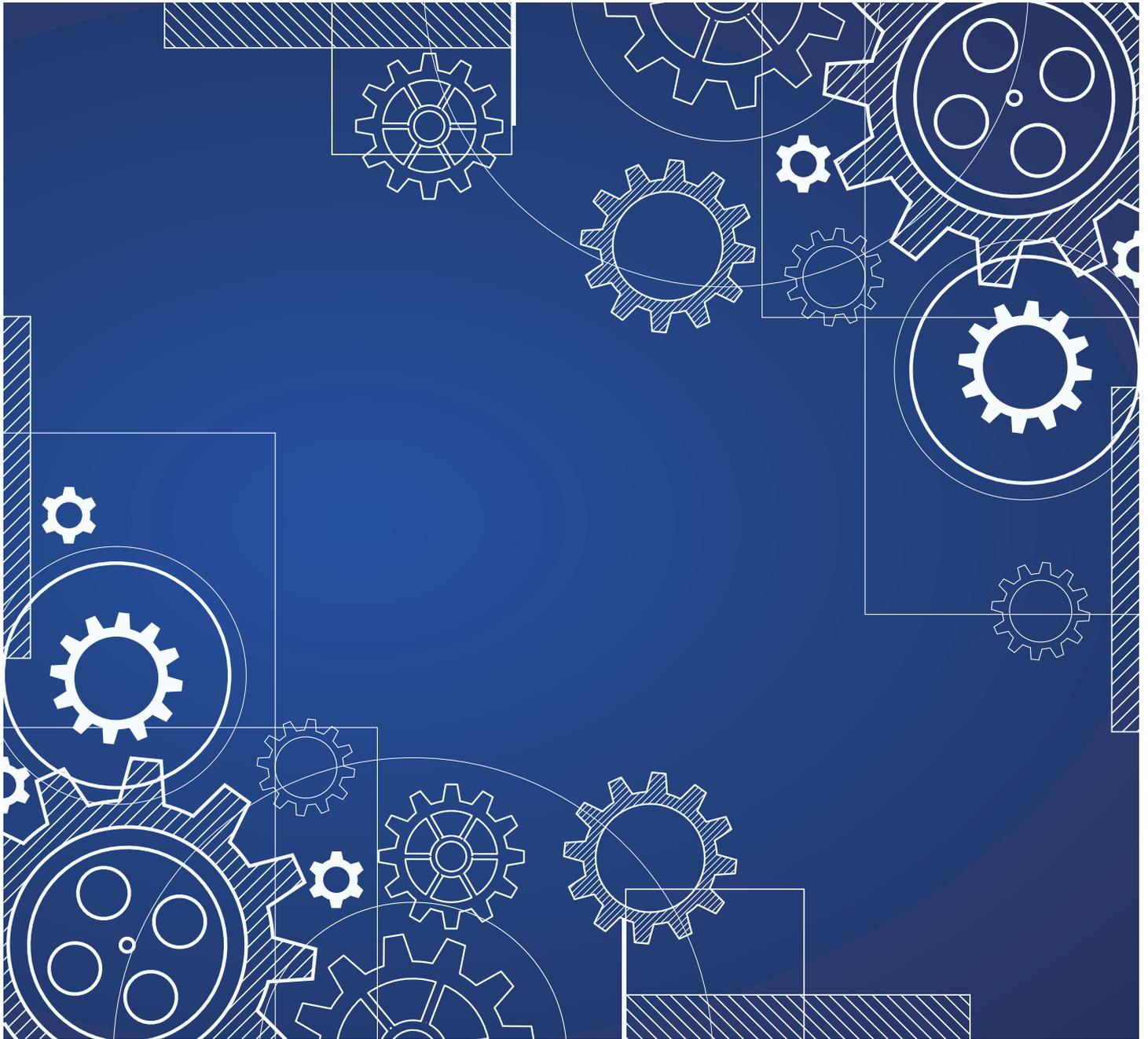


PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS PARA EMPRESAS DE PROPIEDAD ESTATAL



Con el apoyo de



Pacto Global
Red Argentina

CERALC
Conducta Empresarial Responsable
en América Latina y el Caribe



NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO



Defensoría del Pueblo
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

@defensoriacaba



Informe institucional producido por:

Unidad de Política Institucional | Dolores Gandulfo | Directora Ejecutiva

Red Argentina del Pacto Global | Flavio Fuertes | Coordinador Ejecutivo

Colaboración

Mariana Ahualli | Proyecto CERALC-ACNUDH

Laura Belfiore | Red Argentina del Pacto Global

Nicolás Liart-Vejrup | Proyecto CERALC-ACNUDH

Alejo Alvarez | Unidad de Política Institucional

Patricio Piffano | Unidad de Política Institucional

Florencia Scasso | Unidad de Política Institucional

Diciembre 2021



Pacto Global
Red Argentina

Con el apoyo de



ÍNDICE

01 EDITORALES	04
DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.....	04
RED ARGENTINA DEL PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS.....	04
PROYECTO CERALC-ACNUDH.....	05
02 INTRODUCCIÓN	05
DPCABA Y LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	06
03 PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS PARA EMPRESAS DE PROPIEDAD ESTATAL	07
EL PROGRAMA EN ETAPAS.....	08
EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....	12
TESTIMONIOS.....	15
04 CONCLUSIONES	17
05 ANEXO POLÍTICAS	18
BANCO CIUDAD.....	18
CORPORACIÓN BUENOS AIRES SUR.....	22

01 EDITORALES

DEFENSORÍA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

A partir del cambio de paradigma que llevó a las empresas, en el marco de la Responsabilidad Social Empresaria, a tener que integrar entre sus estrategias de negocios las miradas sociales, culturales y ambientales de la comunidad en general y ser consciente de los impactos de sus operaciones en la sociedad y buscando contribuir a su bienestar, se visibilizó la necesidad de reflexionar sobre el tema de las empresas y su relación con los derechos humanos.

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, elaborados por Naciones Unidas, vinieron a poner luz sobre el importante rol que cumplen las empresas en el respeto de los derechos humanos, su deber en evitar vulnerarlos y mitigar al máximo posible los impactos de su actividad en la sociedad. Debe haber un compromiso real de los gobiernos nacionales, locales y de las empresas en avanzar en pos de la protección de los derechos humanos de todas las sociedades.

Como órganos garantes de protección y promoción de los derechos humanos, las Instituciones de Derechos Humanos, debemos comprometernos a realizar los esfuerzos necesarios para concientizar e incentivar a las empresas sobre la internalización de una perspectiva de derechos humanos en cada una de sus acciones, sus políticas y gobernanza. En múltiples oportunidades Naciones Unidas ha reconocido el papel preponderante de estas instituciones en relación a las empresas en general y de las empresas públicas en particular, en pos de evaluar que las políticas de estas se encuentran en consonancia con las obligaciones estatales en materia de derechos humanos, brindando orientaciones tanto al Estado, como a las mismas empresas.

Desde la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires estamos comprometidos en la importancia de tender un puente no solo entre las empresas, el estado y los ciudadanos, sino también entre las normas internacionales e internas. A lo largo de todo este compromiso, los derechos humanos deben encontrarse en el centro de la escena para avanzar hacia un verdadero desarrollo sostenible. En ese sentido, estamos convencidos de la importancia de avanzar en la agenda de derechos humanos al interior de las empresas, buscando trabajar para profundizar la cooperación entre el sector público y el privado compartiendo espacios de diálogo, reflexión, análisis y generación de proyectos conjuntos.

RED ARGENTINA DEL PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

El respeto y la promoción de los derechos humanos constituyen un pilar de la sostenibilidad corporativa. Como indican los Principios 1 y 2 del Pacto Global de Naciones Unidas, en el contexto de sus operaciones, las empresas pueden generar impactos negativos, afectando los derechos humanos de diversos actores con los cuales se relacionan.

Si bien el respeto a los derechos humanos es un comportamiento ético esperado de las empresas, también representa una inteligente decisión de negocio. Una empresa que no gestiona proactivamente sus impactos pone en riesgo su licencia social para operar, se expone a daños reputacionales, a boicots de consumidores, a la pérdida de confianza de inversionistas y reguladores, y a la desmotivación de sus colaboradores, entre otros.

En un mundo impactado por la crisis sanitaria, el cambio climático, las desigualdades estructurales y las demandas públicas crecientes, las Naciones Unidas llama a las empresas a acelerar su compromiso con la sostenibilidad en la Década para la Acción. La Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible constituyen una invitación a que las empresas se sumen a la solución de los problemas socioambientales a los cuales se enfrenta la humanidad. Sean éstas microempresas, cooperativas, multinacionales o empresas de propiedad estatal, todas puedan aportar su escala, recursos, innovación y eficiencia productiva al fortalecimiento de los derechos humanos en sus respectivas esferas de influencia.

Desde su creación en 2004, la Red Argentina del Pacto Global genera espacios para el intercambio entre pares, el desarrollo de capacidades y el diálogo multiactor en materia de derechos humanos. El presente programa impulsado junto a la Defensoría de la Ciudad de Buenos Aires y el ACNUDH pretende dotar a las empresas de propiedad estatal

con herramientas específicas para llevar adelante procesos de autoevaluación y en acercar las mejores prácticas y tendencias internacionales, para enmarcar esfuerzos y fortalecer compromisos de cara a la ciudadanía.

