

Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (2023-2026)

Palabras introductorias del Sr. Canciller Santiago Cafiero

Este Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH) viene a cumplir un compromiso del Estado argentino ante el Sistema Universal de Derechos Humanos, pero sobre todo a reafirmar la firme convicción que tenemos respecto a los derechos humanos como política de Estado.

Entre los lineamientos generales que guían a la política exterior se destacan la defensa de la democracia, la plena vigencia de los derechos humanos y la promoción del desarrollo integral y sostenible para nuestras sociedades. El presente PNAEDH refleja esta convicción.

Este documento que hoy estamos presentando es el fruto de casi dos años de trabajo por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, como articuladora de un proceso que contó con una amplia participación de organismos, agencias y empresas del Estado; el sector empresario; representantes sindicales, de la sociedad civil y de pueblos indígenas; academia y otras partes interesadas, bajo la premisa de la interseccionalidad, con una perspectiva transversal de género e infancias, en el contexto de un país federal.

En 2021, de cara a nuestra reelección como miembros del Consejo de Derechos Humanos prometimos que íbamos a trabajar en la elaboración de un PNAEDH que brinde coherencia a las múltiples políticas públicas que realizamos en la materia, pero que en ocasiones no están identificadas en el marco de empresas y derechos humanos.

En 2019, nuestro país había realizado un primer intento de Plan, que no llegó a ser aprobado. Es así que convencidos de la necesidad de contar con políticas públicas sólidas que se conviertan en políticas a largo plazo, la Cancillería reinició ese trabajo con el fin de aportar una herramienta para los organismos y las agencias del Estado, las empresas, representantes de trabajadoras y trabajadores, pero también para la ciudadanía y otras personas interesadas.

Quiero reiterar algo que es imprescindible recordar una y otra vez a 40 años de democracia: los derechos humanos son una política de Estado en Argentina. Desde el regreso a la democracia en 1983, son una parte indisoluble de nuestra identidad, atravesando a nuestra sociedad y todas las decisiones de gobierno. La lucha del movimiento de derechos humanos ha sido y es nuestro eje, y ha servido para consolidar un consenso existe en los tres poderes del Estado.

Con el propósito de poner a la Argentina de pie y que camine con dignidad rumbo al desarrollo con justicia social, estamos convencidos y convencidas que ello sólo es posible a través de un crecimiento y un desarrollo que sea inclusivo y equitativo, que alcance a

todos los sectores productivos de manera dinámica, sin dejar a nadie atrás. Solamente a través de la articulación virtuosa entre sector público y sector privado podremos cumplir con la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otras obligaciones adquiridas por el Estado nacional. Es por ello que es imperante tender puentes de diálogo entre las distintas partes involucradas, de modo de lograr sociedades más inclusivas, diversas e igualitarias, basadas en la promoción y protección de los derechos humanos.

Este primer PNAEDH intenta entonces funcionar como una suerte de guía sobre lo que el Estado espera de parte de sus propios organismos, agencias y empresas estatales, pero también del sector privado en el marco de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Empresas que realizan sus actividades en Argentina, un país latinoamericano, la región más desigual del mundo, con los condicionantes y desafíos que ello implica. Una región en la cual las empresas son motores del desarrollo, pero a la vez donde se hace imperativo el respeto de las poblaciones en mayor situación de vulnerabilidad. No podemos entender al desarrollo económico como opuesto a los derechos humanos: ambos deben estar de la mano de modo que las sociedades tengan presentes y futuros sólidos y sustentables.

Quiero agradecer a la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas, así como a la Organización Internacional del Trabajo, a UNICEF y a la OCDE por el acompañamiento y asesoramiento constante durante la elaboración del Plan. También quiero destacar el diálogo sincero con representantes del sector privado y de los trabajadores y trabajadoras. Vaya una mención especial a la Defensoría del Pueblo de la Nación por su aporte con la Línea Nacional de Base, como uno de los insumos que dialoga con este Plan. Finalmente, quiero agradecer a los organismos, agencias y empresas del Estado y a todos y todas las partes interesadas - especialmente a las organizaciones de la sociedad civil; niños, niñas y adolescentes y representantes de los pueblos indígenas- que aportaron sus miradas y también porque nos interpelaron con sus críticas durante el proceso de elaboración del Plan. Uno de nuestros principales objetivos fue favorecer la mayor participación posible para que este Plan pueda ser compartido por todas las partes interesadas. Esperamos haberlo logrado.

La realización de este PNAEDH refleja la firmeza de la Argentina en cuanto a las obligaciones asumidas para proteger, respetar y garantizar los derechos humanos. Hoy estamos ingresando a la aún corta lista de países que cuentan con un Plan y dando el puntapié para empezar a hablar de este tema, uno de los más novedosos de la agenda internacional de derechos humanos. Esperamos que este inicio de conversación entre todas las partes interesadas pueda dar como fruto una política pública que perdure en el tiempo, con el fin de lograr sociedades con más desarrollo y bienestar y bajo una clara perspectiva de derechos humanos.

Contenidos

- I. Introducción: reafirmando compromisos con los derechos humanos
- II. Qué es un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH)
 - 2.1. Bases conceptuales para elaborar el PNAEDH
 - 2.1.1. Marco específico sobre empresas y derechos humanos
- III. La construcción del PNAEDH
 - 3.1. Introducción
 - 3.2. Etapas del PNAEDH
 - 3.2.1. Primera etapa: compromiso político y planificación
 - 3.2.1.1. Hoja Ruta del PNAEDH
 - 3.2.1.2. Definición de principios generales, perspectivas transversales y enfoques prioritarios para la realización y desarrollo del PNAEDH
 - 3.2.1.3. Selección de ejes temáticos
 - 3.2.2. Segunda etapa: elaboración de un diagnóstico para la posterior elaboración de compromisos
 - 3.2.2.1. Línea Nacional de Base
 - 3.2.2.2. Tratamiento de empresas y derechos humanos en el ámbito universal y regional
 - 3.2.2.2.1. Sistema Universal de Derechos Humanos
 - 3.2.2.2.2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos
 - 3.2.2.3. Tercera etapa: difusión, sensibilización y fortalecimiento de capacidades a agentes claves
 - 3.2.2.4. Cuarta etapa: redacción del PNAEDH y se sus compromisos
 - 3.2.2.5. Quinta etapa: aprobación y publicación del PNAEDH
- IV. Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (2023-2026)
 - 4.1. Información sobre las temáticas priorizadas
 - 4.1.1. Compromisos del Poder Ejecutivo Nacional
 - 4.1.2. Empresas de Propiedad Estatal (EPEs)
 - 4.1.2.1. Recomendaciones para las EPEs en el marco de los PRNU y de los instrumentos de la OCDE
 - 4.1.2.2. Breve presentación de las empresas nacionales partícipes del PNAEDH
 - 4.1.2.3. Compromisos voluntarios
 - 4.1.3. Implementación, monitoreo y sostenibilidad
 - 4.1.3.1. Implementación
 - 4.1.3.2. Monitoreo
 - 4.1.3.3. Sostenibilidad
- V. Glosario

I. Introducción: reafirmando compromisos con los derechos humanos

Los derechos humanos (DDHH) son una política de Estado en Argentina y uno de los ejes centrales de su agenda de política exterior. Desde el regreso a la democracia son, además, una parte indisoluble de nuestra identidad, atravesando a toda nuestra sociedad y decisiones de gobierno. Desde 1983 sólo ha habido dos constantes: la decisión irrevocable de vivir en una sociedad democrática y que respeta a los derechos humanos y la voluntad de integrarnos regionalmente.

Esta centralidad se ha visto reflejada en numerosas iniciativas que nos han colocado en posiciones de liderazgo a nivel internacional y regional, en donde hemos contribuido de manera sustantiva al desarrollo progresivo del derecho internacional de los DDHH, participando de los principales debates que se dan sobre la materia en el mundo. En 2022, por primera vez en la historia, y como reconocimiento a ese rol de liderazgo, la Argentina presidió el principal órgano de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Consejo de Derechos Humanos (CDH).

Respecto a iniciativas, nuestro país fue uno de los impulsores de la Resolución N° 17/4¹ por la que el CDH aprobó los “Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos” (PRNU)² y estableció el *Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas* (GdT EDH), con la solicitud de promover la realización de los PRNU; identificar e intercambiar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas sobre su aplicación; y evaluar, formular recomendaciones y brindar asesoramiento acerca de la elaboración políticas nacionales relativas a las empresas y los derechos humanos (EDH).

Por su parte, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible³ sostiene que la actividad empresarial, la inversión y la innovación privada son los grandes motores de la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la creación de empleo. Al mismo tiempo, los gobiernos, las organizaciones internacionales, el sector empresarial y otros agentes no estatales y particulares deben contribuir a avanzar hacia modalidades de consumo y producción más sostenibles.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), por su parte, ha indicado que “no hay propiamente desarrollo sin respeto pleno por los derechos humanos [...]. Para ello, el desarrollo debe gestionarse de forma sostenible, justa e igualitaria, buscando el crecimiento económico con equidad y la consolidación de la democracia, de modo que se

¹CDH (2011). A/HRC/RES/17/4. Disponible en: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/17/4

²Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

³Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

avance en la creación de circunstancias que permitan alcanzar el disfrute pleno de todos los derechos humanos [...]”.⁴

Teniendo en cuenta su alto perfil y compromiso en la promoción y la protección de los DDHH, los desarrollos en la materia a nivel universal y regional, y el hecho de que Argentina aún no contaba con una política pública concreta en materia de EDH, nuestro país adquirió el compromiso de elaborar un Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH) de cara a su reelección al CDH por el período 2022-2024.⁵

Cabe indicar que nuestro país había recibido una recomendación general sobre el tema en el Tercer Ciclo (2017) de su Examen Periódico Universal (EPU)⁶ Luego, en el Cuarto Ciclo del EPU (2023), recibió una recomendación puntual sobre el PNAEDH.⁷

Como antecedente a este PNAEDH, en 2017 la entonces Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural comenzó el proceso de elaboración de un Plan para el período 2019-2023. Este propósito fue incorporado en el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos, aprobado por el Decreto N° 1024/17,⁸ que culminó en 2020. Sin embargo, ese proyecto de PNAEDH no logró concretarse.

En 2020, la Cancillería comenzó las tareas de elaboración del PNAEDH (2023-2026). Con el fin de respaldar el proceso de elaboración del PNAEDH, en particular mediante la asistencia técnica durante la fase de preparación, incluyendo el desarrollo de una Línea Nacional de Base, se estableció una alianza estratégica con el Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) y con UNICEF. El Proyecto CERALC es financiado y diseñado en colaboración con la Unión Europea (UE) y se ejecuta conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Las actividades respaldadas por estas organizaciones internacionales se encuentran detalladas en el capítulo III.

⁴CIDH (2019). CIDH/REDESCA/INF.1/19, Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

⁵“Avanzar en la elaboración de un plan nacional sobre empresas y derechos humanos con el fin de alentar un diálogo constructivo entre los múltiples interesados y lograr una efectiva implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”. Asamblea General de Naciones Unidas, A/76/66. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N21/045/72/PDF/N2104572.pdf?OpenElement>

⁶EPU (2017). “107.37 Reforzar las medidas encaminadas a combatir los efectos negativos de las actividades económicas de las empresas en el medio ambiente y la biodiversidad (Argelia)”. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/367/21/PDF/G1736721.pdf?OpenElement>

⁷EPU (2023). “134.14: Finalizar el plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos, entre otras cosas mediante consultas amplias (Noruega)”. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G23/035/42/PDF/G2303542.pdf?OpenElement>

⁸PEN (2017). Decreto N° 1024/2017, Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020). Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1024-2017-304591/texto>

II. Qué es un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH)

Los PNAEDH son instrumentos de política pública desarrollados por los Estados para cumplir con su obligación de garantizar, proteger y respetar los DDHH respecto de los eventuales impactos negativos de las actividades empresariales. A la vez, *“que las empresas y el comercio pueden representar como generadores de riqueza, empleos y mayor bienestar en las sociedades, así como actores impulsores de la economía de los Estados llamados a contribuir al bienestar de sus poblaciones y la reducción de la pobreza”*.⁹

Desde una perspectiva de derechos y dado su carácter transversal y colaborativo, la elaboración del PNAEDH requiere de la participación representativa, amplia y plural de múltiples partes interesadas, incluyendo, entre otras, a agencias del Estado en sus distintos grados y niveles, empresas estatales, sector privado, organizaciones de la sociedad civil, academia, representantes de las personas trabajadoras, pueblos indígenas y comunidades potencialmente afectadas.

El PNAEDH busca dotar a las políticas públicas con incidencia en la materia de EDH de mayor coherencia y coordinación y coadyuvan en la detección de obstáculos y brechas que permiten establecer prioridades y compromisos de acción, con una perspectiva de eficiencia y realidad. El propósito final es contribuir a la prevención, mitigación y reparación de los posibles impactos negativos en los DDHH de las actividades empresariales, brindando pautas claras a las personas responsables de la toma de decisiones y de gestión, y a las empresas.

A través de los PNAEDH, las distintas áreas de Gobierno asumen compromisos políticos para implementar acciones concretas que permitan hacer efectivos los PRNU, así como otros estándares de EDH y conducta empresarial responsable (CER), como ser: Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (LDEM)¹⁰ y la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN),¹¹ y los estándares interamericanos recopilados en el Informe sobre Empresas y Derechos Humanos de la CIDH, entre otros documentos.

⁹Idem 5.

¹⁰OCDE (2011). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>. OCDE (2023): Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable. Disponible en inglés en: <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>

¹¹OIT (2017, quinta edición). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Se trata entonces de explorar un camino en el que, utilizando como base a los PRNU, los Estados protejan, las empresas respeten y conjuntamente se brinde remedio en caso de vulneraciones de derechos.

2.1. Bases conceptuales para elaborar el PNAEDH

El derecho internacional e interamericano de los DDHH, así como sus desarrollos progresivos, aportan el marco conceptual y jurídico para un enfoque de derechos. En ese sentido, los marcos normativos específicos sobre EDH, otros instrumentos universales e interamericanos de DDHH, así como las interpretaciones que de ellos realizan los órganos de tratados y especializados, delimitan los modos de abordaje de esta política pública.

