colectiva (Convenios 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva);

La Libertad de Asociación es un principio fundamental encaminado al libre ejercicio del derecho de los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse con el propósito de ampliar y defender sus intereses.

Tanto los trabajadores como los empleadores tienen derecho a crear organizaciones de su propia elección y sumarse a ellas. Los trabajadores pueden asociarse en sindicatos u otras organizaciones de trabajadores y los empleadores tienen derecho a formar cámaras, gremios u otras organizaciones empresariales.

Tales organizaciones tendrán derecho a:

- Redactar sus propios estatutos y reglamentos.

- Elegir con total libertad a sus representantes.

- Organizar a su administración y sus actividades, y formular sus programas.

- No ser disueltas ni suspendidas por la autoridad administrativa en caso de que aplique.

- Constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas.

Discriminación por asociarse:

- Las y los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad de asociación en relación con su empleo. Estos deben estar protegidos contra la posibilidad de que se les niegue un empleo por su pertenencia o participación en sindicatos u otras organizaciones de trabajadores.

- La discriminación ocurre cuando una persona afiliada es tratada de manera distinta a través del despido, transferencia, reducción de horas extras, u otros cambios en las condiciones de trabajo.

Negociación colectiva: La condición previa de la negociación colectiva es la libertad de asociación. La negociación colectiva constituye un medio clave para acordar los términos y condiciones del empleo, por ejemplo, jornadas, salarios, beneficios, entre otros.

(ii) la Eliminación de Todas las Formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio (Convenios 29 y 105, Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966- Artículo 8);

Se puede definir el trabajo forzoso como todo trabajo o servicio realizado bajo amenazas de castigo (incluido el no pago del salario, el despido y la violencia declarada o la amenaza de violencia) y que se realiza contra la propia voluntad. Constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad de la persona.

El trabajo en condiciones de servidumbre (o en servidumbre por deudas) es una forma específica de trabajo forzoso según la cual las personas trabajadoras, y en ocasiones toda la familia, se ven obligados a trabajar para un empleador a fin de saldar préstamos, adelantos u otras obligaciones, y por el que reciben un pago mínimo o nulo y pierden su libertad de movimiento o la posibilidad de cambiar de empleador.

(iii) la Abolición Efectiva del Trabajo Infantil (Convenios 138 y recomendación 146 sobre edad mínima y Convenio 182 y recomendación 190 sobre peores formas de trabajo infantil; Convención de los derechos del niño);

La alusión al trabajo infantil como forma de trabajo que se debe eliminar hace referencia al trabajo perjudicial para la salud, la educación, el bienestar y el desarrollo de los niños y niñas y no a algunas actividades que realicen los menores, por ejemplo, un niño puede ayudar en el hogar o en el negocio familiar de manera formativa.

Los criterios generales que determinan el trabajo infantil son la edad del niño y la naturaleza del trabajo. Un principio rector es que el trabajo no debe interferir con la educación y el pleno desarrollo mental y físico del niño. La edad es un factor decisivo porque, hasta cierta edad, la ocupación básica de los/as niños/as debe ser recibir una educación y ocuparse en actividades apropiadas para su desarrollo saludable, incluido el juego.

Además, los/as niños/as resultan perjudicados/as por el trabajo de una forma diferente y más intensa que los adultos y cuanto más jóvenes, mayor su vulnerabilidad. La peligrosidad de los

trabajos y las condiciones en las que se realizan también son criterios importantes para tener en cuenta.

Peores formas de trabajo infantil: La erradicación de las peores formas de trabajo infantil es un compromiso adquirido en el Convenio 182. Las peores formas de trabajo infantil no son permitidas bajo ninguna circunstancia e incluye trabajo que puede dañar la salud, seguridad o moralidad de niños o que los expone a abusos físicos, psicológicos o sexuales. En el convenio 182 y la Recomendación 190 se resalta específicamente la necesidad de tener en cuenta la situación particular de las niñas.

y (iv) la Eliminación de la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (Convenios 100 sobre igual remuneración, 111 sobre discriminación, 190 sobre la violencia y el acoso, recomendación 200 sobre VIH y el SIDA en el mundo del trabajo).

En el Convenio 111 se define la discriminación como: cualquier distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Dentro del concepto de trabajo decente para todas las personas la igualdad de género es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento.

La discriminación no es un fenómeno nuevo, y ciertas formas de discriminación, en particular las basadas en la raza, la etnia o el sexo, existen desde hace mucho tiempo. Más recientemente, los cambios que se han producido en la estructura y la dinámica de los mercados de trabajo, que responden a procesos políticos, económicos y socioculturales más amplios, han dado lugar a nuevas formas de discriminación por razones tales como la condición de VIH positivo, la orientación sexual, la trayectoria laboral o la religión.

Las empresas deben tratar con igualdad a sus trabajadores en cuanto a sus derechos y obligaciones. Cada trabajador debe tener igualdad de oportunidades y de trato con respecto al cumplimiento de sus responsabilidades, así como tener una retribución justa y equivalente a su esfuerzo, habilidades, conocimientos y destrezas.

La discriminación puede ser directa o indirecta y no necesariamente debe ser intencional, prácticas que aparentan ser neutras pueden resultar en prácticas discriminatorias.

Recientemente incorporado en la 110 Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en junio de 2022,

(v) el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable

En la CIT, representantes de gobiernos, trabajadores/as y empleadores de los 187 Estados Miembros de la OIT debatieron los temas del mundo del trabajo y determinaron que los nuevos Convenios fundamentales serán el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (nº 155) , y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, 2006 (nº 187) .