PROYECTO CERALC-ACNUDH

ACNUDH EN EL MARCO DEL PROYECTO CERALC DE CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Este año celebramos los 10 años de la adopción de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU). El cumplimiento de una década ha generado una multiplicidad de debates sobre los logros alcanzados pero, sobre todo, respecto de los desafíos aún pendientes en su implementación. En ese marco, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (Grupo de Trabajo) ha liderado procesos de consulta y reflexión con el fin de trazar una hoja de ruta para la próxima década de los PRNU.

En su informe específicamente titulado *Décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: balance del primer decenio*, el Grupo de Trabajo sostiene que “a pesar de los modelos innovadores que se están aplicando en algunos Estados, hasta la fecha, la promesa de los Principios Rectores en lo que respecta al nexo entre el Estado y las empresas y el potencial de los Estados para predicar con el ejemplo sigue sin cumplirse en gran medida.”¹ Este señalamiento hace a un principio fundamental que es el de la coherencia política, que supone que los ministerios, departamentos y otros entes gubernamentales actúen conforme con las obligaciones contraídas en materia de derechos humanos. Esto incluye la gobernanza de las empresas de propiedad estatal, generando requisitos e incentivos para que éstas conozcan sus impactos y den cuenta de sus acciones para cesar, prevenir, mitigar y reparar cuando sea necesario. Con el objetivo de que el Estado lidere con el ejemplo, las empresas de propiedad estatal deberían estar a la vanguardia.

De ahí que esta iniciativa es tan oportuna, necesaria y novedosa. El público al que apunta, las empresas de propiedad estatal, es clave. Allí encontramos grandes desafíos y oportunidades para alinear sus prácticas de gestión a los estándares internacionales de conducta empresarial responsable. Por otra parte, el rol que le cupo a la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires fue estratégico y contribuye a pensar el rol que pueden tener las instituciones de derechos humanos tanto para hacer avanzar la agenda de empresas y DDHH en el marco de las actividades empresariales, como para contribuir con acciones que incidan en el propio accionar del Estado en cuanto actor económico.

Son necesarios mayores avances de los Estados, mejores prácticas en las empresas y mayor incidencia por parte de actores clave en la agenda de empresas y DDHH como son las Defensorías. Este proyecto ha intentado cumplir con todo eso y ha logrado ser una experiencia piloto sumamente enriquecedora en todos sus niveles, con importantes aprendizajes sobre los cuales seguir construyendo.

¹ Consejo de Derechos Humanos (2021). *Décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: balance del primer decenio*. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. <https://undocs.org/es/A/HRC/47/39> (Párr. 49)

02 INTRODUCCIÓN

La empresa es un actor con gran potencial de impacto, tanto positivo como negativo, en el goce y ejercicio de los derechos humanos. Es por ello que el ordenamiento jurídico mundial ha señalado la necesidad de asegurar que ella respete de modo efectivo los pisos mínimos internacionalmente reconocidos.

En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”², basados en el Marco “Proteger, Respetar, Remediar”. Estas recomendaciones tienen por objeto:

- a. Poner de relieve las medidas que los Estados deben adoptar para asegurar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.
- b. Orientar a las empresas para la implementación de políticas y procedimientos que materialicen ese respeto y reduzcan los riesgos de violaciones.
- c. Mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, incluyendo mecanismos de reclamación judiciales, estatales, extrajudiciales y no estatales.

Según lo descrito en el Principio 4 de los Principios Rectores, el nexo entre el Estado y las empresas se ve aún más reforzado cuando los Estados poseen o controlan las empresas, teniendo a su disposición mayores medios para hacer cumplir políticas, leyes y reglamentos en relación con el respeto a los derechos humanos. Asimismo, el Grupo de Trabajo de sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas ha examinado en profundidad este vínculo en un informe emitido en 2016³, reforzando la necesidad de que los Estados adopten medidas “adicionales” de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control.

DPCABA Y LA PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS

La siguiente publicación busca dejar una memoria escrita sobre la realización del Programa de Derechos Humanos para Empresas de Propiedad Estatal (DHEPE), un ejercicio novedoso, inédito e innovador que posiciona a las empresas estatales de nuestro país a la vanguardia de la agenda de derechos humanos en sus operatorias diarias.

La Agenda de Empresas y Derechos Humanos (EDH) recoge cada año mayor relevancia en América Latina, impulsando a Estados, Organizaciones Internacionales, Instituciones de Derechos Humanos, Organizaciones de la Sociedad Civil, entre otros actores, a fortalecer y consolidar la cooperación con las empresas con el objeto de lograr prevenir, hacer respetar y, de corresponder, reparar posibles vulneraciones a los DDHH.

Asimismo, también resulta crucial el acompañamiento a todas aquellas empresas, sean pequeñas, medianas o grandes, que desean encarar un camino de trabajo en la senda de la agenda de EDH, para lo que las Instituciones Nacionales y Locales de DDHH son imprescindibles. En particular, con empresas de participación estatal, aliadas estratégicas fundamentales para dotar al Estado de legitimidad para promover y expandir esta agenda en el sector privado.

La gestión de las empresas públicas con perspectiva de derechos humanos garantiza la coherencia política, a la vez que envía un mensaje inspirador y modelador al sector privado y refuerza la relación de transparencia y confianza de cara a la ciudadanía.

Esta publicación busca servir como modelo o guía, tanto para empresas como para Instituciones de Derechos Humanos, que deseen introducir la agenda de EDH a sus planes de gestión. Esta hoja de ruta propone a las empresas

² Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

³ Consejo de Derechos Humanos (2016). Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas sobre la “Consulta regional para América Latina y el Caribe: Políticas públicas para la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/091/74/PDF/G1609174.pdf?OpenElement>

de manera realista y concreta diferentes acciones esenciales para desarrollar e implementar una política corporativa de DDHH, con todos los beneficios que ello genera. Para las Instituciones de Derechos Humanos, muestra una iniciativa en el marco de la Agenda de Empresas y Derechos Humanos que se puede replicar con empresas del sector público y privado, en cualquier parte del mundo tanto en ámbitos nacionales como provinciales y locales.

La Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tuvo la convicción de construir un puente que acerque a las empresas de participación estatal a los derechos humanos, buscando facilitar el diálogo en torno a la gestión de dichas empresas y sus impactos reales y potenciales en materia de derechos humanos.

La construcción de ese puente comenzó en el 2006 con el ingreso de la Defensoría a la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas⁴, a la que se incorporó en carácter de grupo de interés, para facilitar la articulación con el sector privado en la defensa y el respeto de los derechos del consumidor y los Derechos Humanos.

Posteriormente, la Defensoría tuvo la posibilidad de formar equipos interdisciplinarios y capacitarse en temas inherentes a los 10 principios universales y su gestión promovidos por la iniciativa de Naciones Unidas.

A partir del 2018, la Defensoría resultó electa para incorporarse a la Mesa Directiva de dicha Red, en la cual podía aportar desde su rol de institución de derechos humanos y pertenecientes a la estructura del Estado en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En este marco, propuso al equipo ejecutivo avanzar en la creación de un Programa de Derechos Humanos para que las empresas del Estado con sede en la ciudad de Buenos Aires puedan integrar la agenda de Empresas y Derechos Humanos a sus actividades diarias, a través de una Política Corporativa de Derechos Humanos.

⁴ Red Argentina del Pacto Global. Página web: <https://pactoglobal.org.ar/>

03 PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS PARA EMPRESAS DE PROPIEDAD ESTATAL

A raíz del ámbito de jurisdicción, se identificó que resultaba fundamental que las empresas radicadas o que prestan servicios en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires participen del programa para que puedan convertirse en pioneras en materia de derechos humanos, liderando procesos de debida diligencia voluntarios, tendencia que se está consolidando fuertemente en nuestro país y en el mundo.

Así es como se comenzó a desarrollar el Programa de Derechos Humanos para Empresas de Propiedad del Estado (DHEPE), que pudo materializarse y concretarse gracias al trabajo conjunto con la Red Argentina del Pacto Global y la Oficina para América del Sur de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, a través del programa CERALC y el apoyo de la Unión Europea.⁵

Todo ello se generó en un contexto de pandemia mundial, con las limitaciones y desafíos que presentó la cuarentena en nuestro país. Las interacciones personales y visitas presenciales proyectadas para este tipo de ejercicios tuvieron que ser reemplazadas por interacciones virtuales, demandando más tiempo al previsto y la necesidad de organizar encuentros con mayor frecuencia.

Las empresas participantes del programa fueron **Aerolíneas Argentinas, Agua y Saneamientos Argentinos (AYSA), Coordinación Ecológica Área Metropolitana Sociedad del Estado (CEAMSE), Banco Ciudad, y Corporación Buenos Aires Sur**. Todas estas empresas del Estado reconocen su rol como actores con gran potencial de impacto, con la capacidad de inspirar a su respectivo sector e incorporando la lente de derechos humanos como un diferencial competitivo a largo plazo, que fortalece al negocio.

El Programa previó encuentros formativos para los equipos asignados por parte de las empresas, brindó una herramienta de debida diligencia para el autodiagnóstico y asesoró a las empresas en la elaboración, a partir de los conocimientos adquiridos en ambos procesos, de una política corporativa de Derechos Humanos.