2.1.1. Marco específico sobre EDH

- **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos:** se compone de 31 estándares internacionales de carácter voluntarios, que se estructuran en tres pilares:
 1. **Pilar I:** el deber de los Estados de *proteger* los DDHH contra los abusos cometidos por parte de distintos actores, incluidas las empresas;
 2. **Pilar II:** la responsabilidad de las empresas de *respetar* los DDHH, siendo su obligación la de identificar posibles impactos, prevenirlos y/o mitigarlos y, llegado el caso, repararlos;
 3. **Pilar III:** la necesidad de que los derechos y obligaciones estén acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento, es decir, la necesidad de *remediar*.
- **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable:** contiene recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o desde dichos países. Contienen principios y normas no vinculantes para una CER dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. La CER implica que todas las empresas, independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector, deben evitar y abordar los impactos negativos de sus operaciones, al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible de los países en donde operan. Para este propósito, las LDEM recomiendan que las empresas lleven a cabo la debida diligencia basada en el riesgo, por ejemplo, al incorporarla en sus sistemas de gestión de riesgos, para identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos, actuales o potenciales, y dar cuenta de la manera en la que abordan estos impactos.¹²

¹²También, en este contexto, es relevante hacer referencia a las Guías sobre debida diligencia que la OCDE ha desarrollado para brindar orientación a las empresas sobre cómo implementar las recomendaciones en materia de debida diligencia recogidas en los PRNU, así como en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT. Se trata (i) la Guía de la OCDE de Debida

- **Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT:** elaborado de forma tripartita, brinda orientaciones dirigidas a empresas nacionales y multinacionales, gobiernos, representantes de la parte trabajadora y de la parte empleadora, sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el mundo del trabajo, el empleo, la formación y las condiciones laborales. Todos sus principios están basados en las normas internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones de la OIT), facilitando la divulgación y el entendimiento en el sector privado de la agenda de trabajo decente.
- **Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos:**¹³ realizado por el GdT EDH, con el fin de proporcionar recomendaciones sobre el desarrollo, aplicación y actualización de los PNAEDH.
- **Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos:**¹⁴ la CIDH, a través de su Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA), relevó estándares interamericanos en materia de EDH, bajo la lente del contexto social y económico de la región y con especial énfasis en poblaciones en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminadas.

Otros documentos complementarios de relevancia:¹⁵

- **Derechos del Niño y Principios Empresariales (UNICEF):**¹⁶ proporciona herramientas generales para la generación de prácticas empresariales que incluyan acciones amplias de instalación de la agenda de los derechos de la infancia y adolescencia en las empresas. Asimismo, busca alentar cambios en las políticas corporativas, generar lógicas de buenas prácticas y configurar mercados que satisfagan necesidades puntuales de las niñas, niños y adolescentes (NNyA).¹⁷

Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable y (ii) las Guías de la OCDE de Debida Diligencia para sectores específicos.

(i) OCDE (2018), Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

(ii) Guías de la OCDE de Debida Diligencia para sectores específicos: Guía de debida diligencia para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo; Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto o de alto riesgo; Guía CDE-FAO para cadenas de suministro responsables en el sector agrícola; Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y calzado.

¹³GdT EDH (2016). Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf

¹⁴Idem 5

¹⁵Este listado no pretende ser exhaustivo, sino que brinda algunos documentos que han resultado de especial interés para la elaboración del PNAEDH.

¹⁶UNICEF, Pacto Global y Save the Children (2014). Disponible en: <https://www.unicef.org/lac/informes/derechos-del-nino-y-principios-empresariales>

¹⁷Cabe indicar que UNICEF también desarrolla estrategias para amplificar el trabajo del sector privado o mitigar sus impactos negativos a través de su sensibilización para la promoción y protección de derechos, el

IF-2023-130325083-APN-DDDHH#MRE

- **Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las Empresas y los DDHH (GdT EDH):**¹⁸ pone de relieve los efectos diferentes y desproporcionados de las actividades empresariales en las mujeres y las niñas. Establece un marco de género para los PRNU y propone directrices de género específicas para cada uno de los 31 principios rectores.
- **Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para las empresas:**¹⁹ tiene por objeto orientar a las empresas (grandes y pequeñas, públicas y privadas, nacionales y multinacionales) sobre cómo aplicar las normas internacionales de DDHH, incluidas las reflejadas en los PRNU, en relación con los derechos de las personas LGBTI.

III. La construcción del PNAEDH

3.1. Introducción

Para la elaboración del PNAEDH se tomó como modelo el ciclo general de construcción de políticas públicas con perspectivas de derechos sugerido por la CIDH,²⁰ es decir; a) se propuso **una agenda** en donde se establecieron las prioridades, los recursos disponibles y las personas involucradas para dar con el fin buscado, entre otras; b) luego se procedió a la **formulación** del PNAEDH propiamente dicho, en donde se debatió desde sus ejes hasta la índole de los compromisos que lo integrarían; c) se elaboró una propuesta de **adopción** del PNAEDH a través de un acto administrativo adecuado para su efectiva **implementación** con carácter sostenible; d) se establecieron las etapas de **monitoreo y evaluación**, como modo de medir el impacto del PNAEDH y detectar los obstáculos que se considerarán de remoción necesaria para continuar avanzando con esta agenda a futuro.

3.2. Etapas del PNAEDH

Para esta parte se ha tomado en consideración el ya citado informe “Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos” del GdT EDH, en donde se recomienda a los Estados las fases que describen el desarrollo de un PNAEDH, como las que incluyen el ciclo continuo de aplicación, seguimiento y de actualización.

3.2.1. Primera etapa: compromiso político y planificación

uso de su influencia en políticas públicas de interés para la infancia, así como en el análisis de procesos nocivos para su prevención y en la creación y promoción de plataformas multiactorales donde se promuevan agendas en pos de la infancia. Para mayor información consultar en: <https://www.unicef.org/argentina/informes/empresas-por-la-infancia-y-adolescencia-2025>

¹⁸GdT EDH (2019). Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos. Disponible en: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/41/43

¹⁹OACDHNU (2019). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para las empresas. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>

²⁰CIDH (2018). Políticas públicas con enfoque de derechos humanos. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticPublicasDDHH.pdf>

Tal lo mencionado en los primeros párrafos de este documento, la Argentina adquirió públicamente el compromiso de elaborar PNAEDH de cara a su reelección al CDH por el período 2022-2024. A partir de ello, se sucedieron otros pronunciamientos públicos, como el realizado por autoridades del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (MRECIC) el 28 junio de 2021 durante el 47 período de sesiones del CDH, en el marco de la conmemoración del décimo aniversario de la adopción de los PNRU, en el que manifestó públicamente la intención de nuestro país de cumplir con el compromiso de contar con un PNAEDH.

Paralelamente, el MRECIC comenzó con la articulación del proceso de elaboración de esta política pública, la cual estuvo conformada por las acciones que se desarrollan en los puntos siguientes.

3.2.1.1. Hoja Ruta del PNAEDH

El primer paso que se llevó adelante hacia la construcción del PNAEDH fue la elaboración de una Hoja de Ruta.

Para comenzar, se efectuó un amplio mapeo de grupos de interés, de organismos y agencias con incidencia en materia de EDH a los fines de establecer la comunicación y obtener los insumos correspondientes para las etapas posteriores.

La presentación de las líneas de trabajo y principales objetivos del PNAEDH se realizó el 9 de noviembre de 2021, ante las distintas agencias y organismos gubernamentales. Posteriormente, el 15 de noviembre del mismo año, se realizó un evento similar ante organizaciones de la sociedad civil, representantes de las personas trabajadoras y del sector privado y la academia. En ambas ocasiones, y dadas las restricciones aún imperantes por la pandemia del covid-19, las reuniones se realizaron de forma virtual y contaron con la participación de representantes del Proyecto CERALC.

A la vez, en ambas oportunidades se presentaron una serie de temáticas propuestas para la elaboración del PNAEDH, identificadas como prioritarias por la Dirección de Derechos Humanos (DIGHU) del MRECIC (en adelante “la Coordinación”). Luego de estas reuniones, se realizó una consulta con las partes interesadas sobre esta propuesta, de modo de contar con información adicional a la recogida durante los mencionados encuentros.

3.2.1.2. Definición de principios generales, perspectivas transversales y enfoques prioritarios para la realización y desarrollo del PNAEDH

Para la construcción del PNAEDH se determinaron como **principios generales** la transparencia y la participación activa. En lo que corresponde a la *transparencia*, se creó un apartado en la página web del MRECIC, donde se fueron publicando actualizaciones de los avances en la implementación de la Hoja de Ruta.

Con el fin de que esta política pública sea efectiva, se propició la *participación activa*, en condiciones de igualdad y no discriminación, de todas las personas interesadas, incluyendo

representantes de la sociedad civil, de las personas trabajadoras, del sector privado y de la academia, así como de pueblos indígenas; niñas, niños y adolescentes (NNyA); y de otros grupos de interés. Este principio requiere necesariamente del acceso a la información, lo que consistió en una premisa en las etapas posteriores. Por otra parte, con el objeto de facilitar la comunicación entre la Coordinación y las partes interesadas, se creó una cuenta de correo electrónico específica para recibir comentarios: dighu-empresasyddhh@mrecic.gov.ar

Sumado a los mencionados principios generales, el diseño del PNAEDH se planificó bajo **tres enfoques de abordaje general**:

El *enfoque interseccional*, que permite un análisis que incorpora múltiples categorías sociales, identidades, privilegios o formas de vulneración de derechos que están interconectadas y que no pueden abordarse de manera individual.

El *enfoque diferencial*, que permite identificar razones por las cuales un grupo de personas se encuentra en una situación de desigualdad, considerando sus características particulares, con el objeto de promover políticas públicas, programas o medidas que modifiquen esa situación. Dentro de este enfoque se dedica especial análisis a la situación de mujeres; NNyA; personas con discapacidad; pueblos indígenas; y personas LGBTI+, entre otros grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados.

A lo largo de todo el proceso de elaboración del PNAEDH y en especial en la etapa de construcción de compromisos, las agencias, organismo y empresas del Estado acentuaron interés en dos perspectivas en su relación con las empresas y/o actividad empresarial; a saber:

- **Género:** propone al PNAEDH como una política pública que busca eliminar las desigualdades por motivos de género. Para ello tiene como objetivo la transformación cultural, es decir, la modificación de prácticas, discursos, valores, tradiciones y estereotipos, desde un enfoque de derechos humanos y persiguiendo la justicia social.
- **Infancias:** considera a los NNyA como protagonistas de su propio desarrollo. Para esto, se requiere promover activamente el desarrollo de sus capacidades y la entrega de información adecuada para que sean sujetos activos en la exigibilidad de sus derechos. En este sentido y a los fines del PNAEDH, se tomó en cuenta que los derechos de las infancias y adolescencias atraviesan directa o indirectamente las acciones de gobierno de gran parte de las carteras del Estado. A la vez, que NNyA presentan interacciones continuas y bajo diferentes modalidades con las empresas, ya sea como personas usuarias o consumidoras, o bien como miembros de las familias que trabajan en ellas o en los ámbitos donde éstas operan.

El *enfoque federal*, que permite reconocer las competencias de los distintos niveles de autoridad de la organización administrativa estatal, con sus respectivas responsabilidades.

En ese sentido, Argentina se encuentra organizada políticamente bajo un sistema federal. De acuerdo a la Constitución de la Nación Argentina (CN), las provincias conservan todo el poder no delegado por éstas al gobierno federal y el que expresamente se hayan reservado por pactos especiales al tiempo de su incorporación.

El enfoque federal resulta de especial relevancia para el PNAEDH, toda vez que los compromisos asumidos encuentran su marco en las competencias y atribuciones que tienen los organismos y agencias gubernamentales nacionales, los que para la realización de sus objetivos en muchos casos, deben articular necesariamente con las entidades subnacionales.

3.2.1.3. Selección de ejes temáticos

El PNAEDH abarca el respeto de todos los DDHH en el contexto de actividad empresarial con base en los PRNU. Sin perjuicio de ello, y a los fines de una implementación realista en el marco de los recursos disponibles, para su elaboración la Coordinación identificó una serie de temáticas de trabajo, las cuales se detallan a continuación: derechos y estándares laborales; igualdad y no discriminación; promoción de los derechos de personas en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminadas, derecho a un medio ambiente sano; políticas de Memoria, Verdad y Justicia; derechos de personas consumidoras y usuarias; gobierno corporativo, incluyendo la debida diligencia y la remediación en empresas; tecnología, datos personales y privacidad, acceso a la información y participación pública en general; y gobernanza pública.

A los fines de validar y complementar la selección preliminar de temáticas, como se adelantó párrafos arriba, la Coordinación elaboró un cuestionario que fue compartido en la página web del MRECIC y remitido a través del correo mencionado precedentemente a los distintos organismos y agencias del Estado, la sociedad civil, representantes de personas trabajadoras, la academia y al sector privado. En total se recibieron 41 respuestas a la consulta realizada, de las cuales fueron: 12 de agencias del Estado, 9 de organizaciones de sociedad civil, 7 de representantes de personas trabajadoras, 3 de la academia, 5 de empresas de asociaciones empresariales; 2 de defensorías del pueblo y 1 de otras partes interesadas.

Es importante mencionar que no se recibieron objeciones a los temas propuestos y que, por el contrario, se agregaron otros, como por ejemplo seguridad, servicios públicos esenciales prestados por empresas privadas, actuación frente a emergencias, comunicación e industria del conocimiento, entre otros. Además, se recibieron precisiones sobre algunos subtemas que se consideraban importantes incluir.

3.2.2. Segunda etapa: elaboración de un diagnóstico para la posterior elaboración de compromisos

3.2.2.1. Línea Nacional de Base

La Línea Nacional de Base (LNB) es un estudio que permite conocer cuáles son las políticas, leyes y mecanismos disponibles a partir de los cuáles se les puede dotar de

efectividad, y cuáles son las brechas, deficiencias e insuficiencias legislativas, reglamentarias y de política pública que requieren nuevas acciones de gobierno, incluyendo la coordinación y coherencia en las políticas; todo ello, a modo de evaluar el grado de implementación de los PRNU. Es dable mencionar que no todos los PNAEDHs publicados por otros países cuentan con una LNB.

Con el objetivo de contar con un estudio de diagnóstico independiente, que se constituya en uno de los insumos para la elaboración de los compromisos parte del PNAEDH,²¹ la

²¹Luego de su publicación por parte de la DPN, algunos organismos y agencias gubernamentales realizaron comentarios respecto a la LNB, los que a los fines de la transparencia en el proceso de elaboración de este PNAEDH se listan a continuación:

Oficina Anticorrupción: “En relación al primer documento Línea Nacional de Base, se advierte que el resumen ejecutivo remitido en la nota referida resulta ser un recorte inadecuado de la información contenida en el documento original, al menos en lo que respecta al apartado Antisoborno y Corrupción, en el que se resume un contexto, una brecha y recomendaciones (pag. 27 al 29 del documento mencionado). Sin perjuicio de ello, la Oficina tuvo acceso al documento completo del Estudio técnico para la Línea Nacional de Base sobre Empresas y Derechos Humanos (LNB) publicado en la página institucional de la Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina (DPN) en <https://www.dpn.gob.ar/linea-nacional-de-base.php>. En el mismo se advierte que al desarrollar el contenido de la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal de la Personas Jurídicas (página 218 y ss.) la información vertida es errónea desde el punto de vista normativo. Similar cuestión sucede cuando se desarrolla la Ley N° 19.359 T.o. Decreto N° 480/95, sobre el Régimen Penal Cambiario, donde lo informado resulta confuso y no se adecua en un todo a la norma. Asimismo, esta Oficina entiende necesario resaltar que en el punto 4 del Capítulo “Antisoborno y Corrupción” (página 223 y ss.) la información vinculada a la protección de denunciantes es incompleta y no refleja la totalidad de lo detallado oportunamente por esta oficina en ocasión de responder un cuestionario enviado por la DPN que fuera contestado en el mes de diciembre de 2022”.