El Convenio núm. 155 detalla deberes y acciones en tres niveles:

A nivel nacional, la obligación de los Estados de elaborar una política nacional que se reexamine periódicamente en materia de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con empleadores y trabajadores. El convenio reconoce riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo y por ello esta política debe estar enfocada en la prevención de accidentes y daños para la salud que estén relacionados al trabajo. A nivel empresa, se destaca la obligación de los empleadores de garantizar, en la medida de lo razonablemente factible, que el medio ambiente de trabajo es seguro y no entraña riesgos para la salud y, cuando sea necesario, de proporcionar, sin coste alguno para los trabajadores, ropas y equipos de protección apropiados. A nivel de trabajadores/as hay derechos y deberes que refieren al deber general de cooperar con el empleador, a recibir información y formación adecuada y a examinar aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, el Convenio 187 busca promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud a través de la aplicación de un enfoque sistémico de la Seguridad y salud en el trabajo. Para ello manda a mantener y desarrollar de forma progresiva un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Añade que se debe promover e impulsar el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, y principios básicos como la evaluación de riesgos o peligros del trabajo.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores ha sido una tarea primordial de la OIT desde su creación. El preámbulo de la Constitución de la OIT entiende a "la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo" como un elemento fundamental de la justicia social. La obligación de la Organización de promover unas condiciones de trabajo seguras se reafirmó en la Declaración de Filadelfia de 1944, y en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, se reconoce que unas condiciones de trabajo seguras y saludables son un elemento primordial del Programa de Trabajo Decente.

Cada vez se reconoce más a escala mundial que la seguridad y salud en el trabajo es un componente importante del desarrollo sostenible. El ODS 8 afirma que el trabajo decente es primordial para lograr el desarrollo sostenible, y que unas condiciones de trabajo seguras son una parte fundamental del trabajo decente. Comprende la meta 8.8 sobre la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Además, se presta especial atención a la situación de sectores específicos. En los sectores de la construcción, la agricultura y la minería, la seguridad y salud en el trabajo resulta especialmente crítica, por eso existen recomendaciones sectoriales. Recientemente, la OIT ha elaborado un repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado.

En línea con los instrumentos de conducta empresarial responsable, cada día más, toma centralidad el análisis de las cadenas de suministro de estos sectores.

Estos derechos fundamentales en el trabajo se configuran como derechos humanos específicamente laborales y su contenido se ve enriquecido por los comentarios y observaciones de los órganos de control de normas internacionales de la OIT.

Si bien son estas cinco categorías las que se han definido como derechos fundamentales en el trabajo por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo, muchos otros convenios de la OIT se relacionan directamente con la realización de otros derechos humanos, en particular aquellos relacionados con salarios, protección social, protección de la maternidad, empleo y su promoción y lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Actividad 2: Actuar de oficio 2 (30 min)

Comprender el marco (15 min)

La facilitadora o la/el experta/o de OT solicita que abran Jamboard 2 o la herramienta de pizarra de elección, y recuerda brevemente cómo utilizar los post-its.

Se divide a las/los participantes en 3 grupos y se le asigna una diapositiva a cada uno para trabajar (Jamboard 2 - diapositivas 3 a 5). Se les solicita que revisen la noticia local o extranjera (que deberán tratarse como locales) sobre situaciones en que se encuentren impactos a derechos humanos en el ámbito laboral.

Se utilizan break-out rooms con el tiempo de duración estimado de 10 min.

Los grupos deberán observar las noticias por la que toman conocimiento de los casos y responder a las siguientes consultas:

Si en el contexto del caso bajo análisis tuviera que realizar un pedido de informe: ¿Qué aspectos incluiría en el pedido?

1. A un grupo se le adjuntará alguna noticia local o extranjera que tratará sobre trabajo infantil o trabajo forzoso.
2. Al segundo, sobre alguna situación de discriminación.
3. Al tercer grupo se le dará una noticia sobre negociación colectiva o libertad sindical y se le preguntará: **¿Qué recomendaciones emitiría?**

Puesta en común (15 min)

Cada orador/a contará con 3 a 4 minutos para comentar los hallazgos y dificultades del grupo. Se dejará entre 3 a 5 minutos para comentarios generales de los otros grupos sobre cada noticia.

→ **Será conveniente informar que los grupos se desarmarán automáticamente al llegar a los 10 minutos y que, antes de ese momento, es importante contar con un/a orador/a que transmita al grupo los principales hallazgos.**

Trabajo decente (10 min)

Presentación (10 min)

Ante el cambio de diapositiva, la facilitadora debe recordar que pueden hacerse preguntas en cualquier momento, a través del Parking lot, en el chat o a viva voz (utilizando las herramientas que la plataforma virtual permite), a elección de la facilitadora.

La facilitadora revisa si hay preguntas y las responde, o indica que serán abordadas luego.

Expone sobre la diapositiva 8 (PPT 2).

Guión:
Sin perjuicio de la fecunda actividad normativa de la OIT, y el establecimiento de estándares internacionales en materia de derechos laborales y derechos fundamentales para el mundo del trabajo, uno de los mayores aportes de la organización fue el establecimiento a nivel global de la agenda de Trabajo Decente. El año 1999, el entonces Director General de la OIT, Juan Somavía, presenta su memoria en la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (7), mediante la cual se establece como finalidad primordial de la OIT "la disponibilidad de un trabajo decente para los hombres y las mujeres del mundo entero". Así, se establecen cuatro ejes primordiales para el funcionamiento de la organización, que a su vez se constituyen como elementos fundantes de lo que se entiende por trabajo decente.

Estos ejes son:
(i) los Derechos Humanos y el Trabajo;
(ii) Empleos e Ingresos;
(iii) fortalecimiento de la Protección Social y la Seguridad Social; y
(iv) el fortalecimiento del diálogo social.

Para la OIT, el diálogo social comprende "todo tipo de negociación o consulta, o simplemente, intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política económica y social".

En este sentido, es entendido no como un fin en sí mismo, sino como un instrumento moderno y dinámico de capacidad única y gran potencial para contribuir al progreso con respecto a muchas situaciones y cuestiones difíciles que plantean desafíos, en especial en el marco de la globalización, la integración regional y la transición , aunque también se amplía a cualquier esfuerzo desplegado a fin de mejorar el rendimiento de la economía y fomentar la competitividad en la misma, y de lograr una sociedad más estable y equitativa en su conjunto. De esta manera, la OIT entiende al diálogo social como el mejor mecanismo para promover mejores condiciones de vida, y justicia social. Este diálogo social adopta muchas formas diferentes, en función del marco cultural, económico, histórico y político de cada país.