EL PROGRAMA EN ETAPAS



El programa se lanzó en formato virtual el 22 de octubre de 2020 y finalizó en junio de 2021. Los diferentes encuentros se realizaron en dicho formato y tuvieron una duración en promedio de dos horas. Además del lanzamiento, se realizaron cinco encuentros grupales y luego se llevaron a cabo instancias de seguimiento y revisión de avances individuales con cada una de las empresas, según fuera necesario.

⁵ Fondo CERALC para la promoción de la conducta empresarial responsable en América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS_735047/lang-es/index.htm

Se inició con un doble objetivo; por un lado, promover la incorporación e interiorización de estándares internacionales de respeto a los derechos humanos en las empresas de propiedad estatal. Y, por otro, que las empresas participantes desarrollen y adopten una política corporativa de derechos humanos aprobada por sus respectivos directorios, en línea con las recomendaciones de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, adoptando las medidas de reparación pertinentes, mejorando la relación con sus grupos de interés y contribuyendo con el respeto y goce de los derechos humanos de las personas.

Durante el transcurso del programa, se brindó a las empresas un asesoramiento integral, de la mano de una formación continua, buscando un equilibrio entre los contenidos teóricos y prácticos. Los encuentros formativos fueron generados en conjunto entre la Red del Pacto Global, la Defensoría del Pueblo y ACNUDH, con el fin de ilustrar y motivar a las empresas participantes a través de las exposiciones de destacados profesionales a desarrollar un proceso de debida diligencia que les diera una base sólida sobre la cual construir una política de derechos humanos.

Formación

Asimismo, a lo largo de los distintos encuentros, se fueron compartiendo diversos casos y experiencias de otras empresas como intercambio de buenas prácticas, así como distintos/as especialistas fueron dando herramientas para la elaboración de una política corporativa de derechos humanos y recomendaciones en cuanto a su implementación.

Entre los especialistas internacionales y nacionales más destacados podemos señalar a **Dante Pesce**, Vicepresidente del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos; **Germán Zarama**, Analista de Políticas y Punto Focal para ALC en conducta empresarial responsable de la OCDE; **Andrés Hernández**, Centro Vincular de Sostenibilidad Corporativa; **Mariana Ahualli**, Oficial del Derechos Humanos y Empresas de la Oficina Regional para América del Sur, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), **Laura Belfiore**, Coordinadora de Derechos Humanos de la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas, **Pamela Malewicz**, Subsecretaria de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires; **Florencia S. Wegher Osci**, Integrante del Consejo Consultivo del Punto Nacional de Contacto de la OCDE para Empresas Multinacionales, **Mercedes Occhi**, Directora de Reporte Social y Empresa miembro de la Mesa Directiva de la Red Argentina del Pacto Global de las Naciones Unidas.

También repasamos casos concretos de gestión para la promoción de los derechos humanos como la del Banco de la Nación Argentina para lo cual contamos con la exposición de **Florencia Ivanoff y Graciela Navarro** de la Gerencia Género, Diversidad y DD.HH., y, el caso empresarial de la empresa chilena Colbun⁶ donde **Ana Luisa Vergara Reyes**, Subgerente de Sostenibilidad Corporativa y **Jorge Eduardo Andaur Rodríguez**, Gerente de Riesgos, expusieron sobre la incorporación de la perspectiva de derechos humanos a la gestión de los negocios.

De esta forma, desde octubre de 2020, los equipos designados por las empresas para llevar a cabo el Programa fueron capacitados en una gran diversidad de temáticas, contando con especialistas y referentes en materia de Empresas y Derechos Humanos para cada encuentro. Desde una introducción a los Derechos Humanos como paradigma y el abordaje de la debida diligencia en las empresas, hasta la inclusión significativa de grupos de interés en los procesos de debida diligencia, el desarrollo de indicadores de medición de cumplimiento de DDHH y la presentación de casos exitosos de empresas, privadas y estatales, que comenzaron el camino de la debida diligencia y el respeto integral a los Derechos Humanos.

Asesoramiento

En concreto, el asesoramiento técnico contó con dos grandes sub-etapas:

1.- Identificación del punto de partida. Consistió en la realización de un diagnóstico rápido inicial para entender la naturaleza de las respectivas empresas. Por ejemplo, el tamaño, la industria, si poseían programas, proyectos o acciones de Sustentabilidad/ RSE, si los mismos tenían alguna relación con los derechos humanos (cuáles, por qué, y cómo). Para realizar dicho diagnóstico se invitó a las empresas a que identifiquen aquellos programas o acciones de Sustentabilidad/ Responsabilidad Social Empresaria, término bajo el cual aún varias empresas trabajan las cuestiones vinculadas a la Conducta Empresarial Responsable, y la relación de éstos con los derechos humanos. Aun cuando una empresa no cuente con un documento formal consolidado que englobe todas las acciones tendientes al

⁶ Colbun SA es una empresa chilena dedicada a la generación de energía eléctrica. Página web: <https://www.colbun.cl/>

respeto de los derechos humanos, es importante reconocer diferentes acciones que vienen desarrollando en ese sentido con el fin de trabajar y lograr que todas las políticas de las empresas se encuentren atravesadas por esta perspectiva.

2.- Proceso de debida diligencia. Se focalizó en ayudar a las empresas a detectar impactos reales y potenciales en derechos humanos a lo largo de su cadena de valor, en sus operaciones diarias, así -una vez mapeado los riesgos- diseñar las estrategias para prevenir, mitigar y/o remediar los impactos en derechos humanos. Posteriormente, dicho relevamiento debería orientar al diseño de una política corporativa de derechos humanos. Para alcanzar dicho objetivo, se desarrolló una herramienta de autoevaluación en pos de la identificación de esos posibles impactos negativos.

La misma fue diseñada sobre la base de estudios del Instituto Danés de Derechos Humanos⁷ y aportes de la propia Defensoría del Pueblo, la Red Argentina de Pacto Global de Naciones Unidas y la Oficina de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, adaptándola al marco normativo aplicable. La herramienta está compuesta por más de 100 Indicadores que se dividen en **4 ejes**.⁸

A- Gestión de la conducta empresarial responsable

- Conducta Empresarial Responsable en la política empresarial y los sistemas de gestión

B.- Prácticas laborales

- Condiciones de empleo y trabajo
- No discriminación y respeto en el ámbito laboral
- Libertad de asociación
- Salud y seguridad en el lugar de trabajo

C.- Impacto en la comunidad

- Seguridad
- Gestión de riesgos y desastres
- Gestión medioambiental
- Corrupción y soborno
- Usuarios y usuarias de la empresa

D. Gestión en la cadena de suministros.

- Relaciones con proveedores

En el proceso, también se realizó una evaluación sobre la cadena de valor y de procesos de las empresas, para identificar vulneraciones a los derechos humanos en cualquier de sus etapas o componentes.

A partir de esa herramienta, y la evaluación y priorización de riesgos e impactos negativos en sus operaciones, las empresas pudieron contar con una base mínima sobre la cual comenzar a trabajar en el desarrollo de una política corporativa de derechos humanos.

El proceso de debida diligencia es novedoso para empresas que llevan adelante iniciativas o programas de promoción de derechos humanos de diversos grupos en situación de vulnerabilidad, alineados con la estrategia de negocio, al sector/industria a la que pertenecen y a las características de las comunidades en las cuales se asientan. El respeto a los derechos humanos supone avanzar más allá de la promoción, e implica prevenir y minimizar los impactos negativos que la empresa tiene en el marco de sus actividades, dentro de la empresa con sus trabajadores, dentro de la comunidad local en la cual se encuentra inserta y dentro de la cadena de valor que esa empresa tiene.

Estos impactos negativos sólo pueden identificarse a través de la realización de un ejercicio de debida diligencia, utilizando herramientas metodológicas elaboradas por instituciones y organismos de derechos humanos a nivel internacional.

⁷ Instituto Danés para los Derechos Humanos. Página web: <https://www.humanrights.dk/>

⁸ El equipo profesional estuvo conformado por Flavio Fuertes, Laura Belfiore, (Pacto Global); Dolores Gandulfo, Alejo Alvarez, Patricio Piffano (Defensoría del Pueblo CABA); Mariana Ahualli, Nicolás Liarte-Vejrup (ACNUDH)

En este aspecto, la Defensoría del Pueblo como Institución de Derechos Humanos, se comprometió a trabajar mano a mano con la Red Argentina de Pacto Global y con ACNUDH, para poder insertar en este camino también a las Empresas Estatales. En general, cuando se aborda la temática Empresas y Derechos Humanos se encuentra más información concerniente a empresas del sector privado.

El proceso de autodiagnóstico y acompañamiento se llevó adelante mediante encuentros individuales periódicos con cada empresa participante, para ir monitoreando avances y evacuar dudas. En algunos casos las dificultades en el proceso se debían al desconocimiento de políticas o documentos formales internos necesarios para registrar la evidencia de la definición de los indicadores solicitados por la herramienta metodológica.

Se orientó a las empresas a generar grupos de trabajo de carácter interdisciplinario y transversales a las organizaciones, a mantener una asistencia mínima del 75% y a la representación continua de una persona como mínimo, para garantizar la progresión programática y evitar la rotación.