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Secretaría de Política Ambiental en Recursos Naturales): “[...] Luego de su análisis [Nota: de la LNB], y como un abordaje general, surgen algunos comentarios. En primer lugar, el documento refleja la situación de la temática a partir de una dimensión nacional sin poner en contexto o evidencia de que algunas de las “brechas” que menciona no se corresponden con la competencia o jurisdicción de los organismos ejecutivos nacionales. Es decir, puede llevar a cualquier lector desprevenido a considerar que el Poder Ejecutivo Nacional incumple con sus funciones devenidas de la normativa o compromisos internacionales asumidos, lo cual no se corresponde con la realidad.

En algunos párrafos se infiere la ausencia de espacios para la participación pública en materia de planificación de las políticas públicas o en procesos normativos. Más allá del principio constitucional según el cual “el pueblo no delibera ni gobierna sino a través de sus representantes”, esto no ocurre así, puesto que existen múltiples instancias de participación de la sociedad civil en el diseño de políticas e, incluso, en la priorización de proyectos.

En cuanto al estricto marco de competencias de esta Secretaría, surgen como brechas identificadas en el documento la ausencia de normativas de presupuestos mínimos (en los términos del artículo 41° de la Constitución Nacional y de la Ley General del Ambiente), en materia de ordenamiento ambiental del territorio y de protección de humedales. Más allá de que la tarea legislativa es un rol que escapa a las competencias del Poder Ejecutivo, son de público conocimiento los esfuerzos por lograr la sanción una ley de protección de humedales que desde el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible se han realizado junto al Consejo Federal de Medio Ambiente. Estas iniciativas se han visto truncadas por distintos motivos que no se ven reflejados en el informe en cuestión.

Sin embargo, el tema de los humedales ha sido considerado como una prioridad para este organismo, prueba de ello es la creación del Programa de Humedales, incorporado a nuestro marco normativo mediante la Res. 80/2021. Respecto del ordenamiento ambiental del territorio, se encuentra en trámite un proyecto de Resolución Ministerial que, a falta de una Ley de Presupuestos Mínimos, establezca las bases técnicas y metodológicas de una herramienta que ayude a provincias y municipios en la planificación del territorio de cuyo dominio son titulares originarios.

Coordinación encomendó su elaboración a la Defensoría del Pueblo de la Nación (DPN) en su carácter de Institución Nacional de Derechos Humanos, de acuerdo a los Principios de Paris.²²

De acuerdo a lo publicado por la DPN,²³ para elaborar la LNB cursó más de 200 cuestionarios dirigidos a la Administración Pública Nacional y organismos descentralizados, empresas estatales, ministerios de gobiernos provinciales, sector privado, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y defensorías del pueblo provinciales y municipales.

La DPN, además, informó que: “para facilitar la recolección de insumos para su desarrollo, y brindar espacios de participación [...] realizó una serie de encuentros con diferentes partes interesadas entre octubre y noviembre de 2022 con el objetivo de fomentar su participación en el diseño de la política pública y recabar sus experiencias, opiniones y necesidades. Los encuentros contaron con la participación de organizaciones de la sociedad civil y academia, el sector privado, sindicatos, defensorías del pueblo y funcionarios públicos”.²⁴

En adición, la DPN indicó que “con la colaboración de UNICEF Argentina y a través de UReport²⁵ fueron consultados 815 adolescentes sobre sus principales preocupaciones vinculadas con la agenda de empresas y derechos humanos”. Cabe señalar que, según la información disponible, se trata de la primera vez que una LNB cuenta con una consulta a adolescentes. De acuerdo al U-Report, los principales temas que preocupan a los NNyA son: el cambio climático y ambiente, la no discriminación en el acceso al trabajo, y el acceso a servicios, tiempo y recursos para cuidar y ser cuidado.

Más allá de estos comentarios, resulta preocupante que este diagnóstico constituya la base sobre la cual deba edificarse el Plan de Acción en Empresas y DDHH de Argentina, ya que las inconsistencias identificadas (de las cuales, las mencionadas más arriba son una sólo una muestra) pueden llevar a la adopción de medidas que desvíen el camino hacia los objetivos planteados a partir de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

No obstante las aclaraciones vertidas en la presente, este documento permite identificar algunas aristas que nos alientan a trabajar en conjunto, tanto en apoyo de nuestra Cancillería en la elaboración del Plan, como con esa Defensoría en el cumplimiento de nuestro objetivo común, que es la protección de los derechos de los habitantes de nuestra Patria.”

²²Asamblea General de las Naciones Unidas (1993). Resolución N° 48/134 sobre Instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos. Disponible en: http://www.oas.org/DIL/ESP/Res_48-134_UN.pdf

²³DPN (2023). Línea Nacional de Base Argentina en Empresas y Derechos Humanos, Diagnóstico de implementación del marco “proteger, respetar y remediar”. Disponible en: <https://www.dpn.gob.ar/linea-nacional-de-base.php#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20una%20L%C3%ADnea%20Nacional,quien%20formula%20la%20pol%C3%ADtica%20p%C3%ABlica.>

²⁴Ídem 24

²⁵Para mayor información consultar en: <https://argentina.ureport.in/opinion/3172/>

Conforme lo indicado por la DPN, para la confección de la LNB se tuvo en cuenta la propuesta de matriz del Instituto Danés de Derechos Humanos²⁶ que incluye preguntas orientadoras para los PRNU del Pilar I y III. También, se consideró la matriz propuesta por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos,²⁷ asimismo, tanto el estudio técnico como la LNB, contaron con un análisis del Pilar II, donde se utilizó como una de las herramientas principales el estudio sobre el sector privado de 2019 realizado por UNICEF²⁸ en ocasión del intento de elaboración del anterior PNAEDH.

Finalmente, y según lo publicado por la DPN, la LNB se encuentra estructurada de modo tal de contextualizar los principales hallazgos sobre las temáticas elegidas. Luego, continúa por la detección de brechas y completa su abordaje con recomendaciones de la DPN, con el objeto de la posible consideración por parte de los organismos, agencias y empresas estatales para la formulación de sus compromisos.

En ese respecto, cabe destacar que la DPN tenía prevista la publicación de la LNB en marzo de 2023. Sin embargo, la DPN indicó que por demoras en la edición del documento, éste se remitió a la Coordinación por correo electrónico el 10 de mayo de 2023, cuando ya se habían recibido la mayor parte de los compromisos por parte de las agencias del Estado y empresas públicas. Además, a los fines de su difusión, la DPN informó que lo envió formalmente a las agencias que habían enviado insumos para su elaboración, a la par que públicamente se la dio a conocer a través de un comunicado en la página web del organismo y en un evento realizado de forma virtual el día 8 de junio de 2023.

3.2.2.2. Tratamiento del tema de EDH en el ámbito universal y regional

Teniendo en cuenta los plazos efectivos de entrega de la LNB, así como comentarios realizados a ésta por algunos organismos y agencias del Estado, y ante la necesidad de contar con mayor información para la elaboración del PNAEDH, la Coordinación relevó otras fuentes orientadoras para la construcción de compromisos que permitan dotar de mayor coherencia a las acciones que estos ya se encuentran implementando, a la vez que para la planificación de nuevas acciones.

3.2.2.2.1. Sistema Universal de Derechos Humanos

Los DDHH constituyen uno de los propósitos y pilares sobre los cuales está fundada la ONU, de acuerdo a su Carta de 1945. En 1948 la Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas. A este desarrollo, al

²⁶Instituto Danés de Derechos Humanos (2014): Matriz de línea de base nacional para el desarrollo de Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos, Dinamarca. Disponible en: <https://sdg.humanrights.dk/es>

²⁷Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2020). Herramienta de diagnóstico sobre la implementación de las obligaciones internacionales de derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial. Disponible en: <https://www.iidh.ed.cr/iidh/carrusel/herramienta-de-diagnostico-sobre-la-imple-empre-en-los-dh/>

²⁸Para mayor información consultar en: <https://www.unicef.org/argentina/informes/linea-de-base-2019>

día de hoy le siguen 9²⁹ tratados en DDHH (la mayoría de estos con protocolos facultativos), formando así, el núcleo del sistema universal de DDHH (SUDH).

Por su parte, el CDH, dependiente de la Asamblea General, es el principal órgano de DDHH de la ONU. De él dependen una serie de procedimientos especiales que pueden ser temáticos o de países.

Así, de acuerdo a su origen, el SUDH cuenta con *dos tipos de mecanismos de protección de derechos DDHH*: a) mecanismos u órganos basados en función de la Carta de las Naciones Unidas, que incluyen el Consejo Económico y Social y el Consejo de Derechos Humanos, del que se originan el *Examen Periódico Universal* (EPU) y los *Procedimientos Especiales* (Relatores Especiales, Expertos Independientes y Grupos de Trabajo) y b) mecanismos u órganos creados en virtud de los nueve tratados universales de DDHH y sus protocolos, conocidos como *órganos de tratados*.

Se resumen a continuación las principales recomendaciones recibidas por Argentina en el ámbito del SUDH en materia de EDH. En la mayor parte de los casos se consignarán las últimas recomendaciones recibidas por el país.

- **Examen Periódico Universal**

Se trata de un mecanismo establecido por la Asamblea General de la ONU por la Resolución N° 60/251 y que es llevado adelante en el CDH (Resolución N° 5/1 de ese órgano).³⁰ Es un proceso inter pares y universal que ofrece a cada Estado la oportunidad de informar las medidas que ha adoptado para mejorar su performance en DDHH y cumplir con sus obligaciones en la materia.

- **Informe del Tercer Ciclo** (2017):³¹ las recomendaciones en materia de EDH estuvieron dirigidas a reforzar las medidas para combatir los efectos negativos de las actividades económicas de las empresas en el medio ambiente y la biodiversidad; adoptar las medidas necesarias para asegurar la igualdad de género en lo que se refiere a los salarios en el sector laboral; velar porque se cumpla la normativa en materia de trabajo infantil, investigar y enjuiciar los delitos de trata y publicar los principales datos laborales; y sobre la aplicación de la ley en lo que respecta al trabajo infantil.

²⁹Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1969); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976); Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979); Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1987); Convención sobre los derechos del niño (1990); Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (2003); Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (2008); Convención internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas (2010).

³⁰Para mayor información consultar en: <https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/upr/upr-main>

³¹CDH (2012). 22° período de sesiones, Tema 6 de la agenda Examen Periódico Universal. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/367/21/PDF/G1736721.pdf?OpenElement>

Además, de forma voluntaria Argentina se comprometió “a hacer grandes avances en materia de políticas de desarrollo centradas en los DDHH, mediante la incorporación de los derechos económicos, sociales y culturales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la planificación de las políticas públicas y la creación de mecanismos de inclusión a fin de reducir la pobreza”.

- **Informe del Cuarto Ciclo** (2023):³² a nuestro país le fue recomendado: finalizar el PNAEDH; adoptar medidas para hacer efectiva la aplicación de las disposiciones de la legislación laboral nacional a fin de reducir la desigualdad en materia de remuneración y mejorar los indicadores relativos a la contratación de mujeres en los sectores no tradicionales; adoptar las medidas necesarias para promover una mayor inclusión educativa y laboral de las personas con discapacidad; adoptar políticas integrales para la protección de personas defensoras del medio ambiente; y diseñar políticas integrales para abordar el trabajo infantil.

Entre sus compromisos voluntarios, en el marco de las políticas de memoria, verdad y justicia como políticas de Estado, Argentina se comprometió a tomar medidas para profundizar la investigación y sanción de los crímenes de lesa humanidad cometidos con motivación económica.

- **Procedimientos especiales**

La Argentina apoya el fortalecimiento e independencia de los procedimientos especiales del CDH, garantizando la plena libertad para los y las titulares de los mandatos. En tal sentido, nuestro país ha mantenido un alto grado de cooperación con los procedimientos especiales del CDH. Es así que en 2002,³³ el Estado argentino formuló una invitación abierta y permanente a todos los mecanismos especiales.

A los fines metodológicos, en este apartado, se consignarán las principales recomendaciones referidas a EDH recibidas por nuestro país, con posterioridad a la aprobación de los PNRU³⁴ en 2011. En el caso de presentaciones recientes del Estado, pero aun sin informe publicado, se da cuenta de los informes que el Estado ha recibido de forma preliminar de parte de los respectivos mecanismos.

- **Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos** (2023)³⁵: se recomendó al Estado argentino, principalmente *respecto al PNAEDH*, fortalecer su proceso de

³²Al momento de la elaboración del PNAEDH el Informe del Cuarto Ciclo del EPU no había sido publicado, previéndose su adopción en el 53 período de sesiones del CDH (junio/julio 2023). Es por ello que se consignaron las principales recomendaciones recibidas en sala por el Estado argentino.

³³Para mayor información consultar en: <https://spinternet.ohchr.org/StandingInvitations.aspx?lang=es>

³⁴Se puede consultar el listado de visitas recibidas por nuestro país con sus respectivos informes en: <https://spinternet.ohchr.org/ViewCountryVisits.aspx?visitType=all&country=ARG&Lang=en>

³⁵CDH (2023). 53 período de sesiones, Tema 3 de la agenda Promoción y protección de todos los derechos humanos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. Visita a la Argentina. Informe del GdT EDH sobre la cuestión de los DDHH y las empresas transnacionales y otras empresas. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/hrc/regular-sessions/session53/list-reports>

elaboración, puesta en funcionamiento, aprobación (por un acto jurídico apropiado), y monitoreo, incrementando la participación activa de partes interesadas y en el caso de agencias del Estado, al más alto nivel, para asegurar la coherencia política, la transparencia en el proceso, así como la institucionalidad y continuidad de la política. *Sobre los PNRU*: fortalecer su difusión, incluso a nivel federal, para lograr un mayor compromiso e involucramiento de las distintas partes interesadas, y generar capacitaciones para las mismas, incluyendo al poder judicial. En relación *al sector privado*, expresar por parte del Estado de forma clara las expectativas de respeto a los DDHH, que incluya la debida diligencia en DDHH con mecanismos de seguimiento y monitoreo, tomando medidas adicionales cuando se trate de empresas de propiedad o bajo el control del Estado, así como ofrecer formación práctica, asesoramiento técnico e incentivos económicos para su cumplimiento, y adecuarlos para las pequeñas y medianas empresas. Acerca de la *debida diligencia*, iniciar conversaciones siguiendo los desarrollos normativos regionales y universales. En relación con *pueblos indígenas*: fortalecer al Instituto Nacional de Asuntos Indígenas (INAI), garantizándole un presupuesto propio y recursos adecuados; frenar desalojos de pueblos indígenas; avanzar en el ordenamiento del territorio y el proceso de titularización, y hacia una ley nacional de propiedad comunitaria; garantizar la consulta y el consentimiento previo, libre e informado en los términos del Convenio 169 de la OIT; y continuar con los esfuerzos para cumplir la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Lhaka Honhat* (2020). En relación a las *políticas de memoria, verdad y justicia*, aportar los recursos necesarios para avanzar en los procesos actuales con componentes de responsabilidad empresarial. Además, fortalecer las capacidades y dar más visibilidad al *Punto Nacional de Contacto*, y adoptar una *política integral para la protección de personas defensoras de DDHH*.