En este sentido, tanto los gobiernos, como los empleadores y los trabajadores, tienen un rol importante para que el diálogo social sea un aporte en materia de derechos laborales y

humanos y una herramienta de suma utilidad a efectos de implementar mecanismos de participación de las partes interesadas y en procesos de debida diligencia. En el caso de los gobiernos, deben ser promotores y reguladores de consultas tripartitas, las cuales deben ser regulares y eficaces; en el caso de los empleadores, sus organizaciones pueden ayudar a generar acceso a información, asesoramiento y formación, mientras que en el caso de los trabajadores, pueden ser grandes aportes mediante, la participación de sus representantes en los procesos de diálogo social, y entre ellos la negociación colectiva y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

De esta manera se consagra el objetivo de que el Estado, las empresas y los actores sociales deben orientarse hacia no cualquier empleo y no cualquier trabajo, sino hacia un empleo de calidad y el trabajo decente.

La agenda de trabajo decente y estos cuatro objetivos primordiales fueron recogidos expresamente el año 2015 en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8) y en la revisión de la Declaración sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (Declaración EMN), instrumento tripartito que busca facilitar el entendimiento de la agenda de trabajo decente en el sector privado, en línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (8). Cabe destacar igualmente la Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019, en las cual los actores tripartitos analizan los fenómenos actuales que están transformando profundamente el mundo del trabajo, tales como la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio climático y la mundialización. Se insta a los actores globales a pensar en un futuro del trabajo centrado en las personas, mediante tres acciones prioritarias: aumentar la inversión en las capacidades de las personas; aumentar la inversión en las instituciones del trabajo y; aumentar la inversión en el trabajo decente y sostenible. De esta manera, tanto la sostenibilidad ambiental como la social, la que incluye los derechos humanos en el trabajo, forman parte integral de la agenda de trabajo decente.

Es así como los PRNU operativizan el marco de las Naciones Unidas "proteger, respetar y remediar", mediante el cual se señalan una serie de principios relacionados con el deber del Estado de proteger los derechos humanos en el marco de la actividad empresarial, el deber de las empresas de respetarlos y la necesidad de proporcionar acceso a mecanismos de reparación estatales y no estatales, incluidos mecanismos al nivel operativo de las empresas.

Actividad 3: Preguntas y respuestas (10 minutos)

La facilitadora compartirá la diapositiva 9 y comentará que se realizará una actividad rápida de 10 preguntas con 30 segundos para responder cada una.

La facilitadora explica cómo acceder a la plataforma. Se sugiere el uso de Mentimeter.

Compartiendo la pantalla de resultados, se tomará hasta 5 minutos para explicar la herramienta y asegurarse de que las/los participantes se encuentren en línea.

La facilitadora o la/el experta/o modera y marca las respuestas correctas, informando que se encuentra el material en las carpetas compartidas.

- ➔ **Tendrá que realizarse un formulario de preguntas y respuestas de Mentimeter adaptado a las expectativas y conocimientos previos. La facilitadora adaptará las preguntas previamente.**
- ➔ **Se adjunta al paquete un modelo de preguntas y respuestas desarrollado por ITCILO.**

Cierre del taller 2 (5 min)

La facilitadora o la/el experta/o agradece la atención y participación. Pasa a la diapositiva 6 (Jamboard) y abre el espacio a preguntas.

D. Taller III: Abordajes prácticos desde una INDH: Estudio de caso

Objetivos de aprendizaje

Al completar este taller, las/os participantes estarán en condiciones de:

- Fortalecer las capacidades internas de la Defensoría del Pueblo de la Nación, otras Defensorías del Pueblo u otras Instituciones para transversalizar la dimensión laboral de la agenda CER de empresas y derechos humanos en sus diferentes áreas de actuación.
- Identificar preocupaciones comunes entre las áreas de actuación de la Defensoría del Pueblo, otras Defensorías del Pueblo u otras Instituciones y la agenda de empresas y derechos Humanos.

Contenidos

Tiempo	Contenido	Materiales
10 minutos	**Bienvenida y repaso.** Presentación de metodología.	Notas para las facilitadoras
80 minutos	Actividad 1: Estudio de casos. Lluvia de ideas. Transversalizar la mirada. Estudio de caso.	Jamboard 3 - Diapositivas 1 a 6
30 minutos	Actividad 2: Análisis FODA	Jamboard 3 - Diapositiva 7 y 8
10 minutos	Cierre del ciclo	

Bienvenida y repaso (10 min)

Bienvenida y repaso (5 min)

La facilitadora dará la bienvenida a las/los participantes y hará un breve repaso de los contenidos abordados en el encuentro pasado.

Presentación de metodología (5 min)

La facilitadora explicará que el encuentro es puramente participativo y que se desarrollará a través del análisis de potenciales quejas y denuncias en los que la Defensoría puede actuar, a partir de las preguntas planteadas por las facilitadoras.

Actividad 1: Estudio de casos (80 minutos)

Identificación de impactos (10 min)

La facilitadora compartirá la diapositiva 2 (Jamboard 3), pedirá a los/las participantes que utilicen un post-it y escriban situaciones potenciales o casos recibidos en el marco de sus actuaciones que pueden generar una vulneración de derechos fundamentales en el trabajo.

Se utilizará la metodología de lluvia de ideas. La facilitadora juntará los post-it que resalten ideas similares y los simplificará para el segundo paso, destacando los temas que aparecen con mayor frecuencia.

Transversalizar la mirada (10 min)

La facilitadora seguirá los siguientes pasos:

1) Le pedirá a un/a participante que traslade las situaciones potenciales seleccionadas a la diapositiva 3 (Jamboard 3).
2) Indicará que deben arrastrar los impactos detectados en el paso anterior y seleccionados en esta oportunidad a las columnas que correspondan a otras áreas sustantivas de trabajo de la Defensoría.
3) Se dará lugar a reflexiones individuales sobre el trabajo conjunto y el enfoque transversal de los derechos humanos, especialmente cuando puedan ubicarse los impactos en diferentes columnas.
4) La facilitadora resaltará la interdependencia y la indivisibilidad de los derechos humanos y la necesidad de un abordaje integral.