Hacia la mitad del programa se llevó a cabo una reunión con las respectivas autoridades de las empresas para analizar el progreso. La particularidad de estos encuentros estuvo dada por su carácter presencial, que brindó la posibilidad de analizar el avance y adicionalmente permitió renovar el compromiso político de las empresas en cumplir con los objetivos propuestos.

Formalización

El compromiso empresarial con los derechos humanos debe verse reflejado al máximo nivel de la organización, con una política explícita promovida por la alta dirección. Para ello se acordó la elaboración y diseño de una política corporativa de derechos humanos en base a la evaluación de impactos reales y potenciales realizado en la etapa anterior, combinado con la formalización de acciones ya desempeñadas por las empresas.

Los esfuerzos se dirigieron a garantizar que el documento sea aprobado por los respectivos directorios de las empresas y que contenga una declaración pública de las máximas autoridades de las organizaciones respecto al respeto a las normas internacionales de los derechos humanos, los procesos de identificación y gestión de los riesgos e impactos en derechos humanos, los mecanismos de reparación para impactos que la empresa haya causado o contribuido. Asimismo, que contemple instancias de difusión y capacitación al interior de la empresa y fuese extendida la comunicación hacia los grupos de interés externos y fuera puesta a disposición de la comunidad en general a través de canales públicos y abiertos.

Indicadores y herramienta de seguimiento del programa⁹. En el monitoreo de la implementación de procesos de debida diligencia y de puesta en funcionamiento de políticas de derechos humanos es importante evaluar tanto los resultados como los procesos, para determinar si éstos se ajustan, a lo largo del tiempo, a un enfoque de derechos humanos. Por ello, a los fines de dar continuidad del proceso iniciado imaginamos seguimiento de algunos indicadores¹⁰, estructurales, de proceso y de resultado.

Para evaluar la efectividad del Programa DHEPE en la eficiencia de la integración de los DDHH a la gestión de las empresas de propiedad estatal participantes, se podrían reconocer y/o monitorear algunos indicadores que se deberían consensuar colectivamente. Dichos indicadores están orientados a que sean apropiados oportunamente por las empresas e incorporados en sus indicadores de gestión y en sus evaluaciones periódicas.

Indicadores estructurales:

1. Evaluar la elaboración parcial o total de instrumentos corporativos que reflejen el compromiso organizacional en materia de Derechos Humanos con aprobación del órgano máximo de dirección.
2. Evaluar la coherencia entre las políticas de gestión y los Derechos Humanos con aprobación del órgano máximo de dirección.
3. Evaluar la periodicidad de la implementación del proceso de debida diligencia en Derechos Humanos.
4. Evaluar la inclusividad de la implementación del proceso de debida diligencia en Derechos Humanos.

⁹ Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012). Indicadores de derechos humanos: Guía para la medición y la aplicación. Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/human_rights_indicators_sp.pdf

¹⁰ **Los indicadores estructurales** ayudan a captar la aceptación, la intención y el compromiso del Estado para aplicar medidas conformes con sus obligaciones de derechos humanos. Los indicadores estructurales son la evidencia de mecanismos institucionales que se consideran necesarios para la promoción y la protección de los derechos humanos en las empresas. **Los indicadores de proceso** miden los esfuerzos que se realizan para transformar los compromisos en materia de derechos humanos en los resultados deseados. **Los indicadores de resultados** captan los logros individuales y colectivos que reflejan el estado de disfrute de los derechos humanos en determinado contexto.

Indicadores de procesos:

5. Evaluar la formación en Derechos Humanos realizada a los distintos estamentos de la organización.
6. Evaluar la cantidad de colaboradores capacitados.
7. Evaluar la participación inclusiva de la capacitación en DDHH.
8. Evaluar la satisfacción de los participantes sobre la formación y aprehensión de la metodología facilitada a sus tareas de gestión
9. Evaluar la formación en Derechos Humanos realizada a los distintos grupos de interés, en particular, a aquellos potencialmente afectados.

Indicadores de resultado

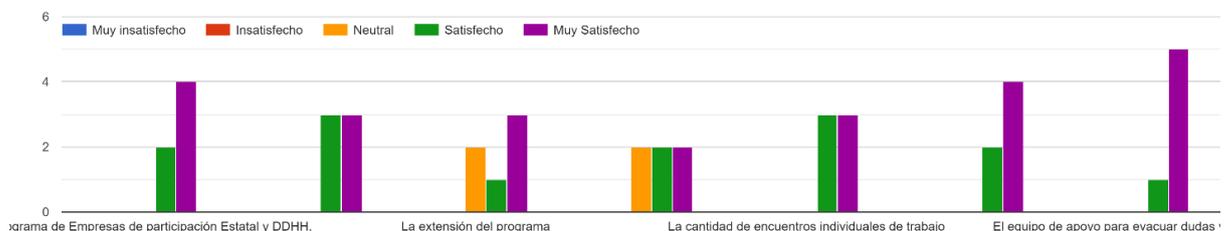
10. Evaluar mediante consultas digitales multi-stakeholders - de cada empresa participante para analizar impactos en Derechos Humanos a través de las voces de los sujetos de derechos (empleados, gremios, empleados de proveedores, organizaciones de la sociedad civil, clientes/consumidores etc.).
11. Evaluar mediante consultas externas e independientes a los stakeholders identificados como prioritarios en el proceso de debida diligencia conforme a los impactos reales y potenciales de cada negocio.
12. Evaluar la cadena de proveedores críticos de cada empresa participante, indagando instalaciones, habilitaciones, condiciones laborales y períodos de descanso de los trabajadores, entre otros.
13. Evaluar en la cadena de proveedores a través de entrevistas aleatorias a las y los colaboradores sobre sus condiciones de trabajo y expectativas, entre otros.
14. Evaluar los mecanismos de reclamó y reparación estatal y no estatal en los que participó o puso en marcha la empresa, implementados en el último período fiscal, asegurando el acceso a reparación efectiva para las víctimas cuando corresponda.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Conforme a lo previsto, el programa finalizó después de 7 meses de arduo trabajo, en el mes aniversario de los diez años de la adopción por parte del Consejo de Derechos Humanos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

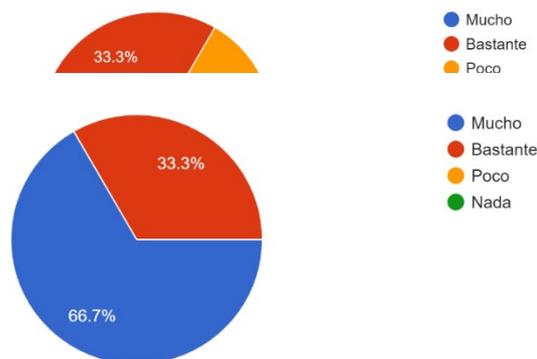
El nivel de compromiso de cada empresa con el programa fue creciendo a medida que se avanzaba en su desarrollo y requirió una mayor carga horaria de la estimada para satisfacer las demandas de reuniones individuales de seguimiento y consultas.

Finalizada la experiencia, se realizó una consulta a las y los participantes con el fin de indagar el nivel de satisfacción, como también la eficacia misma del programa.



De las expresiones manifestada por las y los participantes, encontramos que para una amplia mayoría se manifestaron muy satisfecho con la realización del programa, destacando la conformación del programa y el apoyo técnico recibido por el equipo.

Para mejorar el programa, se sugirió incrementar la carga horaria incorporando actividades prácticas para fortalecer los procesos. Esto refuerza el interés por la temática en términos de gestión y la implementación de los conceptos brindados.



2. Aprendizajes prácticos y teóricos proporcionados

Por otra parte, cuando se indagó sobre los aprendizajes recibidos del programa; las y los participantes reconocieron en un 67% que les aportó conocimientos teóricos y prácticos. Claramente se destaca la generación de valor en las organizaciones dejando capacidad instalada.

3. Relevancia de la participación de empresas que brindaron testimonio y compartieron experiencias en materia de ddhh

Para la mayoría de las y los participantes, el haber facilitado experiencia de otras empresas y casuística resultó muy favorable para materializar conceptos desarrollados en cada encuentro.

4. Le gustaría seguir recibiendo asistencia técnica para el seguimiento de la política de ddhh



Por último, como se evidencia en el gráfico, la totalidad de las y los participantes reconocieron oportuno continuar recibiendo asistencia técnica para el seguimiento de la política de derechos humanos. Esto demuestra no solo el interés despertado en las empresas por la temática sino; una preocupación genuina por incorporar una perspectiva de derechos humanos a la gestión de sus negocios.