- **Experta independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y de las obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales** (2022):³⁶ entre otras cuestiones, recomendó intensificar los esfuerzos para garantizar la coherencia de las políticas entre las instituciones del Estado a fin de facilitar la realización de los DDHH, incluidos los derechos ambientales, así como la supervisión de la conducta empresarial, en particular en lo que respecta a la tributación; e integrar explícitamente el derecho a un medio ambiente saludable como parte de una gama de criterios de DDHH para evaluar cómo las actividades de exportación que contribuyen al pago de compromisos

³⁶CDH (2022). 52º período de sesiones, Tema 3 de la agenda Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. Informe del Experto independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y de las obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales, Attiya Waris. Misión a la Argentina. Disponible en: <https://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/52/34/Add.1&Lang=S>

de deuda, como las actividades extractivas, pueden a su vez generar impactos en los DDHH.

- **Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes** (2019):³⁷ recomendó asegurar que las mujeres afrodescendientes estén adecuadamente protegidas de todas las formas de discriminación y violencia y puedan disfrutar de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la salud y la justicia.

- **Relator Especial sobre el Derecho a la Privacidad** (2019):³⁸ realizó recomendaciones centradas en las tecnologías de vigilancia y en la necesidad de actualizar la Ley de Protección de Datos Personales.

- **Relator Especial sobre Derecho a la Alimentación** (2018):³⁹ recomendó, entre otras cuestiones, que la agenda de desarrollo nacional incluya una perspectiva de DDHH, protegiendo a los pequeños productores; que en una situación de crisis económica se asegure el acceso a alimentos por parte de los sectores más vulnerables; proteger y promover la agricultura familiar como un modelo productivo; mejorar los sistemas de control y vigilancia para evitar el uso excesivo de plaguicidas; implementar y monitorear cuidadosamente las reglamentaciones ambientales que protejan la salud de las personas, la degradación y agotamiento del suelo así como la contaminación que pueden darse como consecuencia de la agricultura intensiva y la cría de ganado a gran escala; crear bancos de semillas para mantener la diversidad genética y asegurar de que se compartan justa y equitativamente los beneficios que surgen de la utilización de dichos recursos genéticos; implementar las directrices voluntarias de la ONU para la Alimentación y la Agricultura (FAO) para actividades relacionadas con las políticas nacionales, en especial las directrices voluntarias en apoyo de la realización progresiva del derecho a una alimentación adecuada en el contexto de la seguridad alimentaria nacional, así como las directrices voluntarias sobre la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, la pesca, y los bosques en el contexto de la seguridad alimentaria nacional, y los principios para la inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios; promulgar leyes en relación con las etiquetas en los envases de alimentos, asegurándose de que contengan información nutricional; y

³⁷CDH (2019). 42º período de sesiones, Tema 9 de la agenda Racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, seguimiento y aplicación de la Declaración y el Programa de Acción de Durban. Disponible en:

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=dtYoAzPhJ4NM4Lu1TOebMaluOSLWQ%2fPaJJwfuXCMA1YMguMoqesYsquQXYx1hvDKTirETYcJceEo7DhQyHJKTOJDLrY18LthH7TA3HusZ%2fOVDgpgx5egQy90UgMO14S>

³⁸CDH (2021). 46º período de sesiones, Tema 3 de la agenda Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. Disponible en:

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=dtYoAzPhJ4NM4Lu1TOebBqdK7JAqHSDLB634rfqaOWh7qBRCxxlVTsO%2fGUWgyF%2beS25ZXR3yaqHhdnxBgBW5r8OnZHhZ1m80RA3MDV%2futlhK54VZGGBbjRT5Eb2y29t>

³⁹CDH (2019). 40º período de sesiones, Tema 3 de la agenda Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/008/80/PDF/G1900880.pdf?OpenElement>

cumplir con el código de sucedáneos de la leche materna de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

- **Experto Independiente sobre Orientación Sexual e Identidad de Género** (2017):⁴⁰ recomendó aprobar una ley contra la discriminación que incluya la orientación sexual y la identidad de género; aplicar de forma federal cuotas de empleo para las personas trans; aplicar medidas intersectoriales para aplicar la Ley de Identidad de Género y mejorar el acceso a la educación, a la salud, al empleo, a la vivienda, al crédito, las becas y a otras oportunidades, incluyendo modalidades de trabajo alternativas y de empleo para las mujeres trans; velar por la distribución equitativa y accesible de medicamentos y artículos necesarios conexos, incluidos medicamentos contra el VIH y hormonas, en el marco de una atención integral de la salud en particular para las personas trans; intensificar los esfuerzos para luchar contra los discurso de odio relacionado con la incitación a la violencia y la discriminación en Internet mediante una mayor cooperación con la industria cibernética, en colaboración con la comunidad y otros agentes.

- **Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias** (2016):⁴¹ recomendó, entre otras cuestiones, conferir rango ministerial al entonces Consejo Nacional de las Mujeres a fin de darle mayor visibilidad y aumentar su capacidad para promover y vigilar la aplicación de las políticas de igualdad de género y eliminación de la violencia contra la mujer. También realizó recomendaciones con el fin de luchar contra la cultura machista.

- **Relator Especial sobre el Racismo** (2016):⁴² además de cuestiones referidas a fortalecer el trabajo del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) y del INAI, recomendó establecer un programa amplio para las personas refugiadas y migrantes, con el fin de facilitarles el acceso a una vivienda adecuada, a la atención de la salud y a clases de idiomas y actividades de capacitación que promuevan su integración en el mercado de trabajo. A su vez, alentó a los medios de comunicación a colaborar con la Defensoría del Público para elaborar, en consulta con la sociedad civil, códigos de conducta ética de carácter voluntario, así como para formular políticas y

⁴⁰CDH (2018). 38° período de sesiones, Tema 3 de la agenda Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. Disponible en: <https://acnudh.org/informe-del-experto-independiente-sobre-orientacion-sexual-o-identidad-de-genero-mision-a-la-argentina/>

⁴¹CDH (2017). 35° período de sesiones, Tema 3 de la agenda, Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias relativo a su misión a la Argentina. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/091/59/PDF/G1709159.pdf?OpenElement>

⁴²CDH (2017). 35° período de sesiones, Tema 9 de la agenda Racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, seguimiento y aplicación de la Declaración y el Programa de Acción de Durban. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/093/29/PDF/G1709329.pdf?OpenElement>

prácticas de autorregulación para combatir el racismo. También, alentó al Estado a continuar adoptando medidas para luchar contra el discurso de odio en Internet.

- **Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas** (2011):⁴³ recomendó, entre otras cuestiones, que de conformidad con los estándares internacionales aplicables, se lleven a cabo consultas con las comunidades que puedan verse afectadas por proyectos de desarrollo y explotación de recursos naturales con el objetivo de obtener su consentimiento libre, previo e informado sobre los aspectos de estos proyectos que afecten sus DDHH, y desarrollar a nivel nacional y subnacional estudios exhaustivos sobre sus posibles impactos sociales y ambientales; tomar medidas adecuadas de mitigación de impactos, reparación y justa compensación a las comunidades indígenas afectadas por los daños ambientales y a la salud ocasionados por proyectos realizados en territorios habitados por estos.

- **Órganos de Tratados**

Los órganos de tratados son comités creados en virtud de tratados de DDHH, compuestos por expertos independientes con mandato para supervisar la aplicación de estos. Al igual que en las secciones anteriores, se consigna el último informe y en el caso de informes recientes no publicados, se da cuenta de los informes preliminares recibidos por el Estado.

- **Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial** (informes periódicos 24° a 26° combinados, 2023).⁴⁴ Recomendó al Estado: tomar medidas adicionales para luchar contra la discriminación racial en el ámbito laboral, en particular contra personas indígenas, afrodescendientes y migrantes, y para mejorar el acceso de las personas pertenecientes a estos grupos al sector formal de la economía; adoptar una ley nacional que regule los procedimientos de consulta, con miras a obtener el consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas, así como establecer mecanismos apropiados para llevar a cabo dichas consultas; asegurar que las medidas legislativas o administrativas, federales o provinciales, así como todos los proyectos de infraestructura y de explotación de recursos naturales, que puedan afectar a los pueblos indígenas, sean sometidos a procesos de consulta a estas comunidades, con miras a obtener su consentimiento libre, previo e informado; asegurar la participación efectiva de los pueblos indígenas en la elaboración del PNAEDH, y velar porque éste refleje la importancia de proteger y respetar los derechos de los pueblos indígenas en el contexto de actividades empresariales, y de contar con mecanismos eficaces y accesibles para remediar los daños que puedan ser causados a estas comunidades.

⁴³CDH (2011). 21° período de sesiones, Tema 3 de la agenda Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G12/149/50/PDF/G1214950.pdf?OpenElement>

⁴⁴Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (2023). Observaciones finales sobre los informes periódicos 24° a 26° combinados de la Argentina. Versión en edición. Disponible en: file:///C:/Users/vfk/Downloads/CERD_C_ARG_CO_24-26_52559_S.pdf

- **Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (informes periódicos segundo y tercero combinados, 2023).⁴⁵ Recomendó incorporar la discapacidad como criterio para prohibir la discriminación en la Ley de Contrato de Trabajo; derogar la Ley N° 26.816 (Régimen Federal de Empleo protegido para las personas con discapacidad) y acelerar la transición de las personas con discapacidad en los talleres protegidos al mercado laboral abierto en los sectores privado y público, con igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, en un entorno laboral inclusivo; incorporar la perspectiva de discapacidad en la Ley de Teletrabajo, estableciendo apoyos y ajustes razonables para las personas con discapacidad; reforzar las medidas afirmativas y los incentivos para alentar el empleo de las personas con discapacidad, en los sectores público y privado, y cumplir con el cupo laboral del 4% para personas con discapacidad en el sector público y en entidades privadas concesionarias de servicios públicos; incrementar los ingresos otorgados por el Programa Potenciar Trabajo; asegurar que los lugares de trabajo del sector público y privado sean accesibles y estén adaptados para las personas con discapacidad, e impartir capacitación a los empleadores acerca de la facilitación de apoyos y ajustes razonables.

- **Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares** (segundo informe periódico, 2020).⁴⁶ Recomendó garantizar la realización de inspecciones periódicas a fin de alentar que se denuncien los casos de abuso y explotación por parte de empleadores, sin que esto sea un motivo para que la personas sea sancionados en caso de estar en situación migratoria irregular; investigar efectivamente los casos de abuso y explotación y juzgar y sancionar de corresponder, ofreciendo una reparación adecuada a las víctimas y a sus familiares; velar porque los contratos de los trabajadores migratorios en los distintos sectores y niveles de cualificación estén normalizados, especificando la descripción de las funciones, los salarios y las condiciones laborales; intensificar las campañas de información dirigidas a las y los trabajadores migratorios para prevenir y combatir el abuso y la explotación en el lugar de trabajo; adoptar todas las medidas necesarias, incluidas enmiendas legislativas, para garantizar a todos los trabajadores migratorios el derecho a formar y ser miembros de los órganos ejecutivos de los sindicatos.

- **Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (cuarto informe periódico, 2018).⁴⁷ Recomendó, entre otras cuestiones, adoptar un marco regulatorio de la facturación

⁴⁵Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2023). Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FCO%2FARG%2FCO%2F2-3&Lang=es

⁴⁶Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (2020). Observaciones finales sobre el segundo informe periódico. Disponible en: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsmZh886bo4a4Xtk2VOCOZARc3bM%2Fhb3bWkfXQPah8okMnY71mfzPd7cP6jlbw4vMbvCwYJid1ConCwvukiW2dJ51CqjUjfcEKuDx7OtDx4>

⁴⁷Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2018). Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de la Argentina. Disponible en:

hidráulica, que incluya las evaluaciones de su impacto en todas las provincias, precedido de consultas con las comunidades afectadas y con una documentación apropiada de sus efectos sobre las personas y el medio ambiente y, en ese sentido, lo alentó a fomentar energías alternativas y renovables, que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero y establezca metas nacionales con parámetros de referencia definidos; garantizar que los pueblos indígenas sean consultados con el fin de obtener el consentimiento libre, previo e informado a nivel nacional y provincial para otorgar concesiones a empresas de propiedad estatal o a terceros, para la explotación económica de las tierras y territorios tradicionalmente ocupados por ellos; adoptar medidas concretas para reducir el desempleo, protegiendo puestos existentes, con especial atención en las mujeres, jóvenes y habitantes de las zonas rurales; garantizar el derecho a formar y registrar sindicatos y la no interferencia en los procesos internos de los sindicatos, así como proteger a las personas que participan en actividades sindicales y a prevenir y reprimir cualquier tipo de represalias y garantizar la efectividad de los derechos a la negociación colectiva y la representación sindical; adoptar todas las medidas necesarias para progresivamente disminuir el número de trabajadoras y trabajadores que participan en el sector informal de la economía e integrarlas/os al sector formal, y brindarles acceso a la legislación laboral y a la protección social; adoptar medidas de prevención del consumo de tabaco, en especial con la prohibición de la publicidad, incluyendo la ratificación del Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco.

- **Comité de los Derechos de los Niños** (informes periódicos quinto y sexto combinados, 2018).⁴⁸ Recomendó principalmente: instituir un marco jurídicamente vinculante para las empresas nacionales y extranjeras, y velar para que éstas rindan cuentas y para que sus actividades no afecten los DDHH ni contravengan las normas ambientales o de otra índole; exigir a todas las empresas que observen la diligencia debida en relación con los derechos del niño, realizando evaluaciones periódicas sobre los efectos de sus actividades sobre este grupo; intensificar los esfuerzos para erradicar el trabajo infantil mediante el establecimiento de programas multisectoriales a nivel local y regional para luchar contra el trabajo infantil; integrar de forma completa el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna en la legislación nacional; reforzar la aplicación de medidas legislativas y de otra índole para proteger la salud física y mental de NNyA, en particular de NNyA indígenas, contra los daños ambientales causados por terceros, y velar por reducir al mínimo los efectos de la minería y los productos agroquímicos en los factores básicos determinantes de la salud, y porque las entidades responsables rindan cuentas de sus actos y las víctimas tengan acceso a medios de reparación efectivos; realizar acciones

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2FARG%2FCO%2F4&Lang=en

⁴⁸Comité de los Derechos del Niño (2018). Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados. Disponible en:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2FC%2FARG%2FCO%2F5-6&Lang=en

tendientes a la erradicación de la corrupción en los procesos de contratación pública para que los fondos asignados a todos los programas de apoyo al ejercicio efectivo de los derechos de NNyA en todos los niveles se inviertan en su totalidad y de manera eficiente; adoptar medidas para proteger a NNyA respecto de los riesgos que entraña Internet, así como de la representación negativa y la discriminación en los medios de comunicación; ampliar la cobertura de Internet y el acceso a la red de NNyA que viven en las zonas rurales; recopilar sistemáticamente datos sobre seguridad alimentaria y nutrición infantil, incluidos datos relativos a la lactancia materna, el sobrepeso y la obesidad, a fin de determinar las causas profundas de la inseguridad alimentaria y la malnutrición infantil; y establecer una estrategia para combatir la intimidación y el acoso, incluido el ciberacoso.