→ **Las capacitaciones están orientadas especialmente a fortalecer áreas que reciben denuncias o actúan de oficio en temas laborales. Sin embargo, se alienta a que participen profesionales de otras áreas sustantivas. Por ello, es importante generar el liderazgo del área principal para detectar estos asuntos, así como presentar la interdependencia e indivisibilidad como características de los derechos humanos que impactan en la forma de actuar, necesariamente transversal, de la Defensoría.**

➔ **Para la adaptación de este ejercicio se deberán tener en cuenta las estructuras de cada Institución.**

Manos a la acción (30 min)

La facilitadora compartirá la diapositiva 4 (Jamboard 3).

Luego, utilizando el Protocolo Marco para la actuación de las Defensorías del Pueblo en empresas y derechos humanos, la facilitadora pedirá que:

1. Identifiquen denuncias o acciones iniciadas de oficio por su área que presenten impactos en derechos humanos laborales.
2. Mencionen a viva voz o utilicen un post-it para señalar medidas concretas de actuación que podrían tomarse en el marco del Pilar I.
3. Señalen acciones concretas en el marco del Pilar II.
4. Señalen acciones concretas en el marco del Pilar III.

➔ **Si no pudieran detectar casos ya trabajados por la Defensoría, la facilitadora les solicitará que utilicen las situaciones hipotéticas planteadas en la diapositiva 1 (Jamboard).**

➔ **Este espacio está diseñado para que el área de trabajo tome el liderazgo y comparta experiencias de éxito y desafíos, que sea complementada por otras áreas. Debe fomentarse ese espacio de reconocimiento técnico.**

Estudio de caso (30 min)

La facilitadora compartirá la diapositiva 5 (Jamboard 3) y pedirá a algún/a participante que de lectura al caso disparador:

> El caso surge a partir de la explosión de la fábrica "Pirotecnia Plutón", ubicada en una zona con población vulnerable, que desarrollaba productos peligrosos. Durante el incidente, murieron más de 60 personas: Mayoritariamente, niños y mujeres afrodescendientes. Se comprobó posteriormente que las condiciones de seguridad no respetaban los mínimos legales, pero nadie fue encontrado responsable.
>
> Ante esta situación, las víctimas y sus sobrevivientes alegan que el Estado no fiscalizó adecuadamente las condiciones de higiene, salud y seguridad del trabajo.

A partir de este caso, la facilitadora compartirá la diapositiva 6 (Jamboard 3) e indicará que se realizará una lluvia de ideas para dar respuesta a las preguntas:

1. ¿Qué acciones se podrían realizar desde el enfoque del Pilar I?
2. ¿Qué acciones se podrían realizar desde el enfoque del Pilar II?
3. ¿Qué acciones se podrían realizar desde el enfoque del Pilar III?

Durante este ejercicio, las/los participantes podrán anotar comentarios sobre las acciones comentadas por otros/as a través de cualquier herramienta de texto, independientemente de la plataforma elegida.

La facilitadora podrá optar por realizar este ejercicio en grupos, a través de break-out rooms, asignando una pregunta a cada grupo y solicitando que un/a orador/a resuma los hallazgos en el plenario.

También podrá utilizar Mentimeter, fijando un menor tiempo de respuesta para cada una de las tres preguntas, en caso de requerir mejorar la gestión del tiempo del encuentro.

Actividad 2: Análisis FODA (30 min)

La facilitadora moderará la discusión en torno a las medidas requeridas para asegurar la transversalización del enfoque de empresas y derechos humanos en las actuaciones del área capacitada de la Defensoría del Pueblo de la Nación. Se buscará obtener conclusiones y una reflexión institucional.

Para incentivar el planeamiento estratégico en la dimensión laboral de la conducta empresarial responsable, se sugiere utilizar la técnica FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) así denominada por las siglas de los elementos a analizar.

De esta manera, la facilitadora le pedirá a los/as participantes que analicen en su equipo e institución, a nivel interno, sus fortalezas y debilidades, completando post-it y ubicándolos en la columna correspondiente.

La facilitadora orientará el debate y les pedirá que tengan en cuenta sus recursos, conocimiento y atribuciones/funciones para abordar los factores internos.

Luego, la facilitadora les pedirá que analicen los elementos externos. Para ello, indicará que se trata de oportunidades y amenazas (ambas, potenciales o ciertas) a nivel de contexto social y político.

Para finalizar, repasará los hallazgos y dará lugar a preguntas.

- ➔ **La facilitadora debe crear un ambiente positivo de aprendizaje de errores, resaltando cómo los recursos existentes pueden permitir fijar objetivos que atiendan a las debilidades detectadas, así como detectar las oportunidades y afrontar las amenazas.**
- ➔ **Este espacio es participativo en formato de plenaria, y debe incentivarse la exposición a viva voz.**

Cierre del ciclo de talleres (10 min)

Repaso (5 min)

La facilitadora hará un recorrido sobre los distintos talleres, señalando los avances e incentivando a una planificación en la dimensión laboral de la conducta empresarial responsable.

La facilitadora indicará que les llegará un formulario de evaluación sobre los talleres y hará hincapié en el anonimato, en que se responde rápidamente y en la importancia de contar con ese insumo para mejorar las capacitaciones en el futuro. Alternativamente, podrá disponer de unos minutos para pedirles que lo completen en el momento.

Palabras finales (5 min)

De ser posible, la máxima autoridad de la Defensoría dará unas palabras de cierre y agradecerá la participación.

BIBLIOGRAFÍA

- Cufré, Denisse, "Desarrollo sostenible y derecho". En Böhm, María Laura (Dir.), Empresas (transnacionales) extractivas, derechos humanos y desarrollo sostenible en Argentina. Abordaje anascópico de casos y de problemáticas institucionales y normativas. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editores del Sur, 2021. pp. 39-65

- Cufré, Denisse, "Las empresas y los derechos humanos. Un cambio de paradigma" Cita online: TR LALEY AR/DOC/749/2022. En Cufré, Denisse y Wegher Osci, Florencia (coord.) Empresas en y para Argentina, número especial Diario La Ley, Ed. Thomson Reuters, 2 de marzo de 2022.