En cuanto al nivel de profundidad en el análisis del negocio a través de la herramienta facilitada y/o la detección de riesgos inherentes o potenciales de cada actividad, fue heterogéneo. En efecto, durante el transcurso del programa hemos podido identificar tanto obstáculos como oportunidades que valen la pena destacar. El listado de dificultades detectadas en el proceso resulta de utilidad para aquellas personas que deseen realizar un proceso similar en sus organizaciones

Los principales obstáculos identificados y sorteados durante el transcurso del programa fueron:

- Visión parcial del negocio, con conocimiento parcial de acciones y programas en marcha en diferentes áreas o funciones

- Conocimiento parcial sobre la cadena de valor y actores principales
- Necesidad de incorporar en el proceso a colaboradoras/es con mayor antigüedad, así como encontrar mecanismos para evitar que el cambio de posiciones e incorporaciones tardías de algunos integrantes afecten su continuidad y los avances alcanzados
- Escasa o falta de participación de áreas funcionales clave tales como operaciones, producción, calidad, etc.
- En términos generales, falta de enfoque en DDHH en sus políticas de negocio. En particular, falta de capacitación/conocimientos en materia de derechos humanos, y necesidad de alinear el mismo lenguaje o comprensión de los derechos humanos entre áreas de negocio
- Proceso de cambio de autoridades
- Delimitación de la comprensión o la agenda de derechos humanos a ciertos grupos específicos o temáticas, como por ejemplo, las mujeres y la equidad de género
- Necesidad de realizar una priorización de las acciones y estrategias corporativas sobre la base de los riesgos más graves y con mayor probabilidad de ocurrencia, y no sobre aquellas iniciativas de más fácil implementación. En algunos casos se observó una distancia entre el valioso proceso de identificación de riesgos y la posterior elección de las temáticas o líneas de acción a priorizar.

Respecto a las oportunidades que las empresas fueron encontrando a medida que avanzaban en el programa y que, a su vez, dejan un campo fértil para para continuar avanzando en la incorporación de los Derechos Humanos en la gestión de dichas empresas, se pueden destacar las siguientes:

- integrar a todos los niveles organizacionales en temática de DDHH
- oportunidad de atravesar e indagar y evaluar la compañía
- formalizar procesos existentes en la gestión y fortalecer monitoreos
- formalizar documentación y políticas, y darlas a conocer ampliamente
- fortalecer el buen posicionamiento de las empresas e inspirar a su respectivo sector

TESTIMONIOS

La participación en el Programa significó la posibilidad de incorporar herramientas para comprender e internalizar los estándares internacionales de respeto a los derechos humanos por parte de las Empresas de Propiedad Estatal (EPE) y formalizarlas en una Guía de Buenas Prácticas de derechos humanos¹¹, la cual está alineada con las recomendaciones de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, adoptando las medidas de reparación pertinentes, mejorando la relación con nuestros grupos de interés y contribuyendo con el respeto y goce de los derechos humanos de las personas.

El gran aporte del programa al Banco Ciudad fue la aprobación por parte del Directorio de la institución de la Guía de Buenas Prácticas de Derechos Humanos, un documento que va en sintonía con nuestra historia, misión, visión y valores, reafirmando nuestro compromiso y rol social como banca pública de excelencia.

Banco Ciudad

Fue una experiencia muy enriquecedora, nos permitió revisar nuestras iniciativas en distintas áreas que hacen a los DDHH, pudimos consolidarlas y sistematizarlas en un documento único para poder darlo a conocer, y al mismo tiempo, el recorrido que realizamos durante el programa nos permitió entender lo que nos falta recorrer y aquello en lo que queremos poner foco de ahora en adelante.

El programa nos ayudó a incorporar una metodología para revisar de manera periódica nuestras acciones en materia de DDHH. Nos aportó la mirada de referentes a nivel internacional como Pacto Global y ACNUDH que nos ayudaron mucho en el camino. Agradecemos a la Defensoría del Pueblo de la Ciudad por crear y articular este espacio de encuentro y de trabajo en el que conocimos mejores prácticas de diversas empresas de la región y accedimos a un networking que nos permite a todas las empresas participantes seguir potenciando lo que hacemos.

Aerolíneas Argentinas

¹¹ Banco Ciudad (2021). Guía de buenas prácticas de Derechos Humanos. Disponible en: https://www.bancociudad.com.ar/institucional/institucional/GeneroyDiversidad/Guia_Buenas_Practicas

Participar en el programa nos permitió corroborar una vez más la importancia del trabajo articulado entre los diferentes organismos. Durante todo el proceso, se destacó la predisposición de los distintos actores en la orientación y el armado en conjunto de la política de DDHH, comprendiendo y teniendo en cuenta las particularidades de cada empresa.

El aporte fundamental fue que, a través del mismo, logramos identificar y potenciar los distintos programas que se encontraban en implementación en la Corporación, enmarcándolos en una política de DDHH y asignando un área específica que funcione de manera interdisciplinaria y transversal que permita hacer un seguimiento de las acciones en materia de DDHH. Asimismo, logramos plasmar la nueva política en una Resolución y la aceptación del Directorio de la empresa, generando que todas las aquellas nuevas acciones que estén orientadas a la inclusión social, la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género y la transparencia, entre otras, puedan ser cuantificables y cualificables, a corto, mediano y largo plazo, trascendiendo así las distintas gestiones y garantizando el pleno acceso a los Derechos Humanos dentro y fuera de la empresa.

Corporación Buenos Aires Sur

El Programa proporcionó una herramienta de evaluación del cumplimiento de los derechos humanos. La herramienta de autoevaluación permitió verificar, a través de la revisión de nuestras políticas y la utilización de indicadores, nuestro nivel de cumplimiento con los derechos humanos a través de la influencia de nuestras actividades en la vida de los empleados, las comunidades y todas las demás partes implicadas.

El Programa permitió a CEAMSE revisar y evaluar de la mano de expertos en el tema, nuestras políticas y procedimientos, permitiendo reafirmar que el respeto de los derechos humanos es una parte esencial de nuestra responsabilidad social.

Coordinación Ecológica Área Metropolitana Sociedad del Estado (CEAMSE)

04 CONCLUSIONES

A modo de conclusión, podemos destacar cuatro aspectos principales a los cuales contribuyó el Programa.

En primer lugar, se evidenció que las empresas tenían, al momento de comenzar, distintas iniciativas y prácticas vinculadas con los derechos humanos – protocolos contra la violencia de género, inclusión de grupos vulnerables, programas de seguridad, salud e higiene laboral, gestión ambiental, etc. Sin embargo, dichas acciones no se encontraban identificadas y enmarcadas dentro de una política concreta de derechos humanos. Este programa les permitió contextualizar dichos esfuerzos e iniciativas dentro de una política corporativa de derechos humanos.

En segundo lugar, las empresas tuvieron la posibilidad de conocer y trabajar con una herramienta de autoevaluación en derechos humanos, basada en instrumentos y estándares internacionales. La adopción y apropiación de dicha herramienta y la comprensión de que las mejoras en materia de derechos humanos son continuas y, por lo tanto, también la necesidad de realizar ejercicios de debida diligencia, fueron aportes fundamentales del programa a las empresas.

Resulta necesario destacar también la voluntad de las empresas de avanzar con la agenda de Empresas y Derechos Humanos. En todas las instancias del Programa, la firme decisión de las empresas de autoevaluar su cumplimiento en materia de DDHH y de comenzar a establecer una política corporativa en la materia permitió que sus equipos fueran formados en la perspectiva de derechos humanos y en los principales conceptos de esta agenda. De esta manera, el programa no sólo permitió fomentar y promover dicha voluntad de las empresas, sino también capitalizarla y materializarla en una política concreta de derechos humanos.

Por último, en el desarrollo de las distintas etapas del programa, se comprobó la importancia y necesidad de generar equipos de trabajo interdisciplinarios y transversales hacia dentro de las empresas para iniciar los procesos de debida diligencia, desarrollar una evaluación integral de los riesgos e impactos en derechos humanos y comprometerse a llevar periódicamente dicho proceso.

La finalización de este programa representa un punto de partida para las empresas, que les permitirá trabajar en la implementación de las políticas aprobadas y en el seguimiento y evaluación continua de su implementación. Además de impactar en el respeto a los derechos humanos de las comunidades cercanas, también tendrían oportunidad de mejorar el vínculo con todas aquellas personas que usufructúan el servicio, a través de una correcta lectura de la información emergida del proceso y un accionar consecuente.

Esta iniciativa conjunta entre la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires, la Red Argentina del Pacto Global y la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos parte de la necesidad de incorporar requisitos e incentivos hacia las Empresas de Propiedad del Estado en las políticas públicas. Para seguir avanzando y profundizando esta agenda, resulta primordial avanzar con Planes Nacionales sobre Empresas y DDHH y con planes locales de DDHH con capítulos de EDH, como el de GCABA.

05 ANEXO POLÍTICAS



Guía de buenas prácticas en Derechos Humanos

El Banco Ciudad, brinda servicios financieros a la comunidad y para ello es necesario su compromiso con el respeto a los derechos humanos, de conformidad con los más altos estándares internacionales, en especial la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Por ello, se compromete a respetar y promover los derechos humanos en su ámbito de actuación, y a prevenir, o en su caso, minimizar, cualquier vulneración provocada directamente por su actividad.

Contenido

1.	Introducción.....	18
2.	Definiciones.....	18
3.	Principios y compromisos de la política de Derechos Humanos.....	19
3.1	Relaciones con las personas que trabajan en Banco Ciudad.....	19
3.2	Relaciones con los clientes y proveedores.....	19
3.3	Relaciones con las comunidades en las que el Banco Ciudad desarrolla su actividad.....	20
4.	Procedimiento de evaluación y control.....	20
5.	Responsabilidades.....	20
5.1	Directorio.....	20
5.2	Gerencia General.....	21
5.3	Gerencia de Personas.....	21
5.4	Gerencias de Compras y de Servicios, Obras y Mantenimiento.....	21

1. Introducción

El Banco Ciudad, brinda servicios financieros a sus clientes y para ello es necesario su compromiso con el respeto a los derechos humanos, de conformidad con los más altos estándares internacionales, en especial la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

2. Definiciones

Banco Ciudad se compromete a respetar y promover los derechos humanos en su ámbito de actuación, y a prevenir, o en su caso, minimizar, cualquier vulneración provocada directamente por su actividad.