- **Comité de Derechos Humanos** (quinto informe periódico, 2016).⁴⁹ Recomendó a nuestro país: procurar aumentar la participación de las mujeres en los sectores público y privado y, de ser necesario, aplicar medidas especiales de carácter temporal apropiadas; adoptar medidas concretas para reducir la diferencia salarial que sigue existiendo entre mujeres y hombres y examinar todas las causas que hacen crecer esa disparidad; cumplir con la cuota del 4% para personas con discapacidad en el sector público; e intensificar los esfuerzos en la tramitación de las investigaciones respecto de todas las violaciones de los DDHH del pasado, incluyendo los delitos cometidos por empresarios y/o personal de empresas presuntamente involucradas en delitos de lesa humanidad, asignando los recursos necesarios.

- **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** (séptimo informe periódico, 2016).⁵⁰ Recomendó, entre otras cuestiones: aplicar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; crear más oportunidades para que las mujeres, incluidas las migrantes, puedan acceder a empleos estructurados, por ejemplo, promoviendo el reparto equitativo de las tareas domésticas y familiares, prestando servicios de guardería suficientes y adecuados, y aumentando los incentivos para que los hombres ejerzan su derecho a la licencia parental; adoptar un plan, con plazos establecidos, para aplicar la Recomendación 204 de la OIT de 2015 sobre la transición de la economía informal a la economía formal, con miras a facilitar el acceso de la mujer a la economía formal; recabar información sobre la representación de las mujeres en el sector privado, elaborando estrategias para promover a mujeres en puestos de toma de decisiones, brindándoles formación en gestión, y adoptando medidas legislativas y no legislativas para facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y de cuidados; elaborar un nuevo estudio sobre el trabajo infantil; cumplir estrictamente la legislación sobre la edad mínima

⁴⁹Comité de Derechos Humanos (2016). Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de la Argentina. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/176/94/PDF/G1617694.pdf?OpenElement>

⁵⁰Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2016). Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FAR%2FCO%2F7&Lang=en

de trabajo y emprender campañas de sensibilización para hacerle frente; fomentar programas en todos los niveles para promover el acceso a las oportunidades de empleo de las mujeres que sufren discriminación en razón de sus interseccionalidades; extender el cupo trans a todo el país; adoptar medidas económicas estructurales para reducir la pobreza y mejorar los medios de vida económicos de la mujer, incluyendo medidas específicas, como planes especiales de microcrédito y crédito con intereses bajos y prestación de asistencia técnica y asesoramiento, para aumentar el acceso de las mujeres a préstamos y créditos financieros y promover sus actividades empresariales.

3.2.2.2.2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

La Argentina le otorga un gran valor al Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), no sólo por su rol histórico con su informe de 1979 que denunció las violaciones a los DDHH que estaban ocurriendo en el país durante la última dictadura cívico-militar, sino también por su rol en democracia como mecanismo de alerta temprana que permite avanzar en desarrollos jurisprudenciales, legislativos y de políticas públicas.

El SIDH se compone de la CIDH que es órgano cuasi jurisdiccional, y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), tribunal creado por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, instrumento que goza de jerarquía constitucional en Argentina.

- **Comisión Interamericano de Derechos Humanos**

La CIDH está integrada por siete expertos que actúan a título personal. Además, cuenta con dos Relatorías Especiales: una sobre *Libertad de Expresión* y otra sobre *Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA)*, ambas encabezadas por dos experto/as independientes.

La CIDH tiene dos funciones principales, esto es la promoción y la protección de los DDHH. En el primer caso, elabora informes temáticos, de países y anuales. Además, puede emitir resoluciones sobre ciertos temas y realizar visitas in loco a los países de la Organización de Estados Americanos (OEA), entre otras funciones. Por su parte, su labor de protección está representada por el sistema de peticiones y casos, que incluye las medidas cautelares y las soluciones amistosas, esta última privilegiada por el Estado argentino como mecanismo de acuerdo no contencioso entre las partes.

La CIDH ha publicado diversas resoluciones en las que aborda cuestiones referidas a EDH, tales como: la Resolución N° 3/2021 “Emergencia climática: alcance de las obligaciones interamericanas en materia de derechos humanos”,⁵¹ la Resolución N° 1/21 “Las vacunas contra el COVID en el marco de las obligaciones interamericanas de Derechos

⁵¹ Disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/2021/Resolucion_3-21_SPA.pdf

Humanos”,⁵² la Resolución N° 1/20 “Pandemia y derechos humanos en las Américas”⁵³ y la Resolución N° 1/18 “Corrupción y derechos humanos”.⁵⁴

En 2019, la CIDH a instancias de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales publicó el informe *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*⁵⁵ en el que sistematiza diversos pronunciamientos que se han dado sobre la materia en el contexto del SIDH. Se trata del primer informe general de la Comisión sobre EDH que tiene en cuenta el contexto particular de la región, abordando cuestiones específicas como la privatización de servicios públicos, la justicia transicional, el peso de la deuda externa, las políticas fiscales y el poder de influencia en la toma de decisiones, la situación de las personas defensoras del medio ambiente y la situación de personas y grupos en situación de vulnerabilidad como las personas que viven en la pobreza, problema estructural a lo largo de toda Latinoamérica.

Dicho informe dialoga con los PRNU a los que identifica como la “base mínima de referencia de gobernanza mundial” en materia de EDH, entendiéndolos como un todo coherente que produce sinergias constantes que necesariamente debe interactuar y coexistir con otros estándares jurídicos de carácter vinculante.

Para cumplir con sus obligaciones en materia de DDHH en contexto de actividades empresariales, la REDESCA recuerda a los Estados que tienen el deber de asegurar la efectividad de los DDHH protegidos por los instrumentos interamericanos, así como prevenir con la debida diligencia las violaciones de tales derechos, e investigar, sancionar y reparar sus consecuencias. Asimismo, aboga para que se trascienda la visión de responsabilidad social empresarial tradicional hacia una práctica de efectivo respeto y de debida diligencia en materia de DDHH. Finalmente, realiza recomendaciones tanto para los Estados como para las empresas.

- **Corte Interamericana de Derechos Humanos**

La Corte IDH tiene dos funciones principales: como tribunal contencioso y como emisor de opiniones consultivas (OC) sobre temas traídos a consideración por los Estados Parte o por la CIDH.

La Corte IDH ha abordado temas referidos a EDH en las siguientes OC:

- OC N° 18/03 sobre el principio de igualdad y no discriminación y los trabajadores migrantes (solicitada por México),⁵⁶ donde consideró que los Estados no deben permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores migrantes, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales.

⁵²Para mayor información consultar en: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-21-es.pdf>

⁵³Para mayor información consultar en: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>

⁵⁴Para mayor información consultar en: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-18-es.pdf>

⁵⁵Idem 5

⁵⁶Corte IDH (2003). OC N° 18/03 sobre la Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf

- OC N° 22/16 sobre la personalidad jurídica de los sindicatos, las federaciones y las confederaciones para presentarse ante el sistema interamericano en defensa de sus propios derechos (solicitada por Panamá).⁵⁷

- OC N° 23/17 sobre las obligaciones de los Estados por actividades que pueden generar graves impactos al medio ambiente (solicitada por Colombia),⁵⁸ en la que señala que los Estados tienen la obligación de prevenir daños ambientales significativos, dentro o fuera de su territorio, para lo cual deben regular, supervisar y fiscalizar las actividades bajo su jurisdicción; realizar estudios de impacto ambiental cuando exista riesgo de daño significativo al medio ambiente; establecer un plan de contingencia, a efecto de tener medidas de seguridad y procedimientos para minimizar la posibilidad de grandes accidentes ambientales y mitigar el daño ambiental significativo que se hubiere producido. Asimismo, señaló que los Estados deben actuar conforme al principio de precaución, a efectos de la protección del derecho a la vida y a la integridad personal frente a posibles daños graves o irreversibles al medio ambiente, aún en ausencia de certeza científica. Finalmente, indicó que los Estados tienen la obligación de garantizar el derecho al acceso a la información relacionada con posibles afectaciones al medio ambiente, el derecho a la participación pública de las personas bajo su jurisdicción en la toma de decisiones y políticas que pueden afectar el medio ambiente, entre otras cuestiones.

En lo que refiere a *sentencias*, y sin tratarse de un listado exhaustivo, la Corte IDH se ha pronunciado sobre trabajo esclavo (Caso Trabajadores de la Hacienda Verde vs. Brasil); sobre los impactos de la industria extractiva sobre los pueblos indígenas (Caso Pueblos Indígenas Kaliña y Lokono vs. Surinam); sobre la falta de garantías para la libertad de expresión, asociación y derechos laborales de los trabajadores en una empresa privada (Caso Lagos del Campo vs. Perú); y sobre la afectación del derecho a la seguridad social de una persona mayor por el incumplimiento de decisiones judiciales internas en el marco de un proceso de privatización de una empresa estatal en el mismo país (Caso Muelle Flores vs. Perú). Además, específicamente en los casos *Buzos Miskitos vs. Honduras* y *Martina Vera Rojas vs. Chile*, la Corte IDH utilizó los PNRU entre sus fundamentos.

En lo que respecta a Argentina, el Caso Lhaka Honant (2020) fue el primer caso sobre derechos de los pueblos indígenas en llegar al tribunal interamericano. Se trata de un reclamo por la entrega de un título único para todas las comunidades indígenas respecto de las tierras que ocupan ancestralmente. En su sentencia, la Corte IDH ordenó al Estado argentino delimitar, demarcar y otorgar los títulos de propiedad para las comunidades, y

⁵⁷Corte IDH (2016). OC N° 22/16 sobre la Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1.A y B del Protocolo de San Salvador). Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf

⁵⁸Corte IDH (2017). OC N° 23/17 sobre Medio ambiente y derechos humanos. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_23_esp.pdf

generar las condiciones para garantizar la relocalización de las familias criollas. En 2021 se creó la Unidad para la Ejecución de esta sentencia en el ámbito de la Secretaría de Derechos Humanos (SDH), la que diseñó un plan de acción y de trabajo de cumplimiento de la sentencia sobre la base de cuatro ejes: restitución territorial, mejoramiento de calidad de vida, gestión ambiental y fortalecimiento de actores locales.

3.2.2.3. Tercera etapa: difusión, sensibilización y fortalecimiento de capacidades a agentes clave

El GdT EDH recomienda⁵⁹ que identificadas las partes necesarias y estratégicas para la elaboración del PNAEDH se debe fortalecer la conciencia y el conocimiento sobre temas de EDH. De esta manera, uno de los objetivos primarios de la Coordinación fue la de promover, articular y participar en espacios de difusión, sensibilización y de fortalecimiento de capacidades a agentes del Estado y de las empresas estatales, con incidencia en el diseño e implementación de políticas públicas en materias relevantes al PNAEDH.

A continuación, se detallan algunos de los encuentros llevados a cabo para difundir y sensibilizar sobre el PNAEDH tanto con partes interesadas estatales como no estatales:

*** 2020**

Durante 2020 y en el contexto de la pandemia, la Cancillería comenzó la reelaboración del PNAEDH. En ese sentido, el aliento de la Oficina del ACNUDH resultó fundamental para reorganizar los trabajos, especialmente teniendo en cuenta que, con el cambio de administración a fines de 2019, el tema no tenía un área específica del Estado que se estuviera ocupando de él.

A fines de 2020, se participó en la publicación del artículo “Acciones de la Cancillería en materia de Empresas y Derechos Humanos”, elaborado conjuntamente por la Coordinación y el Punto Nacional de Contacto para la Conducta Empresarial Responsable (PNCA) para la Revista Institucional de la Defensa Pública.

*** 2021**

En el mes de abril, la Coordinación convocó a las áreas internas de la Cancillería para comenzar a diagramar los pasos a seguir para la conformación de una Mesa de Trabajo Interministerial que incluya a todas las reparticiones del Estado Nacional con competencia en la materia.

Durante noviembre (9 y 15) se realizaron reuniones virtuales de presentación del PNAEDH con agencias del Estado y con partes interesadas no estatales, respectivamente.

En diciembre se organizó una nueva reunión con las áreas internas de la Cancillería con el objetivo de informar acerca del desarrollo del PNAEDH, en especial en lo referente a los

⁵⁹Ídem 15

ejes temáticos que serían motivo de consulta con los otros organismos, agencias y empresas del Estado y partes interesadas, para luego avanzar en el diseño de la matriz de la LNB.

*** 2022**

Durante 2022, y con el apoyo de la Oficina del ACNUDH, la OIT, la OCDE, en el marco del Proyecto CERALC y en colaboración con UNICEF, se organizaron diversas capacitaciones y reuniones informativas, de las que participaron organismos, agencias y empresas del Estado, y otras partes interesadas no estatales, incluyendo el sector privado, academia, sociedad civil y representantes de las personas trabajadoras, las que se detallan a continuación:

- 29 de junio: encuentro con organismos y agencias del Estado, en cuyo marco se presentaron los avances en la elaboración PNAEDH y hubo un intercambio de posibles acciones para potenciar el trabajo de la siguiente etapa.
- 30 de junio: presentación de los avances en la elaboración del PNAEDH ante una amplia concurrencia de organizaciones de la sociedad civil, cámaras empresariales, sindicatos y academia.
- 22 de septiembre: taller “Oportunidades para fortalecer y avanzar la conducta empresarial responsable y la debida diligencia desde las políticas públicas”, dirigido a agencias del Estado.
- 23 de noviembre: presentación de los trabajos tendientes a la elaboración de un PNAEDH y la LNB, del que participaron referentes de empresas públicas estatales. La DPN participó en su carácter de elaboradora de la LNB, así como la Oficina Anticorrupción (OA, la que difundió el Registro de Integridad y Transparencia para empresas y entidades (RITE).
- 21 de diciembre: taller con personas funcionarias del Estado focalizado para avanzar en la construcción preliminar de compromisos para el PNAEDH denominado “¿Cómo pueden los distintos ministerios y agencias del Estado construir compromisos en el marco de la elaboración del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos?”.