- Grosso, Mariana; Wegher Osci, Florencia S.; Ahualli, Mariana; contribuciones de Cufré, Denisse y... [et al.], Protocolo Marco para la actuación de Defensorías del Pueblo en Empresas y Derechos Humanos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Defensor del Pueblo de la Nación, 2021.

- OIT, Folleto: Empresas responsables. Mensajes clave de los Instrumentos Internacionales, 2020.

- OIT, la dimensión laboral de la CER: una guía para empleadores. CERALC. Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, 2020.

- OIT, Nota de la OIT: Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos, 2021.

- Pérez, Agustina; Cufré, Denisse y Wegher Osci, Florencia, "Estrategias para el fortalecimiento de la agenda de género, empresas y derechos humanos". En portada Diario La Ley, Ed. Thomson Reuters, 14 de mayo de 2021.

- Torres Vieira, Nicolás, "las normas internacionales del trabajo en la agenda de empresas y derechos humanos". En Cufré, Denisse y Wegher Osci, Florencia (coord.) Empresas en y para Argentina, número especial Diario La Ley, Ed. Thomson Reuters, 2 de marzo de 2022.

ANEXO

1
Empresas y Derechos Humanos
Conducta Empresarial Responsable
DERECHOS HUMANOS
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
INTEGRIDAD Y ANTICORRUPCIÓN
BIENESTAR ECONÓMICO Y SOCIAL
DIÁLOGO INCLUSIVO
TRABAJO DECENTE
DESARROLLO SOSTENIBLE
IGUALDAD DE GÉNERO
PROTECCIÓN SOCIAL
ilo.org

Agenda
De la responsabilidad social empresaria a las empresas y los derechos humanos
Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos
LDEM de la OCDE
Declaración EMN
Relación entre los instrumentos.
Estándares interamericanos
Puesta en práctica del Protocolo Marco para la actuación de defensorías del pueblo en empresas y derechos humanos

3

De la RSE a Empresas y Derechos Humanos

1973 Comisión de Naciones Unidas sobre Corporaciones Transnacionales
1976 Declaración sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales de la OCDE
1977 Declaración Tripartita de principios sobre las Empresas Multinacionales de la OIT

70's

80's

1983 Código de Conducta para Empresas transnacionales
1986 Declaración del derecho al desarrollo

Red de Pacto Global

90's

2000-2020

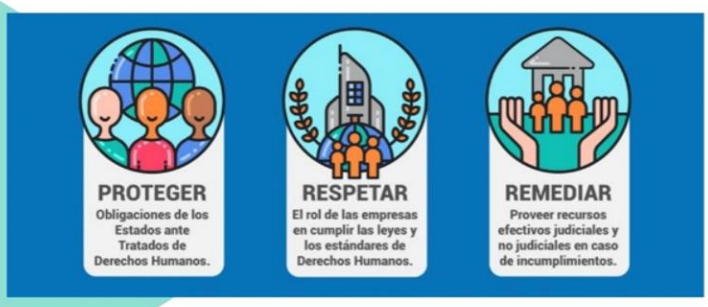
2008/2011 PRNU
2000/2015 ODM/ODS

NEXT DECADE | 10+
BUSINESS AND HUMAN RIGHTS
UN GUIDING PRINCIPLES

ilo.org

4

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas Multinacionales y los Derechos Humanos

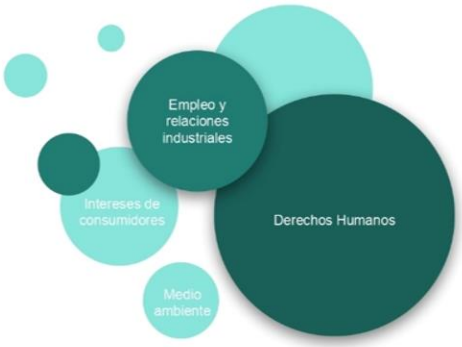


ilo.org

5

Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales

- Recomendaciones a las empresas que operan en o desde países adherentes.
- Abiertas a otros firmantes de la Declaración de Inversiones.
- Reflejan expectativas en evolución.
- Avaladas por partes interesadas.
- Mecanismo de remediación: Puntos Nacionales de Contacto.



ilo.org

6

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN)

Orígenes

Adoptada en 1977. Enmendada en el 2000 y el 2006.

Actualizada en 2017

Objeto

1. Fomentar la contribución positiva que las empresas pueden aportar al progreso económico y social.
2. Consecución del trabajo decente.
3. Minimizar y resolver las dificultades a que puedan dar lugar las operaciones de estas empresas.

Destinatarios

- Empresas multinacionales.
- Gobiernos de los países de origen y de acogida.
- Empresas nacionales.
- Organizaciones de empleadores.
- Organizaciones de trabajadores.

ilo.org

7

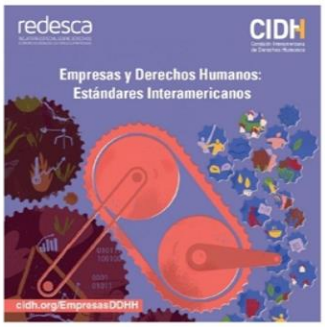
- **Conducta Empresarial Responsable vinculada a los Derechos Humanos**

¡Vamos a Jamboard!

ilo.org

8

- **Diálogo entre los instrumentos**
  - A nivel universal
  - A nivel regional



ilo.org

9

ilo.org

10

¡Muchas gracias!

ilo.org

CICLO DE FORMACIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable

¿Qué derechos humanos se ven vulnerados en estas situaciones?

¿Podés identificar qué Derechos Humanos se han visto impactados negativamente en el caso escogido?

¿Quiénes son los titulares de derechos vulnerados en el caso escogido?

¿Qué otras partes interesadas relevantes podrían estar involucradas?

¿De qué forma podría tramitarse la denuncia?

Si en el contexto del caso bajo análisis usted tuviera que realizar un pedido de informe: ¿qué aspectos incluiría en el pedido?

¿Qué recomendaciones emitiría?

Final del encuentro
¿PREGUNTAS?
¿IDEAS?