Esta política de Derechos Humanos de Banco Ciudad está alineada con el Código de Ética, el Código de Conducta, la Política de Integridad, las Políticas de Recursos Humanos, el Protocolo de actuación ante casos de violencia de género, el Programa contra la violencia en el ámbito laboral –Tratame bien-, y el Pacto de Finanzas Sostenibles, del cual somos firmantes, donde manifestamos nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

3. Principios y compromisos de la política de Derechos Humanos

3.1 Relaciones con las personas que trabajan en Banco Ciudad

Evitar la discriminación y las prácticas que atenten a la dignidad de las personas

Las personas que trabajan en Banco Ciudad tienen derecho a gozar de un lugar de trabajo digno. A tal fin, constituye un principio básico de actuación proporcionar igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación por razón de sexo, raza, edad, religión, origen, discapacidades, estado civil, orientación sexual o condición social. De la misma manera, el Banco se compromete a promover un ambiente laboral libre de acoso, abuso, intimidación o violencia.

A efectos de garantizar estos compromisos, Banco Ciudad pone a disposición de cualquier persona trabajadora que siente que ha sido discriminada o que visto afectada su dignidad, los protocolos de actuación vigentes en materia de maltrato y acoso laboral, y de violencia de género.

Rechazar el trabajo forzado y la explotación infantil

Banco Ciudad rechaza recurrir a cualquier forma de trabajo forzado u obligado. Asimismo, rechaza el trabajo infantil y respeta la edad mínima establecida para trabajar en la normativa del país.

Respetar la libertad de asociación y negociación colectiva

Banco Ciudad reconoce el derecho fundamental de las personas trabajadoras a formar sindicatos u órganos de representación, así como su libertad a afiliarse a ellos o decidir no hacerlo. También garantiza el respeto a la libertad de opinión, al ejercicio de la actividad sindical, la negociación colectiva y la protección reconocida a los representantes de trabajadores y trabajadoras, de conformidad con la legislación laboral de cada país.

Proteger la salud de las personas trabajadoras

Banco Ciudad considera que la seguridad y salud laboral de las personas que se desempeñan en él es fundamental, siendo un objetivo prioritario la mejora permanente de las condiciones de trabajo. Asimismo, cumple los requisitos establecidos en la legislación nacional en esta materia, adoptando las medidas apropiadas para garantizar la seguridad y salud en el puesto de trabajo.

Ofrecer un empleo digno

Banco Ciudad remunera a sus colaboradores de una manera digna, de conformidad con la legislación aplicable, la negociación colectiva y el contexto socioeconómico. También garantiza su derecho al descanso de acuerdo con la legislación local y las normas convencionales.

Banco Ciudad facilita a sus colaboradores prácticas laborales flexibles para conciliar su vida laboral con otros intereses y responsabilidades. Se busca crear un entorno de trabajo que se adapte a las circunstancias personales y familiares de cada persona, sin perder el foco en los resultados y en la prestación de un servicio de excelencia.

3.2 Relaciones con los clientes y proveedores

Trato justo a nuestros clientes

Las personas que se desempeñan en Banco Ciudad pondrán especial atención en ofrecer a la clientela únicamente los productos y/o servicios que se adecuen a sus circunstancias y necesidades, facilitando la comprensión de sus términos y condiciones, beneficios, riesgos y costos, evitando cualquier discriminación injustificada a las personas a las que destina su oferta de productos.

Fomento del respeto a los Derechos Humanos en la relación con sus proveedores

Banco Ciudad fomentará el respeto a los derechos humanos a lo largo de su cadena de aprovisionamiento y, en especial, instará a que los compromisos que figuran en esta política se hagan extensivos a sus proveedores y a las personas que trabajan en éstos, siempre respetando su autonomía de gestión y siguiendo las prácticas y procedimientos contenidos en la normativa del Banco en materia de compras.

Debida Diligencia hacia terceros

Banco Ciudad ha definido procedimientos internos que ayudan a comprobar el respeto a los derechos humanos por parte de proveedores a través de presentación de Declaraciones Juradas

3.3 Relaciones con las comunidades en las que el Banco Ciudad desarrolla su actividad

Banco Ciudad se compromete a apoyar y promover directamente los derechos humanos en las comunidades a las que sirve (en cooperación con organismos gubernamentales, organizaciones internacionales, organizaciones civiles y otras instituciones), y a mitigar el impacto de las operaciones en las comunidades donde opera.

Asimismo, asume que el amplio impacto de su actividad va más allá de las comunidades en las que opera directamente. Por lo tanto, la evaluación de este impacto y la promoción de los derechos humanos también se darán en las comunidades afectadas, independientemente de la presencia física del Banco en ellas.

Derecho a un medio ambiente limpio y saludable

Banco Ciudad reconoce el derecho de las comunidades a disfrutar de un medio ambiente limpio y saludable y se compromete a actuar bajo la premisa de la minimización del impacto ambiental en sus operaciones.

Garantizar la seguridad desde el respeto a los Derechos Humanos

Banco Ciudad velará para que las medidas en materia de seguridad física, bancaria e informática se desarrollen de modo que quede garantizado el respeto por los derechos humanos.

Contribuir a la erradicación de la corrupción

Banco Ciudad se compromete a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Compromiso con otros socios comerciales

Banco Ciudad se compromete a difundir el cumplimiento de esta política de Derechos Humanos entre sus socios comerciales.

4. Procedimiento de evaluación y control

Banco Ciudad va a trabajar para asegurar la implantación efectiva de esta política, analizará periódicamente su aplicación y valorará el riesgo de incumplimiento en los entornos en donde opera.

En los procesos de diligencia debida previos a la formalización de acuerdos de financiación, o de cualquier otra naturaleza se compromete a promover las políticas y prácticas en materia de derechos humanos de sus contrapartes.

Del mismo modo, se asegurarán los recursos adecuados para la previsión y mitigación de riesgos en todas las actividades y ámbitos de actuación a través de la implantación de las medidas correctoras identificadas, así como la responsabilidad del seguimiento de dichas medidas.

Los incumplimientos detectados en relación con el respeto a los derechos humanos se analizarán de acuerdo a los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes, pudiendo dar lugar a medidas disciplinarias.

Asimismo, se tomarán todas las medidas necesarias para revertir inmediatamente, en la medida de lo posible, los incumplimientos detectados y sus efectos.

5. Responsabilidades

- Las siguientes son las responsabilidades de cada uno de los grupos mencionados a continuación:

5.1 Directorio

- Aprobar la presente política de Derechos Humanos como máximo órgano de validación del Banco.
- Fijar directivas estratégicas para la gestión de los Derechos Humanos y promulgar las políticas necesarias.
- Analizar los informes sobre temas de Derechos Humanos que sean presentados por la Alta Gerencia.
- Velar por una adecuada y sólida cultura de Derechos Humanos.
- Monitorear que Banco Ciudad está realizando sus actividades de manera segura y respetando los derechos humanos.

5.2 Gerencia General

- Ser la responsable de la puesta en práctica y funcionamiento del sistema de gestión aprobado por el Directorio de la entidad.
- Deber de establecer líneas claras de autoridad, responsabilidad y comunicación con las distintas gerencias.
- Asegurar la existencia de recursos suficientes para la realización de una gestión eficaz de Derechos Humanos.
- Recibir informes de las Subgerencias Generales referidos a la eventual afectación de Derechos Humanos en la organización e informar al Directorio en caso de considerarlo necesario.
- Mantener informadas a las personas o grupos que puedan verse afectados y/o tengan algún interés genuino, incluido el Directorio, sobre cuáles son las medidas adoptadas para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos.

5.3 Gerencia de Personas

- Ser responsables primarios del cumplimiento e implementación del programa de Derechos Humanos en las relaciones con el personal.
- Desarrollar e implementar cambios en las normas y controles que les correspondan frente a modificaciones de regulaciones y establecer inmediatos cursos de acción para regularizar los incumplimientos que se hayan identificado.
- Informar de inmediato a la Gerencia General todos aquellos temas e inquietudes importantes relativos a los derechos humanos.
- Trabajar en conjunto con las demás gerencias para analizar el impacto del respeto de los derechos humanos e implementar los cambios necesarios para su cumplimiento.
- Asegurar que el personal de la Institución recibe el entrenamiento adecuado con respecto al respeto de los derechos humanos.
- Desarrollar indicadores en derechos humanos claros y consistentes que den cuenta de los estándares internacionales predominantes en materia de relaciones laborales.
- Brindar puntos de contacto y mecanismos de protección para quienes suministren información desde adentro de la organización relativa a incumplimientos de la presente política.
- Ser receptivo a instancias de denuncias y reclamos de parte de las personas afectadas.
- Identificar y responder efectivamente ante las inquietudes que puedan surgir en materia de DDHH por parte de cualquiera de sus colaboradores.
- Analizar en todos los proyectos específicos que sean de su competencia, el impacto de los mismos en materia de DDHH.
- Asegurar que la información recolectada se traduzca en acciones concretas.
- Proveer información completa y relevante para todas las personas involucradas para que puedan participar responsablemente en los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.