*** 2023**

Las principales actividades fueron:

- 30 de marzo: encuentro con mandantes tripartitos representantes de centrales sindicales, bajo los auspicios de la OIT. Participaron: la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A), la Central de Trabajadores de la Argentina de los Trabajadores (CTA-T) y la Confederación General del Trabajo (CGT). También, estuvo presente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), la DPN y UNICEF.
- 31 de marzo: reunión con representantes de empleadoras y empresas para la actualización de trabajos del PNAEDH, bajo los auspicios de la OIT. Participaron del encuentro representantes de: la de Cámara Argentina de Comercio y Servicios (CAC), el Consejo

Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), la Unión Industrial Argentina (UIA), LETIS S.A., la Organización Argentina de Mujeres Empresarias (OAME), la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME), HK Argentina - Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana y de Pacto Global de Naciones Unidas. Asimismo, se contó con la participación de la DPN, la que explicó el estado de situación de la LNB, así como de representantes de otras agencias gubernamentales y áreas del MRECIC.

A la vez, se ha participado en las siguientes actividades *programadas por otras agencias del Estado, la sociedad civil y la academia*:

- 28 de marzo de 2022: encuentro organizado el CEADS, en cuyo marco la Coordinación realizó una exposición acerca del proceso de elaboración del PNAEDH. En dicho encuentro participaron aproximadamente 50 representantes de empresas.

- 30 de marzo de 2022: se participó de una jornada organizada por el Instituto de Justicia y Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Lanús, denominada “Empresas y Derechos Humanos: avances y desafíos en la regulación e implementación del marco internacional”, en la que se brindó información relativa a las etapas y avances de construcción del PNAEDH.

- 14 de octubre de 2022: la OA llevó adelante, en la sede de la empresa estatal AySA S.A., la presentación del "RITE como herramienta para la incorporación de la perspectiva de DDHH". En ese marco, la Coordinación moderó un panel en el que se abordaron los trabajos de elaboración del PNAEDH y la sinergia con la OA que de ello resulta.

- 15 de diciembre de 2022: el Foro Ciudadano de Participación por la Justicia y los Derechos Humanos (INPADE/FOCO), con el apoyo del Proyecto CERALC y el ACNUDH y en convenio con la Universidad Nacional de Tres de Febrero, organizó el “Seminario sobre Empresas y Derechos Humanos” con el fin de exponer desde diferentes perspectivas y saberes lo que sucede en materia de EDH, en su responsabilidad social y medioambiental, y las acciones que diversos organismos llevan adelante para liderar acciones enfocadas en DDHH con el fin de impedir, paliar o mitigar daños. En ese marco, la Coordinación participó de un panel referido al proceso de elaboración del PNAEDH, en el que se convocó a las organizaciones de la sociedad civil y la academia allí presentes para que participen del proceso de elaboración de forma activa.

- 16 de febrero de 2023: presentación del PNAEDH en la Mesa de políticas con perspectiva de género y diversidad del Ministerio de Economía (MECON).

- 23 de marzo de 2023: la OA y la Agencia de Acceso a la Información Pública (AAIP) presentaron en la sede del Banco Nación el “Módulo Protección de Datos Personales en el RITE”, dando inicio a la segunda fase del mismo RITE.

- 3 de mayo de 2023: la OA y el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad (MMGyD), con el apoyo de Aerolíneas Argentinas S.A., presentaron ante organismos, agencias,

IF-2023-130325083-APN-DDDHH#MRE

30

empresas del Estado y del sector privado, el “Módulo Género en el RITE” en el Auditorio de la mencionada empresa, en Aeroparque, profundizando la puesta en marcha de la segunda fase del mencionado Registro.

En cuanto a *espacios federales*, se realizaron las siguientes actividades:

- 22 septiembre de 2022: en el marco de la 36° Reunión Plenaria del Consejo Federal de DDHH, la Coordinación presentó los trabajos del PNAEDH con el fin de involucrar a las provincias. Luego se mantuvo un espacio de intercambio con representantes de las provincias ante ese Consejo.

- 6 de marzo de 2023: tuvo lugar el encuentro virtual con gobiernos subnacionales a los efectos de actualizarlos sobre el estado de elaboración del PNAEDH, a la vez que se les propuso una participación más activa, específicamente en la etapa de implementación, considerando sus competencias en el esquema federal. El evento fue coorganizado con la ACNUDH, la DPN y representantes de las organizaciones *Sustentia* y de la Alianza de Territorios Responsables América Latina - Europa (ATRAE).⁶⁰ A los fines de garantizar la mayor representatividad de gobiernos subnacionales, se remitió la invitación a todas las provincias a través del Consejo Federal de DDHH y de la Subsecretaría de Asuntos Nacionales del MRECIC. Participaron representantes de las provincias de Buenos Aires, Chaco, Chubut, Corrientes, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Salta, San Juan, Santa Fe, Tucumán y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Al mismo tiempo, se propiciaron espacios de intercambio *con grupos de interés*, en los que se pudieron recopilar propuestas y preocupaciones de cara a la elaboración de compromisos para el PNAEDH:

- 3 y 23 de marzo de 2023: diálogo con representantes del Consejo de Pueblos Indígenas (CPI), facilitado por el INAI. El 3 de marzo de 2023 se mantuvo una primera reunión con representantes del CPI. El 29 de marzo, en el marco de la participación del CPI en el III Foro Mundial de DDHH En Buenos Aires, se mantuvo una segunda reunión en la que se recopilaron comentarios y aportes para ser considerados en la redacción del PNAEDH.

- 5 de abril de 2023: encuentro con organizaciones de la sociedad civil, auspiciado por la Oficina del ACNUDH y UNICEF. Contó con la participación de representantes de la Asociación por los Derechos Civiles (ADC), la Fundación Interamericana del Corazón Argentina (FIC), la Fundación Plurales/ Coalición Nacional por la Tierra (ILC), la Comunidad Indio Colalao del Valle de Choromoro, la Fundación para el Desarrollo de Políticas Sustentables (FUNDEPS), Conectando Derechos A.C., Abogados y Abogadas del Noroeste Argentino en derechos humanos y estudios sociales (ANDHES), Consciente Colectivo, y la Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales (ADRA). Para garantizar la representatividad federal, el encuentro se llevó a cabo de forma híbrida.

⁶⁰Alianza lanzada en 2021 con el fin de articular el trabajo en políticas públicas sobre EDH en el nivel territorial. De esta Alianza participan varios gobiernos subnacionales de Argentina.

También participó la DPN, la que explicó los trabajos de la LNB, y la Dirección de Negociaciones Económicas Multilaterales (DNEMU) del MRECIC.

- 27 de abril de 2023: reunión con la organización “Contratá Trans”.

- 3 de mayo de 2023: se mantuvo reunión virtual con ANDHES, Fundación Promoción Humana, la Plataforma Argentina de Empresas y Derechos Humanos, INPADE/FOCO y la Fundación Ambiente y Recursos Naturales (FARN). El objetivo fue intercambiar sobre el estado de situación del PNAEDH ya que varias de estas organizaciones no habían podido estar presentes en el encuentro del 5 de abril mencionado más arriba.

La Coordinación ha participado, además, en los siguientes *ámbitos regionales e internacionales* referidos a EDH:

- del 8 al 11 de septiembre de 2020: panel virtual del Quinto Foro Regional sobre EDH para América Latina y el Caribe, titulado “Conducta empresarial responsable en tiempos difíciles: transformando los desafíos en oportunidades”.

- 7 de octubre de 2020: encuentro virtual sobre PNAEDHs organizado por el ACNUDH en Costa Rica.

- 4 de diciembre de 2020: mesa redonda sobre la próxima década de las EDH, dirigida a personas funcionarias públicas que trabajan sobre temas relacionados a políticas públicas sobre EDH y la CER. El objetivo fue realizar un ejercicio de balance de los primeros diez años de los PRNU. La actividad fue organizada por el Proyecto CERALC.

- desde su lanzamiento en febrero de 2021, la Coordinación ha participado de encuentros mensuales de la “Comunidad de Práctica Intergubernamental sobre empresas y derechos humanos”, una plataforma de aprendizaje conformada por representantes de las agencias gubernamentales que lideran la agenda de EDH, incluyendo a las personas funcionarias responsables del diseño e implementación de los PNAEDH. Este espacio es coordinado por la ACNUDH como Secretaría Técnica y cuenta con el apoyo de la OCDE y la OIT.

- 4 al 6 de octubre de 2021: VI Foro Regional sobre EDH para América Latina y el Caribe “*Construyendo la agenda de empresas y derechos humanos y de conducta empresarial responsable para la próxima década*”. Dicho evento fue organizado de forma virtual en el marco del Proyecto CERALC, a diez años de la adopción de los PRNU. Autoridades del MRECIC participaron virtualmente de la apertura del evento, reiterando el compromiso de elaborar el PNAEDH, como parte de la reelección de Argentina como miembro del CDH.

-13 al 15 de julio de 2022 en Bogotá, Colombia: en contexto del VII Foro Regional sobre EDH para América Latina y el Caribe, denominado “*Mejorar la rendición de cuentas para una conducta empresarial más responsable*”, la Coordinación participó del panel de la Comunidad de Práctica Intergubernamental sobre EDH y de una sesión plenaria sobre acciones del Estado para avanzar en la protección contra abusos de DDHH relacionados con la actividad empresarial. Asimismo, participó de un panel centrado en la integración de

la perspectiva de género en la agenda de EDH para la rendición de cuentas empresarial en Latinoamérica y el Caribe.

- 31 de agosto al 2 de septiembre de 2022, en la ciudad de Panamá se realizó el II Seminario Regional de intercambio de conocimientos y diálogo “*Empresas y trabajo decente: la dimensión laboral de la conducta empresarial responsable en América Latina y el Caribe*”, en donde la Coordinación participó de la plataforma para la colaboración y el intercambio de conocimientos sobre las mejores prácticas en la promoción de la dimensión laboral de la CER en América Latina y el Caribe. El seminario fue organizado por la OIT, en el marco del Proyecto CERALC.

- 23 de marzo de 2023, durante el III Foro Mundial de Derechos Humanos, la Coordinación integró una mesa sobre “Empresas y Derechos Humanos: Una agenda clave para los derechos de las mujeres”, organizada por la REDESCA.

En adición y siguiendo la recomendación del GdT EDH de crear *mesas multiactor* (que reúnan a partes interesadas estatales y no estatales), la Coordinación participó de mesas organizadas por el Proyecto CERALC y agencias de ONU, en la mayoría de las ocasiones acompañada del PNCA:

- 30 de septiembre de 2021 y en formato virtual: seminario “*Los Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos: Experiencias Regionales*”, organizado por la Fundación Konrad Adenauer y la Universidad de Monterrey (México), con el apoyo de la ACNUDH Argentina y la Academia Latinoamericana de derechos humanos y empresas. El evento contó con las presentaciones de los gobiernos de Perú, Chile y Argentina, así como de representantes de la academia de diversos países.

- 7 de diciembre de 2021 y en formato virtual: encuentro para abordar las cuestiones de género y EDH llamado: “*La Conducta Empresarial Responsable como herramienta para abordar las brechas de género*”, organizado por ACNUDH, Proyecto CERALC y la UE.

- 7 de junio de 2022: reunión técnica y de seguimiento junto a OIT para la constitución de un punto focal nacional tripartito para la promoción de la Declaración EMN en Argentina.

- 28 de agosto de 2022: Ciclo de Encuentros Empresas por la Infancia y la Adolescencia 2025, organizado por UNICEF con el fin de dialogar entre actores relevantes. Participación en el diálogo sobre “Sector privado y derechos de niñas, niños y adolescentes”.

- 31 de agosto al 2 de septiembre de 2022: “*Seminario Regional Empresas y trabajo decente: la dimensión laboral de la conducta empresarial responsable en América latina y el Caribe*”, del que participaron cuatro representantes de Argentina, pertenecientes al MRECIC, el MTEySS, la UIA y la CGT

- 26 de octubre de 2022: a instancias de OIT, se realizó una reunión con representantes de mandantes tripartitos para informar sobre el proceso de elaboración de la LNB y del PNAEDH, así como para facilitar su contribución en dichos procesos.

- 27 de octubre de 2022: participación en el foro “Empresas por la Infancia” organizado por UNICEF en la que se presentó el documento “Empresas por la Infancia y Adolescencia 2025”, que sistematiza y compila las prioridades de UNICEF en relación con el sector privado y los derechos de las infancias y adolescencias, así como una agenda de trabajo conjunta hasta 2025.

- 17 de noviembre de 2022: la delegación de la UE en Argentina alojó a la mesa multiactor del Proyecto CERALC, con el fin de explicar la propuesta de Directiva sobre la Debida Diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad de la Unión Europea y sus posibles implicancias para Argentina. Contó con la presencia de representantes de las agencias del Estado, organizaciones de la sociedad civil, representantes sindicales y de empresas e instituciones académicas.

Merece ser destacado que durante la elaboración del PNAEDH, *la Argentina invitó al GdT EDH* con el fin de que pudiera realizar un acompañamiento en dicho proceso. La visita ocurrió entre el 14 y el 28 de febrero de 2023 e incluyó trece encuentros con organismos, agencias y empresas del Estado, además de visitas a 3 provincias (Catamarca, Chaco y Neuquén) donde fueron recibidos al más alto nivel), y reuniones con otras dos entidades subnacionales (Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires). Asimismo, el GdT EDH llevó adelante una agenda paralela de actividades con sociedad civil, Pueblos Indígenas, academia, sector privado y otras partes interesadas.

El GdT EDH mantuvo reuniones con: la Jefatura de Gabinete de Ministros (JGM); los ministerios de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto; Economía; Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Desarrollo Social; Mujeres, Géneros y Diversidad; Ambiente y Desarrollo Sostenible; Obras Públicas; así como con las Secretarías de Derechos Humanos, y de Niñez, Adolescencia y Familia; la Agencia Nacional de Discapacidad; el INAI; el INADI; y la OA. El GdT EDH también mantuvo reuniones con funcionarios y funcionarias de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación, el Ministerio Público Fiscal, el Ministerio Público de la Defensa, así como con senadores y diputados nacionales.

En la reunión con empresas de participación estatal estuvieron presentes: Agua y Saneamientos Argentinos S.A, Trenes Argentinos S.A., Correo Oficial de la República Argentina S.A., Playas Ferroviarias de Buenos Aires S.A., Agencia Nacional de Noticias TELAM S.E., Fabricaciones Militares S.E., Casa de la Moneda S.E., Empresa Argentina de Soluciones Satelitales Sociedad Anónima AR-SAT, e INTERCARGO S.A.U. Junto a ellas, también participaron entidades bancarias y de inversión, como el Banco Central de la República Argentina y el Banco de Inversión y Comercio Exterior. Además, el GdT EDH mantuvo reuniones por separado con las empresas Aerolíneas Argentinas S.A. y con Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.