CASO 1

Materiales - Ciclo de capacitación en la dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable

Lea atentamente el siguiente escenario:

La empresa Moderna provee anualmente para su empresa, RBC, uniformes para todo su personal. RBC cuenta con 250.000 empleados/as a lo largo de sus diferentes plantas ubicadas en Francia, España, Argentina, Chile y Brasil. El personal recibe dos juegos completos de los uniformes de invierno y verano. Moderna provee los uniformes desde el inicio de las operaciones de su empresa, hace más de 20 años.

Hace dos semanas, el mundo se sorprendió por la noticia de un desastroso incendio en un taller de confección de ropa y calzado ubicado en la ciudad de Kamchatka, de los que Moderna recibe los productos que luego le vende a su empresa. En los talleres murieron cientos de personas, en su mayoría mujeres jóvenes. Según informes de prensa, el número de víctimas mortales se vio agravado por las malas condiciones de salud y seguridad en la fábrica, que incluyeron un grave hacinamiento y la falta de salidas de emergencia. Algunas escaleras de incendios parecían haber sido bloqueadas deliberadamente por la dirección de la fábrica.

Según los investigadores los/as empleados/as de la fábrica se dedicaban a la confección de ropa para varias marcas conocidas, incluidas las marcas de propiedad de Moderna. La investigación constató que los empleados y empleadas no contaban con suficientes horas de descanso semanal, que eran obligados a adquirir sus propios elementos de seguridad incluidos los barbijos y el alcohol en gel y jabones sanitizantes necesarios para cumplir con los protocolos de seguridad en el marco de la pandemia.

Asimismo, se constató que en la fábrica se empleaba a niños y niñas, en general hijos/as y sobrinos/as de empleadas/os de la fábrica, quienes realizaban tareas de costura y detalles manuales durante 8 horas diarias, cinco días a la semana. Ninguno de los niños y niñas estaba escolarizado.

Los matafuegos y otras herramientas de seguridad de la fábrica no se encontraban funcionando y algunos de los extintores estaban vencidos. Las y los trabajadores habían presentado quejas y denuncias ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo e informado a las autoridades de la fábrica de las carencias y deficiencias de ventilación, así como sobre la necesidad de revisar y reforzar las medidas de seguridad. Entre los restos del incendio se encontraron cajas con etiquetas que debían ser cosidas a la ropa confeccionada en la fábrica en la que se indicaba “Garantizamos la ausencia trabajo infantil y de trabajo esclavo”.

1

La dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable

ilo.org

Agenda

- La OIT
- Las normas internacionales del trabajo
- Derechos fundamentales en el trabajo
- Trabajo Decente
- Declaración EMN y la Conducta Empresarial Responsable

3

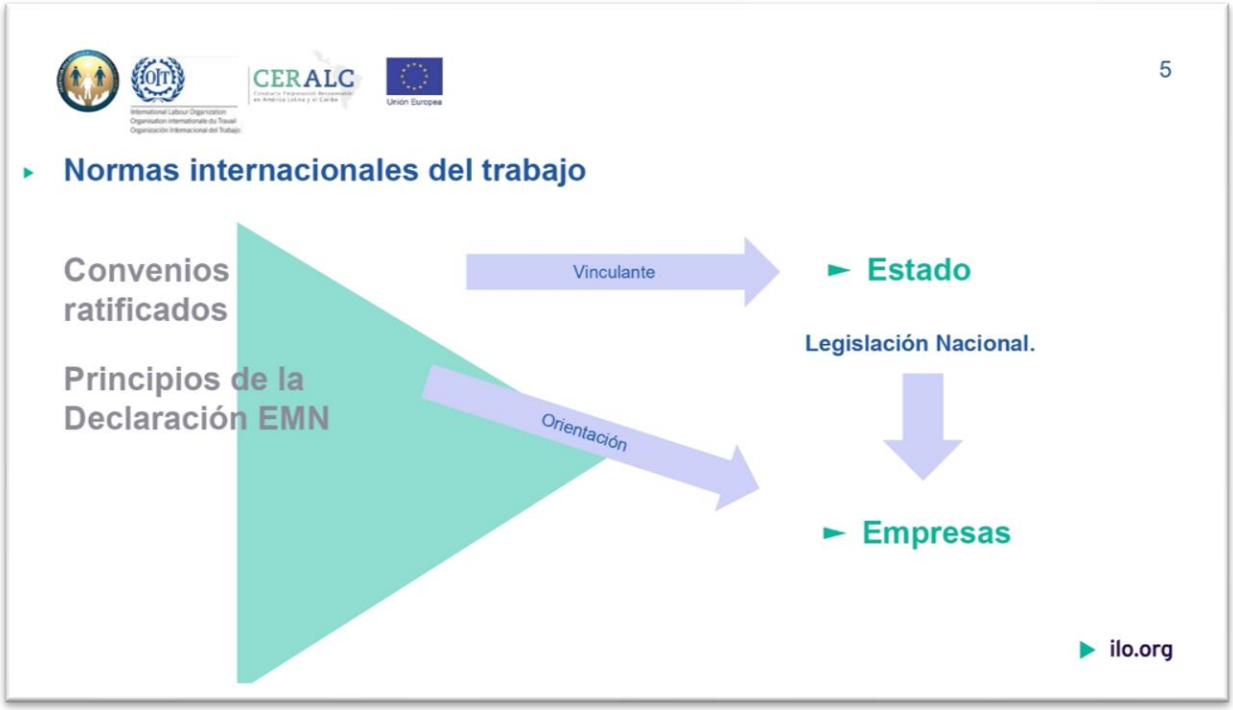
- **La OIT**

ilo.org

4

¡Vamos a Jamboard!

ilo.org


5
Normas internacionales del trabajo
Convenios ratificados
Principios de la Declaración EMN
Vinculante
Orientación
Estado
Legislación Nacional.
Empresas
ilo.org

Derechos fundamentales en el trabajo
Erradicación del trabajo infantil
Erradicación del trabajo forzoso
Libertad de asociación y negociación colectiva
Derecho a la no discriminación
Derecho a un entorno seguro y saludable de trabajo

7

¡Vamos a Jamboard!

ilo.org

8

Trabajo decente

- Crear empleos
- Promover el diálogo social
- Extender la protección social
- Garantizar los derechos de las/los trabajadoras/es

9

¡Vamos a Mentimeter!

ilo.org

10

¡Muchas gracias!

ilo.org

CICLO DE FORMACIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable

¿Qué derechos fundamentales laborales están presentes en cada caso?