5.4 Gerencias de Compras y de Servicios, Obras y Mantenimiento

- Promover entre los proveedores y contratistas los estándares básicos de derechos humanos establecidos en esta política y su adhesión a los mismos.

5.5 Todas las áreas y personas que conforman el Banco Ciudad

- Cumplir y hacer cumplir la presente Política de DDHH.
- Elevar a Gerencia General cualquier observación de incumplimiento de las buenas prácticas aquí plasmadas.



Política de DDHH – Corporación Buenos Aires Sur

Introducción

A partir de la promulgación de la Ley 470, sancionada por la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2.000, se crea la Corporación Buenos Aires Sur S.E. (en adelante la CBAS).

La mencionada Ley, establece en su artículo segundo, los siguientes objetivos:

“Artículo 2°.- CORPORACION BUENOS AIRES SUR SOCIEDAD DEL ESTADO. Se crea la sociedad del estado denominada Corporación Buenos Aires Sur para desarrollar actividades de carácter industrial, comercial, explotar servicios públicos con el objeto de favorecer el desarrollo humano, económico y urbano integral de la zona, a fin de compensar las desigualdades zonales dentro del territorio de la Ciudad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Constitución de la Ciudad, los lineamientos del Plan Estratégico y del Plan Urbano Ambiental, las previsiones del ordenamiento normativo y en concordancia con lo dispuesto por el artículo 8.1.2. del Código de Planeamiento Urbano en materia de renovación urbana. El Poder Ejecutivo designa sus autoridades. Actúa en el Área enmarcada en el Artículo 1°.”

A fin de dar cumplimiento a dicho objetivo, la CBAS decide implementar un Programa que desarrolle una Política de Derechos Humanos que colabore en garantizar el cumplimiento de los objetivos, dentro y fuera de la empresa, teniendo en cuenta como objetivo primordial, la inclusión, el desarrollo, y la promoción de políticas públicas y empresariales, que garanticen el pleno acceso a derechos.

Es por esto, que la CBAS, consideró, como parte de sus acciones, sumarse al programa “Empresas de propiedad estatal y Derechos Humanos”, en el marco de la acción conjunta de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en América del Sur y El Pacto Global de las Naciones Unidas.

Teniendo en cuenta que dicho programa está destinado a promover la comprensión e internalización de los estándares internacionales respecto a los derechos humanos por parte de las Empresas de Propiedad Estatal (EPE), la CBAS consideró necesario sumarse al programa, dando un marco legal y de políticas públicas que otorguen un valor agregado al objeto social.

¿Por qué una política de DDHH?

La CBAS es un actor activo en la comprensión de las desigualdades estructurales y su impacto en el mercado de trabajo. Por esto, pretende hacer eco de las iniciativas internacionales sobre esta temática, asumiendo el compromiso como empleador, entidad estatal y organización de esta comunidad.

Estructura

Como todo cambio cultural, es necesario lograr desarraigar patrones de conducta los cuales, requieren tiempo, compromiso y evaluación constante del accionar. Por ese motivo, pretendemos que este documento, lejos de constituir una expresión estática de lineamientos a cumplir, sea una política dinámica, en la cual se logre progresivamente, a nivel general un avance continuo en el respeto a los Derechos Humanos como así también su promoción y reparación en los casos que lo requiera siendo particularmente una reducción de la brecha entre las inequidades existentes por razones de género y las inequidades relativas a los proveedores y la cadena de suministro.

La CBAS, como empresa del Estado cumple con los valores establecidos en su objeto social. Si bien tiene una función social destinada a garantizar derechos, entendemos que los mismos deben estar plasmados en una política de Derechos Humanos a largo plazo, con mediciones y monitoreo, cuyo seguimiento estará a cargo de la Gerencia de Administración y Finanzas y del Departamento de Recursos Humanos a fin de responder a la normativa internacional generada en esta materia, trascendiendo de esta manera, la gestión actual de la empresa y poniendo foco en una política empresarial y social estructural y no sólo coyuntural.

Es por esto, que la CBAS abordará su política en Derechos Humanos, desde la siguiente perspectiva de 1. Principios; 2. Programas en implementación con propuestas a futuro; y 3. Normativa.

1. Principios

La CBAS se compromete en el respeto a los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, el Protocolo de San Salvador, los Convenios Fundamentales de la OIT, la Convención Internacional de los Derechos del Niño, la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad y los principios en los que se basa la creación de una Política de derechos humanos, están enmarcados en los deberes y responsabilidades expresados en el marco “Proteger, Respetar y Remediar”, aprobado en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos aprobó por unanimidad los Principios Rectores dirigidos tanto a los gobiernos como a las empresas sobre cómo implementar ese marco, incluida su responsabilidad de respetar los derechos humanos. El mismo, que cuenta con un amplio apoyo de las empresas y de la sociedad civil, implica que las empresas deben tener una política de derechos humanos para incorporarlos dentro de sus políticas y procedimientos operativos.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos está incorporada en el Principio 1 del Pacto Global de las Naciones Unidas. Es por esto, que se implementarán como modelo, los Principios de la iniciativa de Pacto Global de Naciones Unidas y de Empoderamiento de las Mujeres establecidos por la misma.

2. Programas en implementación y propuestas a futuro

Acciones de la CBAS en relación al cumplimiento de trabajo desde la perspectiva de los DDHH

La CBAS en cumplimiento con su objeto establecido en el artículo 2 de la ley de creación del organismo, cumple con diversas acciones destinadas al desarrollo social, cultural, económico y de infraestructura que benefician a miles de vecinos y vecinas que viven en la zona sur de la Ciudad de Buenos Aires que desde una perspectiva de derechos se vinculan a:

-Derecho a la Ciudad – Carta Mundial de Derecho a la Ciudad.

-Derecho a una Vivienda Adecuada – Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Declaración Universal de Derechos Humanos – Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.

-Derecho al Agua - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Res 64-292/2010 Asamblea General de Naciones Unidas.

-Derecho a la Salud - Declaración Universal de Derechos Humanos – Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre – Protocolo de San Salvador.

-Derecho a Participar en la Vida Cultural - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Declaración Universal de Derechos Humanos.

-Derecho a la Seguridad y Urbanización – Comisión Interamericana de Derechos Humanos – Naciones Unidas.

El impacto de sus políticas en relación al desarrollo de la zona en todos los aspectos antes mencionados, colabora directamente con garantizar derechos fundamentales.

Las áreas de la CBAS trabajan en articulación entre sí para lograr sus objetivos y mejorar la calidad de vida de las/los vecinas/os del Sur de la Ciudad.

Para esto, también trabaja en coordinación y articulación con empresas, organismos del estado, organizaciones de la Sociedad civil y la sociedad en general. Entendemos de esta manera que la sinergia entre lo público, lo privado y la sociedad en su conjunto, son el camino para lograr alcanzar los objetivos de la organización, logrando la inclusión real y la mejora en la calidad de vida de la sociedad. Por lo anteriormente mencionado se notificará de esta Política a todos los grupos de Interés de la empresa.

La creación de una Política de Derechos Humanos colabora a la organización de las acciones ya implementadas y en funcionamiento, así como a la planificación de nuevas que, a futuro, posean un fuerte componente ligado a la perspectiva de DDHH. Para esto, se desarrollará la incorporación a la normativa de aquellas acciones que se llevan a cabo, pero no se encuentran encuadradas en la misma.

Los programas en implementación en el marco de la política de DDHH de la CBAS se enfocan en dos Ejes: Ampliación del Código de ética de La CBAS a la cadena de suministros y ampliación de la política de género dentro y fuera de la empresa, que constan como anexos I y II de la presente.

3. Incorporación a la normativa

Como se mencionó al principio de este documento en el que se destacó la importancia de contar con una Política de Derechos Humanos dentro de la empresa, entendemos que es necesario que el mismo sea planteado como una política que trascienda gestiones y genere cambios a largo plazo.

Es por esto que es importante contar con el compromiso del Directorio, así como la articulación con las distintas Gerencias para dar cumplimiento al mismo. Para dar cumplimiento al mismo demostrando el compromiso de la CBAS en relación a la Política de Derechos Humanos, se realizarán las siguientes acciones:

- Aprobar el marco normativo del Programa de Derechos Humanos de la CBAS por el Directorio
- Establecer como área de seguimiento y monitoreo a la Gerencia de Administración y Finanzas y el Departamento de Recursos Humanos
- Difusión del Programa y las acciones que puedan generarse a futuro a todos los integrantes de la CBAS.

Ampliación del código de ética a proveedores de la CBAS - Corporación Buenos Aires Sur

1. GESTIÓN CADENA DE SUMINISTROS CORPORACIÓN BUENOS AIRES SUR S.E.

a – Consideraciones.

La CBAS cuenta con un código de ética aprobado por Acta de Directorio del 18 de diciembre de 2018. El cual forma parte de la presente normativa

El mismo cuenta con los principios fundamentales que garantizan la transparencia de la gestión de la empresa, fomenta los más altos estándares éticos en el comportamiento tanto de sus empleados como del nivel gerencial, evitando las interpretaciones personales sobre los principios morales y éticos.