La visita permitió interesar a organismos, agencias y empresas estatales que no estaban participando activamente del proceso de elaboración del PNAEDH, así como representó la posibilidad de afianzar alianzas y fortalecer un entendimiento común en la materia. Luego

de esta visita, se multiplicaron reuniones con organismos, agencias y empresas del Estado, la mayoría de las cuales ya se encontraban en la etapa de elaboración de compromisos para el PNAEDH.

Al finalizar sus labores, el GdT EDH publicó un comunicado manifestando lo que consideró que eran los principales desafíos que enfrenta nuestro país en materia de EDH. Asimismo, valoró la decisión de encarar la elaboración del PNAEDH, señalando la importancia de que éste sea construido con amplia participación y transparencia. Con posterioridad, remitió un informe preliminar que fue presentado en el 53 período de sesiones del CDH el 6 de julio de 2023.

3.2.2.4. Cuarta etapa: redacción del PNAEDH y de sus compromisos

Tal como fue mencionado, en la reunión que se llevó adelante en diciembre de 2022, se propuso a las agencias del Estado y empresas estatales un formulario para la presentación de compromisos.

Asimismo, durante los meses de febrero, marzo y abril del 2023, considerando los comentarios recibidos por parte del GdT EDH luego de su visita, se promovieron instancias de diálogo y de formación en materia de EDH, atendiendo las particularidades de cada uno de los organismos, agencias y empresas del Estado, con el fin de fortalecer entendimientos comunes que permitan avanzar en la construcción del PNAEDH.

De este modo, se generaron al menos tres encuentros y/o intercambios con cada uno de los organismos, agencias y/o empresa estatal que luego presentaron sus compromisos,⁶¹ los que se detallan a continuación.

<p>Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MAyDS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Cambio Climático, Desarrollo Sostenible e Innovación (SCCDS eI) • Secretaría de Control y Monitoreo Ambiental (SCyMA) • Secretaría de Política Ambiental en Recursos Naturales (SPARN) • Subsecretaría Interjurisdiccional e Interinstitucional (SSIeI) • Administración de Parques Nacionales (APN)
<p>Ministerio de Desarrollo Social (MDS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF)
<p>Ministerio de Economía (MECON).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección Nacional de Producción Minera Sustentable (DNPMS) • Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa (SSPyME)
<p>Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MJyDH)</p>

⁶¹También se mantuvieron diálogos con otros organismos, agencias y empresas que por distintos motivos, no lograron presentar compromisos. Cabe indicar que, de las áreas que remitieron compromisos, se consignan en detalle aquellas que fueron identificadas en el envío de los compromisos. En caso de haber recibido una respuesta general por parte de la agencia del Estado en cuestión, se consignó de la misma forma.

<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria de Derechos Humanos – Dirección General de Gestión de Fondos Documentales (SDH – DNGFD) • Dirección Nacional de Promoción y Fortalecimiento para el Acceso a la Justicia (DNPYFAJ) • Instituto Nacional de Asuntos Indígenas (INAI) • Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)
<p>Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subsecretaría de Políticas de Diversidad (SSPD) • Dirección de Programas Transversales de Igualdad (DPTI)
<p>Ministerio de Obras Públicas (MOP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Compras y Suministros (DCyS) • Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (DGTIyC) • Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos (DDRRHH) • Dirección de Políticas de Género y Diversidad (DPGyD) • Dirección Nacional de Integridad y Transparencia (DNIyT) • Unidad Gabinete de Asesores (UGA) • Red de Género y Diversidad MOP (Red GyD) • Gabinete Ambiental MOP (GA) • Unidad Gabinete de Asesores (UGA)
<p>Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (MRECIC)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Derechos Humanos (DIGHU) • Dirección de Economía Digital, Compras Gubernamentales, Servicios, Propiedad Intelectual e Inversiones (DISCI) • Punto Nacional de Contacto para la Conducta Empresarial Responsable (PNCA) • Agencia Argentina de Inversiones y Comercio Internacional (AAICI)
<p>Ministerio de Salud (MSAL)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agencia Nacional de Laboratorios Públicos (ANLP) • Dirección de Respuesta al VIH, ITS, Hepatitis Virales y Tuberculosis (DRVIHVyT) • Dirección de Control de Enfermedades Transmitidas por Vectores (DCETV) • Dirección de Control de Enfermedades Inmunoprevenibles (DCEI) • Dirección Nacional de Abordaje Integral de las Enfermedades No Transmisibles (DNAIENT) • Dirección Nacional de Control de Enfermedades Transmisibles (DNCET)
<p>Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Asuntos Internacionales (DAI)

<ul style="list-style-type: none"> • Subsecretaría de Políticas de Inclusión Laboral (SSPIL)
Ministerio de Transporte (MTR) <ul style="list-style-type: none"> • Comisión Nacional Reguladora de Transporte (CNRT) • Dirección Nacional de Estrategias Inclusivas, Accesibles Y Desarrollo Sostenible del Transporte (DNEIAYDST)
Presidencia de la Nación <ul style="list-style-type: none"> • Oficina Anticorrupción (OA) • Agencia Nacional De Discapacidad (ANDIS)
Jefatura de Gabinete de Ministros <ul style="list-style-type: none"> • Agencia de Acceso a la Información Pública (AAIP)

Empresas y entidades bancarias con participación estatal:

<ul style="list-style-type: none"> • Agua y Saneamientos Argentinos S.A. (AySA)
<ul style="list-style-type: none"> • Banco de la Nación Argentina (BNA)
<ul style="list-style-type: none"> • Banco de Inversión y Comercio Exterior (BICE)
<ul style="list-style-type: none"> • Correo Oficial de la República Argentina S.A. (Correo Argentino)
<ul style="list-style-type: none"> • Corredores Viales S.A. (CVSA)
<ul style="list-style-type: none"> • Empresa Argentina de Navegación Aérea S.E. (EANA)
<ul style="list-style-type: none"> • Empresa Argentina de Soluciones Satelitales S.A. (ARSAT)
<ul style="list-style-type: none"> • Fábrica Argentina de Aviones «Brigadier San Martín» S. A. (FADEA)
<ul style="list-style-type: none"> • INTERCARGO S.A.U. (INTERCARGO)
<ul style="list-style-type: none"> • Playas Ferrovias de Bs. As. S.A. (PFBA)
<ul style="list-style-type: none"> • SOFSE - Operadora Ferroviaria S.E.(SOFSE)

En adición a la remisión de compromisos, los organismos, agencias y las empresas estatales proporcionaron insumos para la redacción del PNAEDH, constituyéndose en un trabajo colaborativo. Principalmente, aportaron información para la redacción del punto 4.1.

De acuerdo al cronograma previsto en la Hoja de Ruta inicial, la redacción final del PNAEDH debía encontrarse finalizada a mayo de 2023. Es por ello que teniendo en cuenta que la LNB fue publicada el 10 de mayo, su diálogo con los compromisos representó un desafío para los organismos, agencias y empresas estatales.

Cabe indicar que para la facilitación de la lectura y seguimiento de los compromisos, se reagruparon los ejes temáticos que habían resultado priorizados en una instancia inicial, de la siguiente manera:⁶²

- Igualdad y no discriminación;
- Gobernanza pública/ Gobierno corporativo;

⁶²El listado no establece un orden de prelación.

- Estándares laborales;
- Empresas y Políticas de Memoria, Verdad y Justicia;
- Medio Ambiente;
- Personas consumidoras y usuarias;
- Acceso a la Información y Protección de Datos.

3.2.2.5. Quinta etapa: aprobación y publicación del PNAEDH

La aprobación del PNAEDH por medio de un acto administrativo refleja el compromiso del Estado argentino en continuar fortaleciendo su agenda en DDHH, mediante compromisos concretos asumidos por agencias y empresas del Estado.

Un primer borrador del PNAEDH fue puesto a consideración de las agencias y organismos que enviaron compromisos a través de una nota GDE,⁶³ de modo que estas pudieran realizar comentarios preliminares sobre el proyecto; paralelamente, se remitió internamente a las áreas del MRECIC. A continuación, se envió a las distintas áreas competentes del MRECIC para su aprobación final, para luego proseguir a la confección del acto administrativo.

4. Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (2023-2026)

4.1. Información sobre las temáticas priorizadas

A los fines de facilitar la lectura de los compromisos del PNAEDH, se brinda información⁶⁴ que da cuenta de la importancia de los temas y enfoques priorizados.

*** Igualdad y no discriminación: derechos de las personas o grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados**

La construcción del PNAEDH tiene como meta contribuir a las políticas de igualdad y no discriminación, siendo uno de sus ejes prioritarios fortalecer políticas que contribuyan a reducir las desigualdades respecto a diversos grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados.

Argentina cuenta con un fuerte andamiaje legislativo, institucional y de políticas públicas contra la discriminación, estas últimas federales y transversales en articulación con la sociedad civil y otras partes interesadas, con el fin de alcanzar una sociedad más diversa e igualitaria.

La CN, así como tratados internacionales con jerarquía constitucional establecen como regla la igualdad y, consecuentemente, disponen la prohibición de todo acto discriminatorio de forma general, a la vez que realizan especial hincapié en personas o grupos en situación de vulnerabilidad e históricamente discriminados, en lo particular. La Ley Nacional N°

⁶³GDE es un sistema integrado de caratulación, numeración, seguimiento y registración de movimientos de todas las actuaciones y expedientes del Sector Público Nacional.

⁶⁴Estas notas no son exhaustivas de todas las políticas que realizan las agencias del Estado, sino que pretenden ser una guía para la lectura de los compromisos.

23.592 de Actos Discriminatorios,⁶⁵ actualmente con proyectos de actualización, es la principal norma en la materia. En adición, el artículo 80 del Código Penal de la Nación prevé el homicidio agravado por odio racial. Nuestro país, además, le ha otorgado jerarquía constitucional a la Convención para la Eliminación de la Discriminación Racial de la ONU.⁶⁶

El *INADI* es un organismo descentralizado bajo la órbita del MJyDH de la Nación, que tiene como objetivo la construcción de políticas públicas y promover la legislación contra la discriminación, entendiéndola como un fenómeno multidimensional que atraviesa a grupos estigmatizados, segregados y/o perseguidos y, por lo tanto, para su abordaje es necesario contar un enfoque interseccional. Cuenta con un canal de denuncias, incluyendo las referidas al ámbito laboral, ofrece asesoramiento y patrocinio legal. Además, tiene un Observatorio de Medios y Redes Sociales, encargado de detectar y analizar los discursos sociales discriminatorios y de odio en el ámbito de los medios y las redes sociales, con el fin de aportar elementos prácticos para el análisis del mencionado fenómeno social. Finalmente, en 2005 publicó un Plan Nacional contra la Discriminación, el cual, está siendo actualizado a 40 años de democracia con 40 acciones específicas a cumplir por el Estado argentino. Asimismo, el INADI publica periódicamente un mapa nacional de la discriminación.⁶⁷

Por otra parte, también existen varias agencias del Estado que tienen entre sus mandatos la construcción de políticas tendientes a contribuir a condiciones de igualdad para todas las personas, con especial foco en determinados grupos en situación de vulnerabilidad.

El *INAI*, es un organismo descentralizado dependiente de la SDH, que elabora y coordina políticas públicas para garantizar el desarrollo comunitario, el derecho a la salud y la educación, el acceso a la tierra y la preservación de las identidades culturales indígenas. Asimismo, impulsa la participación de estas comunidades en el diseño y gestión de las políticas de Estado que las involucran, respetando sus formas de organización tradicional y sus valores.

Es dable recordar que la CN, en su artículo 75 inciso 17 reconoce la preexistencia étnica y cultural de los pueblos indígenas argentinos. Nuestro país es, a la vez, signatario del Convenio 169 de OIT⁶⁸ que establece dos postulados básicos, por un lado el derecho de los pueblos indígenas a mantener y fortalecer sus culturas, formas de vida e instituciones propias y, por el otro, su derecho a participar de manera efectiva en las decisiones que los

⁶⁵Congreso de la Nación (1988). Ley N°23.592. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

⁶⁶Congreso de la Nación (1968). Ley N° 17.722. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/122553/norma.htm>

⁶⁷Acceso al último mapa: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/06/mapa_nacional_de_la_discriminacion.pdf

⁶⁸Congreso de la Nación (1992). Ley N° 24.071. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/470/norma.htm>

afectan. La Argentina también ha aprobado la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas de la ONU y la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de la OEA.

La *ANDIS*, dependiente de la JGM, fomenta el desarrollo y la aplicación de políticas que consoliden los derechos de las personas con discapacidad potenciando la transformación social y la inclusión desde una mirada social de la discapacidad. En la actualidad, se encuentra vigente la Ley N° 22.431 de Protección integral de los discapacitados.⁶⁹ Teniendo en cuenta su necesidad de actualización, la *ANDIS* llevó a cabo un proceso de consulta pública federal, destinada a la población en general, así como un proceso de consulta y diálogo con todas las agencias del Estado con competencia en la materia para crear una nueva ley en materia de discapacidad en línea con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,⁷⁰ la cual cuenta con jerarquía constitucional.

También, en cuanto a personas con discapacidad es importante mencionar la creación del *Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad (RIDE L)*.⁷¹ La creación de esta figura tiene el objetivo principal de garantizar un cumplimiento efectivo del cupo del 4% establecido por la Ley N° 22.431, en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Estado nacional, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. Con el afán de cumplir con esta obligación, no solo en términos cuantitativos, sino también cualitativos, al promover el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las personas con discapacidad a través de acciones que aseguren la autonomía, el desarrollo y el desempeño en el organismo en el que realicen tareas, y atendiendo a las individualidades, requerimientos y potencialidades tanto de la persona como de su entorno laboral, la función de *RIDE L* busca acompañar las trayectorias laborales de las personas con discapacidad en toda la administración pública nacional.

La *Dirección Nacional de Migraciones* es el órgano rector en materia de migraciones, velando por los compromisos asumidos por el Estado nacional en lo que refiere a DDHH, integración y movilidad de los y las migrantes. En adición, la SDH cuenta con una Dirección Nacional de Equidad Racial, Personas Migrantes y Refugiadas que tiene como objetivo la implementación a nivel federal de políticas públicas de promoción de los DDHH y la integración de las poblaciones afroargentinas, afrodescendientes, africanas, personas refugiadas y migrantes y de la comunidad gitana, fomentando la valoración y visibilización de sus aportes étnico-culturales a la identidad nacional. Actualmente, se

⁶⁹Congreso de la Nación (1981). Ley N° 22.431. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/20620/texto#:~:text=%2D%20Las%20empresas%20de%20ranspone%20colectivo,a%20los%20que%20deban%20concurrir.>

⁷⁰Congreso de la Nación (2008). Ley N° 26.378. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm>

⁷¹PEN (2021). Resolución conjunta Secretaría de Gestión y Empleo Público y *ANDIS* N° 3/21. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/255385/20211229>

encuentra vigente la ley N° 26.165⁷² de reconocimiento y protección al refugiado, al igual que la Ley N° 27.512⁷³ de reconocimiento y protección de las personas apátridas.