¿Qué acciones podría emprender al tomar conocimiento de estos hechos?

Si en el contexto del caso bajo análisis usted tuviera que realizar un pedido de informe: ¿qué aspectos incluiría en el pedido?

EXPLOTACIÓN LABORAL

En áreas rurales de Argentina, el trabajo infantil asciende a un 20%

La cifra alcanza a los chicos de 5 a 15 años. En el área rural el porcentaje asciende a un 20%. En el marco de las acciones por el Año internacional por la eliminación del trabajo infantil, declarado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), SENAF llevó adelante el Encuentro nacional de sensibilización para la erradicación del trabajo infantil.

Si en el contexto del caso bajo análisis usted tuviera que realizar un pedido de informe: ¿qué aspectos incluiría en el pedido?

¿Qué recomendaciones emitiría?

LA NACION

SUSCRIBITE

LA NACION > El Mundo

Cómo se llegó al primer sindicato de Amazon y qué significa para el futuro del gremialismo en Estados Unidos

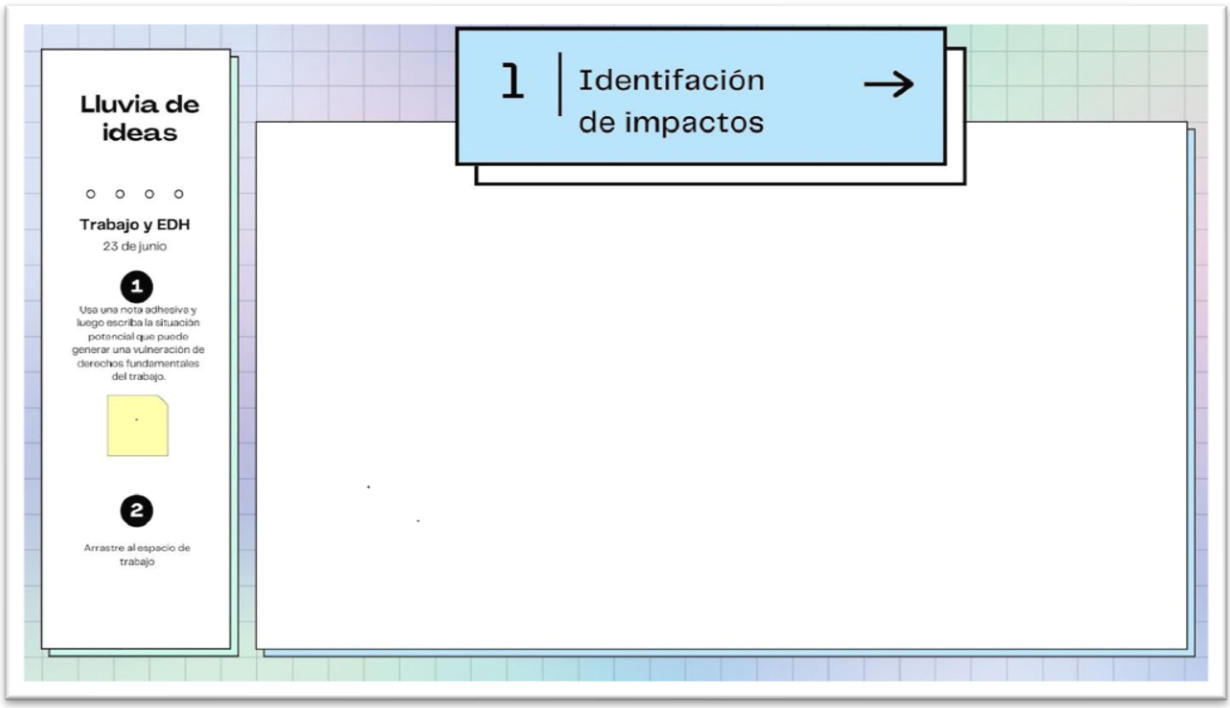
El gigante de las ventas, un ícono corporativo, va camino a convertirse en el principal empleador privado del país; hay potencial punto de quiebre para el movimiento sindical en el país