El establecimiento de un código de ética forma parte de la política de Derechos humanos, garantizando así la transparencia en la gestión del organismo.

Consideramos necesario dentro del programa de Derechos Humanos, la ampliación del mismo a la cadena de suministros.

El protocolo de trabajo aborda la cuestión de la gestión de su cadena de suministros entendiendo como sujetos de aplicación a proveedores, contratistas y consultores, y el entendimiento que tengan los mismos en su política interna de Derechos Humanos, Género, Empleabilidad y Sustentabilidad

b – Objeto.

Fomentar los más altos estándares éticos de parte de nuestros proveedores, contratistas y consultores, en su forma de actuar estimulando la integridad y la responsabilidad social Reducir las subjetividades de las interpretaciones personales sobre los principios morales y éticos.

c – Alcance.

Nuestros proveedores, contratistas y consultores en adelante denominados “sujetos alcanzados”.

d – Vigencia.

A partir de la aprobación del Acta de Directorio del 11 de JUNIO de 2021.

e – Pautas Generales.

Promover el compromiso de una gestión abierta y transparente. La gestión de la CBAS debe ser efectuada con integridad y responsabilidad social desde una perspectiva de Derechos Humanos, fortaleciendo la imagen de la misma en relación con su público de interés.

El presente protocolo de trabajo aborda la cuestión de la gestión de su cadena de suministros entendiendo como sujetos de aplicación a proveedores, contratistas y consultores, y el entendimiento que tengan los mismos en su política interna de Derechos Humanos, Género, Empleabilidad y Sustentabilidad.

f- La Corporación Buenos Aires Sur S.E. (CBAS) suma y hace propios los valores rectores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires los cuales busca trasladar a su cadena de suministros, a saber:

Equipo: entendiendo que las grandes transformaciones no las hace un solo individuo, se buscará fomentar el trabajo en equipo, bajo los parámetros de respeto y participación de cada una de las personas que forman parte de la organización.

Para esto, es necesario desplegar todo el potencial de los equipos de trabajo con el fin de garantizar soluciones de calidad.

Tiempo: Se deberán ejercer las tareas diarias en tiempo y forma para poder dar respuesta inmediata, evitando la Burocracia.

g – Nuestros valores éticos y estándares de conducta.

RESPECTO	POR	LOS	DDHH
INTEGRIDAD			
CONFIDENCIALIDAD			
RESPONSABILIDAD	Y		PROFESIONALIDAD
PROACTIVIDAD			
TRABAJO	EN		EQUIPO
LEGALIDAD			
COMPROMISO			SOCIAL
RENDICIÓN	DE		CUENTAS
PARTICIPACIÓN			

2. En caso de ser necesario, la CBAS se compromete a brindar capacitaciones en temas de fortalecimiento institucional a organizaciones proveedoras estratégicas de la CBAS en temáticas de DDHH, Género, Empleabilidad y Sustentabilidad.

3. Los sujetos de alcance establecidos en el punto b del presente código, se comprometen a cumplir con el punto 2 en caso que la CBAS considere necesario aplicarlo.

4. Invitar a los proveedores a suscribir al Código de Ética.

CARTA COMPROMISO DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA PARA LOS PROVEEDORES DE LA CBAS

Por medio de la presente, hago constar que he leído la Política de Derechos Humanos y el Código de Ética y Conducta de la CBAS y además que comprendo que la aplicación de todos sus principios rectores, misión, valores y estándares de conducta son beneficiosos para todo proveedor.

Comprometo a mi organización a conducirla bajo los preceptos del Código de Ética y Conducta, con el fin de brindar mejores servicios a la ciudadanía.

Por lo anterior, con mi firma en el presente documento, ratifico el compromiso de mi organización de cumplir con el mencionado código.

En la ciudad de autónoma de Buenos Aires, a los días del mes de del año 20... -

.....Firma y aclaración.

Ampliación de las licencias constituidas en la Política de Género – Corporación Buenos Aires Sur

1. Consideraciones

La CBAS posee un alto compromiso con las políticas de género a través de la importancia de generar igualdad de oportunidades y erradicación de la violencia en el ámbito laboral.

Para esto, la organización cuenta con una Política de Género aprobada por Acta de Directorio del 18 de Diciembre de 2018. La misma es puesta en conocimiento y firmada por todos los empleados, el área de presidencia, el Directorio y el nivel gerencial del organismo.

Además, acompañarán a la misma una política de Recursos Humanos que fomenten la inclusión y la igualdad en materia de género.

1.a. Reintegro por guardería: Se establecerá un porcentaje de la escala salarial

- La posibilidad de un reintegro por el cuidado de los niños/as, genera cambios importantes
- La familia se siente tranquila dejando a sus hijos/hijas en un lugar seguro.
- Se fomenta la educación Inicial que es primordial en el desarrollo en la primera infancia.
- Se le ofrece una alternativa de cuidado.

1.b. Licencia por excedencia (maternidad): Cobertura de obra social para grupo familiar

- Durante el periodo de excedencia la CBAS garantizara a sus empleadas y grupo familiar el acceso al plan médico básico que dispone para todos sus empleados.

1.c. Licencia por paternidad: extensión de días.

- Genera igual de oportunidades en tanto que no es sólo la mujer quien tiene a cargo dejar de trabajar. Se comparten derechos y responsabilidades
- Se fomenta la crianza compartida
- Estas acciones están directamente ligadas a facilitar la reinserción de las mujeres luego de la maternidad, ya que promueven la igualdad entre hombres y mujeres fomentando la crianza compartida y la igualdad en las responsabilidades parentales.

1.d. Protección de la reinserción laboral post licencia por maternidad: Jornada especial durante 6 meses y lactancia.

- Los beneficios están directamente ligados a la posibilidad que la madre pueda optar por extender su licencia sin peligro de perder su puesto de trabajo ni oportunidades de desarrollo profesional en la organización.
- Genera una mejor reinserción al ámbito laboral
- Se promueve la lactancia materna, entendiendo la importancia de la misma en los primeros 6 meses de vida para el desarrollo del niño/a.

La CBAS cuenta con un lactario. En esta línea, se complementará de ser necesario, con capacitaciones al personal sobre su uso, el respeto de este espacio y la importancia del acompañamiento en relación del compañerismo hacia la mujer que necesite hacer uso del mismo.

Teniendo en cuenta las consideraciones expuestas anteriormente y mediante la presente se promueve la ampliación de las licencias constituidas en Política de Género detalladas a continuación

a. Aprobar la ampliación de los días de licencia por adopción de hijos/as a un total de sesenta (60) días corridos para cada uno/a de los adoptantes. En caso de ser adoptante único/a, el período de la licencia será de setenta y cinco (75) días corridos con goce de haberes.

b.- Aprobar la ampliación de los días de licencia por paternidad o licencia de persona no gestante, a un total de (30) días corridos con goce de haberes a partir del día de nacimiento de su hijo/a.

c.- Aprobar la ampliación de los días de licencia por maternidad o licencia de persona gestante, a un total de ciento veinte (120) días corridos con goce de haberes: cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y setenta y cinco (75) días posteriores al mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento veinte (120) días.

d.- Garantizar la continuidad de la cobertura médica de salud cuando la persona gestante optase por gozar la licencia por excedencia prevista en el artículo 183 inciso C de la Ley 20744, incluyendo a su grupo familiar, independientemente de tratarse de una licencia sin goce de haberes. Este beneficio de cobertura del plan de salud deberá mantenerse en iguales condiciones en que la persona gestante lo percibía antes del goce de la excedencia.

Ante el caso que, por elección propia, la persona gestante posea un plan superior al que la empresa otorga como beneficio a todo el personal, quedará a su cargo de la diferencia entre el plan superior elegido y el que la CBAS brinde como beneficio.

2. Protocolo contra la violencia de Género

Se define la necesidad que la CBAS cuente con un Protocolo contra la violencia de género en el ámbito laboral.

Para esto se adaptará el Protocolo de RRHH del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a la estructura de la CBAS.

Este protocolo contará con un apartado de actuación en casos de denuncias, trabajando en forma conjunta con los organismos de control especializados en la temática.

Se contará con un equipo interdisciplinario que garantice la confidencialidad y el seguimiento del caso con los organismos que correspondan, aplicando las acciones y de ser necesarias las sanciones, que el mismo sugiera.

Se aplicará la licencia por violencia de género en el ámbito familiar, con posibilidad de extender la misma, siempre con respeto y sin provocar la re victimización de la mujer.

3. Mujer y Economía Social

La CBAS mantiene un compromiso de fomentar acciones que promuevan la inserción de las mujeres emprendedoras en la economía.

Para esto, se ampliarán las acciones destinadas a la capacitación y el mentoreo de aquellas mujeres emprendedoras reconociéndolas como un eslabón fundamental en la economía social.

4. Capacitación en Género

La CBAS se compromete a articular con organizaciones de la sociedad civil y expertos/as en la temática de Género tanto en temas de violencia como de igualdad de oportunidades, con el fin de capacitar y brindar un espacio de escucha tanto dentro como fuera de la organización.



@DEFENSORIACABA
0800 999 3722



Pacto Global
Red Argentina

Con el apoyo de

CERALC
Conducta Empresarial Responsable
en América Latina y el Caribe



Unión Europea



NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO



Defensoría del Pueblo
Ciudad Autónoma de Buenos Aires