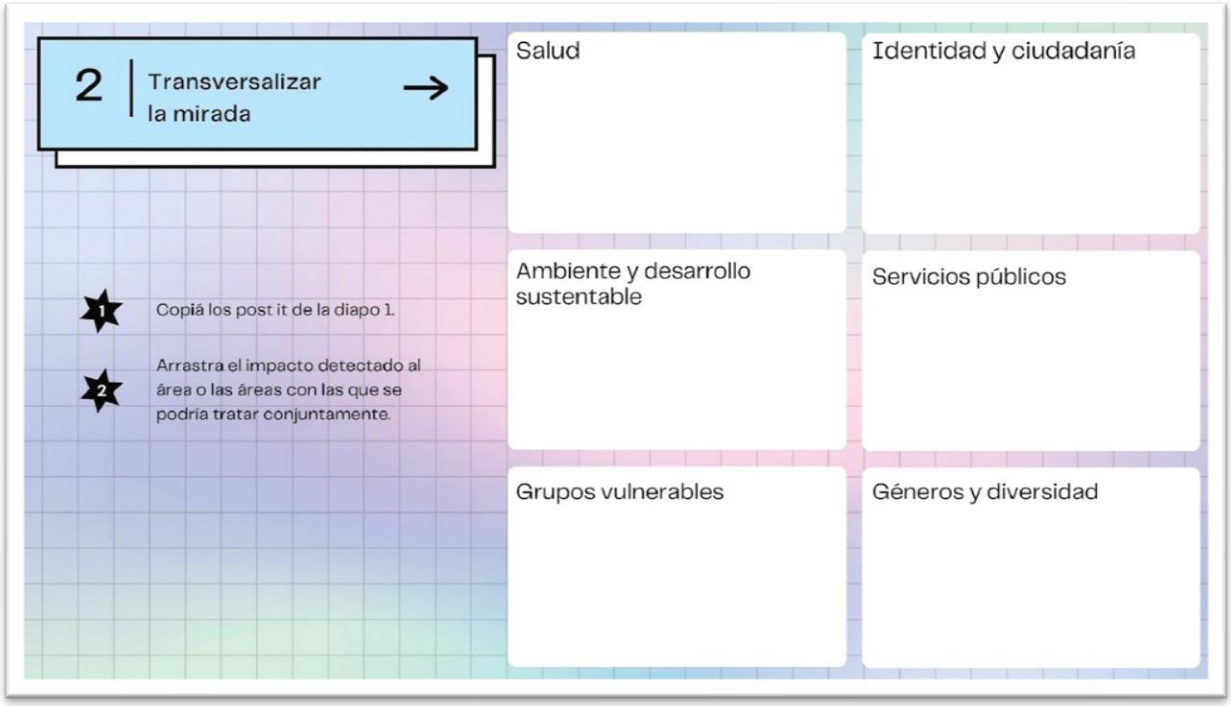
16 de abril de 2022 •

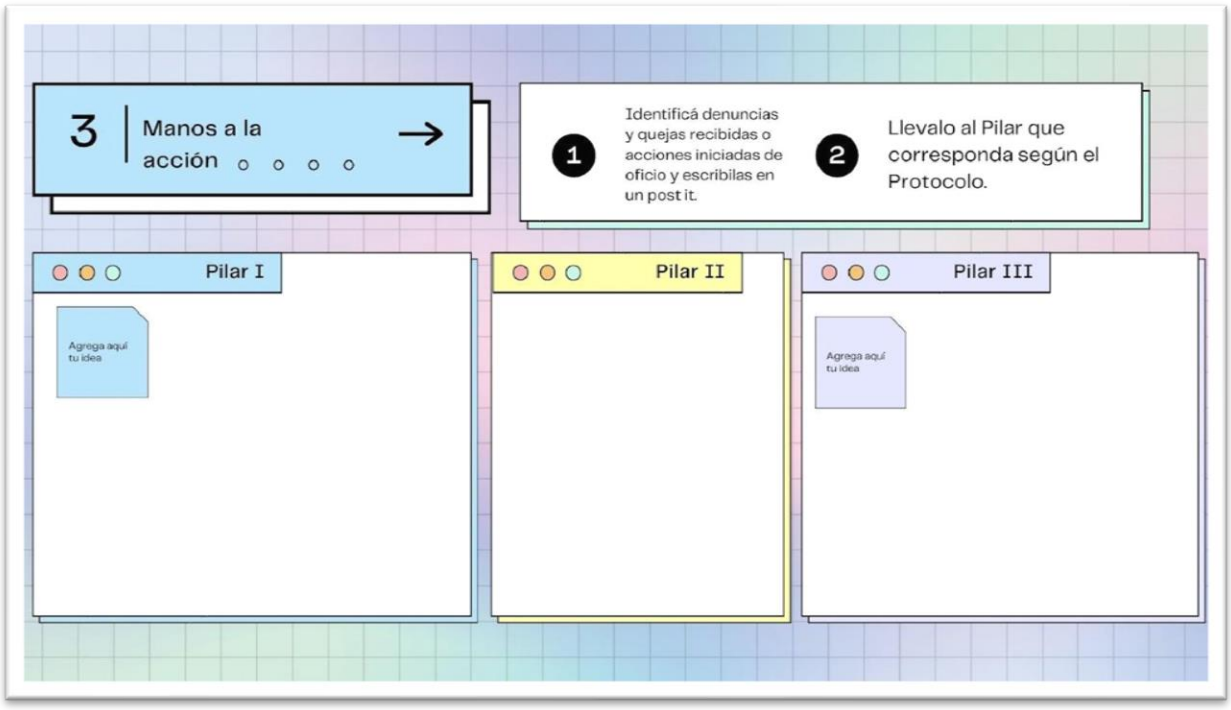
Final del encuentro

¿PREGUNTAS?
¿IDEAS?

CICLO DE FORMACIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS
Dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable


Lluvia de ideas
Trabajo y EDH
23 de junio
1
Usa una nota adhesiva y luego escriba la situación potencial que puede generar una vulneración de derechos fundamentales del trabajo.
2
Arrastre al espacio de trabajo
1
Identifación de impactos


2 Transversalizar la mirada
1 Copiá los post it de la diapo 1.
2 Arrastra el impacto detectado al área o las áreas con las que se podría tratar conjuntamente.
Salud
Identidad y ciudadanía
Ambiente y desarrollo sustentable
Servicios públicos
Grupos vulnerables
Géneros y diversidad


3 Manos a la acción
1 Identificá denuncias y quejas recibidas o acciones iniciadas de oficio y escribilas en un post it.
2 Llevalo al Pilar que corresponda según el Protocolo.
Pilar I
Agrega aquí tu idea
Pilar II
Pilar III
Agrega aquí tu idea

El caso surge a partir de la explosión de la fábrica "Pirotecnia Plutón", ubicada en una zona con población vulnerable, que desarrollaba productos peligrosos. Durante el incidente, murieron más de 60 personas: Mayoritariamente, niños y mujeres afrodescendientes. Se comprobó posteriormente que las condiciones de seguridad no respetaban los mínimos legales pero nadie fue encontrado responsable.

Ante esta situación, las víctimas y sus sobrevivientes alegan que el Estado no fiscalizó adecuadamente las condiciones de higiene, salud y seguridad del trabajo.

Caso

¿Qué acciones se podrían realizar desde el enfoque del Pilar I?

¿Qué acciones se podrían realizar desde el enfoque del Pilar II?

¿Qué acciones se podrían realizar desde el enfoque del Pilar III?

Área de la lluvia de ideas

Fortalezas
Oportunidades
Debilidades
Amenazas

Final del encuentro
¿PREGUNTAS?
¿IDEAS?

DEFENSORÍA DEL PUEBLO
DE LA NACIÓN