Por su parte, la *SENAF*, dependiente del MDS, se ocupa de diseñar, elaborar e implementar políticas públicas de carácter federal e inclusivas destinadas a promover los derechos de NNyA, personas mayores y familias. La normativa rectora es la Ley N° 26.061⁷⁴ de protección integral de los derechos de las niñas, niños, y adolescentes. Nuestro país le ha asignado jerarquía constitucional a la Convención sobre los Derechos del Niño⁷⁵ y a la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.⁷⁶

Finalmente, se señala que la Cancillería adoptó en 2020 para el sector público nacional la *definición de antisemitismo* de la Alianza Internacional para la Memoria del Holocausto,⁷⁷ organización internacional de la que Argentina es el único país miembro de América Latina. Luego, esta definición fue adoptada por más de 70 organismos e instituciones, incluyendo clubes de fútbol y universidades públicas y privadas.

***Derechos de las Mujeres y Diversidades⁷⁸**

La participación de mujeres y LGBTI+ en el mundo del trabajo se ha incrementado en la Argentina reciente. Sin embargo, su acceso, permanencia y desarrollo laboral se ven obstaculizados por la desigualdad de género estructural, la que se manifiesta como un conjunto de brechas y segregaciones en la participación en el trabajo, en los ingresos y en las jerarquías ocupacionales, entre otras cuestiones.

Al analizar las tasas básicas del mundo laboral⁷⁹ se observa que las mujeres participan menos que los varones en el mercado de trabajo. La tasa de actividad es 18,4 puntos porcentuales menor a la de los varones (51,7% vs 70,1%). Por su parte, la tasa de desocupación es del 7,8% para las mujeres, mientras que para los varones es del 6,1%. Además, la tasa de subocupación horaria es de 13,3% para las mujeres, 3,9 puntos superior a la de los varones. De este modo, las mujeres no solo enfrentan mayores dificultades para

⁷²Congreso de la Nación (2006). Ley N° 26.165. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/122609/norma.htm>

⁷³Congreso de la Nación (2019). Ley N° 27.512. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27512-327259/texto>

⁷⁴Congreso de la Nación (2005). Ley N° 26.061. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/110778/norma.htm>

⁷⁵Congreso de la Nación (1990). Ley N° 23.849. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/249/norma.htm>

⁷⁶Congreso de la Nación (2017). Ley N° 27.360. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/275000-279999/275347/norma.htm>

⁷⁷PEN (2020). Resolución MRECIC N° 114/2020. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/230279/20200608>

⁷⁸Teniendo en cuenta que los derechos de las mujeres y diversidades exceden ampliamente el abordaje de igualdad y no discriminación, se han consignado de forma separada a los fines descriptivos.

⁷⁹Cálculos realizados en base a la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH-INDEC). Segundo Trimestre de 2022. Disponible en: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

conseguir trabajo, sino también para trabajar una jornada completa. A su vez, la incidencia de formas de trabajo no registrado es mayor en las mujeres que en los varones.

A lo anterior se agrega la existencia de una marcada segregación horizontal en la composición de la ocupación por género según rama de actividad. Las mujeres son mayoría en los sectores de servicio doméstico, salud y educación, mientras que los varones son mayoría en el transporte, la industria y la construcción. La segregación vertical o “techo de cristal”, por su parte, produce una escasa presencia de mujeres en los puestos de dirección y de toma de decisiones de las empresas. Esto se ve reflejado en que sólo el 5,1% de las mujeres ocupadas acceden a cargos de dirección o jefatura, mientras que en el caso de los varones esa cifra alcanza el 8,4%.⁸⁰

Las condiciones más desfavorables para las mujeres en cuanto al acceso al empleo y la permanencia en él se ven reflejadas en la brecha de ingresos: las mujeres perciben ingresos que, en promedio, son un 28,1% menores que los de los varones, brecha que se amplía a 34,6% en el caso del empleo informal (sin descuento jubilatorio).

El caso de LGBTI+ es particularmente crítico. Un primer factor de asimetría está en la inexistencia de estadísticas oficiales que permitan visibilizar su situación laboral en nuestro país. No obstante, distintas investigaciones muestran que experimentan tasas de informalidad muy pronunciadas y que se encuentran expuestas a constantes situaciones de violencia dentro y fuera del ámbito laboral.

Estas desigualdades tienen su origen en la división sexual del trabajo y en la desigual distribución del trabajo de cuidados.

En el mundo del trabajo se hacen visibles supuestos aspectos culturales que "justifican" una inserción diferencial. Las tareas asignadas según los estereotipos de género funcionan de forma limitante para el desarrollo personal y social de las personas y se convierte en el pilar de las asimetrías entre los géneros. La división sexual del trabajo asigna las tareas productivas a los varones y las reproductivas a las mujeres y LGBTI+.

Producto de lo anterior, la distribución del trabajo de cuidados recae mayoritariamente sobre las familias y, dentro de estas, sobre las mujeres y LGBTI+. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT 2021) del INDEC, las mujeres dedican un promedio de 6 horas semanales al trabajo de cuidados (limpiar, cocinar, cuidar a menores y mayores de edad), mientras que en el caso de los varones ese tiempo se reduce a un promedio de 2,75 horas semanales.

De este modo, cuando hacemos foco en los cuidados nos encontramos con el origen de la desigualdad de género en el mundo laboral. El hecho de que socialmente sea responsabilidad de las mujeres y LGBTI+ impacta en las posibilidades de participación en el mercado laboral.

⁸⁰Idem 80

Por último, las situaciones de violencia y acoso por motivos de género producidas tanto dentro como fuera del ámbito de trabajo resultan claves para comprender las dificultades que enfrentan mujeres y LGBTI+ en sus trayectorias laborales. Para el abordaje específico de las violencias por motivos de género en el mundo del trabajo, en el año 2020 la Argentina ratificó con la Ley N° 27.580 el Convenio 190⁸¹ y la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT.

Por lo expuesto, se desprenden desafíos tanto para el Estado como para las partes involucradas en el mundo laboral, entre los que se encuentran las empresas, pues deben impulsar los cambios necesarios para modificar las condiciones que permiten y reproducen las desigualdades estructurales de género. En ese marco, las empresas pueden implementar medidas de igualdad surgidas de las negociaciones colectivas, impulsar planes de igualdad a su interior, promover acciones como capacitaciones sobre las medidas existentes para la prevención y la protección contra la violencia laboral, elaborar y adoptar protocolos contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo que aseguren espacios de trabajo libres de violencias, así como reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo laboral.

El cuadro de desigualdad estructural descrito se ve agravado, en muchos casos, por la intersección del género y/o la orientación sexual con otras características de las personas, como la clase social, la etnia, la nacionalidad, la edad y la discapacidad, entre otras.

Desde el Estado Nacional se vienen implementando una serie de políticas para abordar esta problemática de manera integral, entre las que se pueden destacar:

- El *Segundo Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024*,⁸² que aborda de manera integral, participativa, federal, multiagencial, transversal e interseccional la problemática estructural de las violencias contra las mujeres y LGBTI+, en la cual tanto el Estado como toda la sociedad tienen injerencia.

- *El Sello Igualar*, instrumento del Programa Nacional Igualar que propone a las organizaciones del mundo del trabajo el desarrollo de un proceso de transformación organizacional con el objetivo de contribuir en la reducción de la desigualdad de género, aportando a la generación de espacios laborales más justos, inclusivos y libres de violencias por motivos de género.

- La implementación de la Ley N° 27.636 "*Diana Sacayán-Lohana Berkins*",⁸³ que establece que las personas travestis, transexuales y transgénero, que reúnan las condiciones de idoneidad, deberán ocupar cargos en el sector público nacional en una proporción no

⁸¹Congreso de la Nación (2020). Ley N° 27.580. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27580-345170/texto>

⁸²Para mayor información consultar en: <https://www.argentina.gob.ar/generos/plan-nacional-de-accion-contra-las-violencias-por-motivos-de-genero-2022-2024>

⁸³Congreso de la Nación (2021). Ley N° 27.636. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm>

inferior al 1% del total de los cargos. Además, busca generar incentivos para las contrataciones de las empresas del sector privado.

- La *reglamentación del artículo 179 de la Ley N° 20.744 de Contratos de Trabajo*,⁸⁴ que establece la obligación para el sector empleador de contar con espacios de cuidado para niños y niñas a cargo de las personas trabajadoras que emplean, con el objetivo de promover la corresponsabilidad de los cuidados.

- El *Programa Registradas*, con el objetivo de reducir la informalidad en el sector de trabajadoras de casas particulares, garantizar su acceso y permanencia a un empleo registrado e incentivar su bancarización.

- La elaboración del *Proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad"*, que propone la creación de un Sistema Integral de Cuidados que garantice la provisión, la socialización, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado, entre el sector público, el sector privado, las familias y las organizaciones comunitarias y entre todas las identidades de género, para que todas las personas accedan a los derechos de cuidar y ser cuidadas en condiciones de igualdad.

* **Gobernanza pública/ Gobierno corporativo**

Desde una perspectiva de DDHH, la *corrupción* es “un fenómeno caracterizado por el abuso o desviación del poder encomendado, que puede ser público o privado, que desplaza el interés público por un beneficio privado (personal o para un tercero), y que daña la institucionalidad democrática, el Estado de Derecho y afecta el acceso a los derechos humanos”.⁸⁵ Este fenómeno afecta a los DDHH en su integralidad, incluyendo el derecho al desarrollo; debilita la gobernabilidad y las instituciones democráticas, fomenta la impunidad, socava el Estado de derecho y exacerba la desigualdad, con impactos en personas y grupos en situación de pobreza o de mayor vulnerabilidad.⁸⁶

Nuestro país cuenta con una *Estrategia Nacional de Integridad (ENI)*,⁸⁷ que es una propuesta integral de carácter preventivo que apunta a generar políticas y promover prácticas que operen como una barrera a la corrupción, entendida como fenómeno multidimensional, sistémico y complejo, históricamente situado, que no encuentra homogeneidad en sus manifestaciones más elementales ni puede ser unívocamente interpretado. Es por eso que la ENI incorpora el cruce de perspectivas entre las políticas de integridad y los DDHH, género y diversidad, y el cuidado del medio ambiente, entre otros.

Bajo esta perspectiva, la *OA*, creada por la Ley N° 25.233, tiene como fin el diseño y la implementación de políticas, programas, normas y acciones de prevención y transparencia,

⁸⁴Congreso de la Nación (1974). Ley N° 20.744. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

⁸⁵CIDH (2019). Corrupción y derechos humanos: Estándares interamericanos. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/CorrupcionDDHHES.pdf>

⁸⁶Ídem 86

⁸⁷Para mayor información consultar en: <https://www.argentina.gob.ar/anticorrupcion/asistencia/estrategia>

la promoción de la ética pública, y la asistencia técnica a los organismos que comprenden a la Administración Pública Nacional centralizada y descentralizada, empresas, sociedades y todo otro ente público o privado con participación del Estado o que tenga como principal fuente de recursos el aporte estatal.

En este contexto, se avanzó en una interpretación de la concepción tradicional de corrupción, entendiéndola como un problema multicausal e históricamente situado que implica una forma de abuso de poder. Desde este enfoque, la corrupción no se considera un simple acto egoísta, racional y aislado, sino una práctica social, moldeada por nociones culturales acerca del poder, los privilegios y el estatus social. En este marco, la corrupción puede ser abordada y analizada como instrumento que ayuda a construir, sostener y expandir un orden social basado en relaciones desiguales entre distintos grupos sociales. Frente a la incorporación de este análisis estructural, el discurso y la práctica de los DDHH desempeñan un papel clave porque focalizan su atención en las relaciones desiguales de poder y en posibles estrategias para impulsar transformaciones sociales que promuevan la igualdad, la eliminación de la discriminación y la remoción de los obstáculos económicos, legales y políticos que le impiden a las personas organizarse y movilizarse para enfrentar y prevenir la corrupción.

Este cambio de perspectiva impone salir de una mirada en donde el escenario de ocurrencia del fenómeno es el sector público de manera exclusiva y entender que la corrupción ocurre y se manifiesta en diferentes ámbitos. Es decir, las políticas de integridad deben atender a las situaciones de vulnerabilidad que transcurren en ministerios, organismos pero también a aquellas que aparecen en el sector privado y en la interacción con el sector público. Este segundo punto es el que alentó la construcción del *RITE*,⁸⁸ como espacio para que las empresas muestren sus compromisos en esta materia, pero también como herramienta para promover y democratizar el desarrollo de integridad en el ámbito empresarial.

El RITE es una plataforma impulsada por la OA con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que cuenta con dos secciones principales: el registro en sí, que permite a las empresas y entidades visibilizar su compromiso con los negocios éticos; y la caja de herramientas, para acompañar en el desarrollo de integridad y permitir a los organismos públicos de todo el país tener un mejor conocimiento de la integridad de las empresas para sus contrataciones.

El RITE es voluntario, gratuito, federal y construido de manera colaborativa, como una acción colectiva multiactoral. La primera fase del registro, consistente en el diseño de un cuestionario autoadministrado sobre cuestiones de integridad, fue elaborada con la participación de empresas, organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas, expertos y expertas y organismos públicos vinculados a la temática.

⁸⁸Para mayor información consultar en: <https://www.rite.gob.ar/>

Con estos avances, la OA comenzó una segunda fase de diseño del registro, buscando incorporar la debida diligencia en DDHH y en los compromisos en materia de integridad de las empresas. Las políticas de integridad deben avanzar en su interseccionalidad incorporando una perspectiva de género, DDHH y respeto al ambiente. Para esta tarea la OA tomó como referencia a los PRNU, las LDEM, la Declaración EMN y los estándares interamericanos en materia de EDH. Así, durante los meses de octubre y noviembre del 2022, avanzó en el desarrollo del Módulo de Género en articulación con el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad. El cuestionario elaborado fue validado en las mesas de trabajo con una multiplicidad de personas interlocutoras, presentado en mayo de 2023 y se encuentra en fase de programación para sumarlo a la plataforma del RITE. Durante 2023 se prevé el diseño de un nuevo módulo vinculado a datos personales, cuyo diseño fue anunciado en una actividad desarrollada en conjunto con la AAIP.

En lo que refiere a instrumentos internacionales referidos a la lucha contra la corrupción, nuestro país ha suscripto la Convención Interamericana contra la Corrupción de la OEA,⁸⁹ la Convención para Combatir el Cohecho a Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la OCDE⁹⁰ y la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción.⁹¹ La particularidad de la Convención de la OCDE es que es el primer instrumento internacional de alcance global sobre lucha contra la corrupción que se centra en la faz “activa” del cohecho transnacional, es decir en “la oferta, la promesa o la concesión” de cualquier beneficio indebido, en lugar de hacerlo en la solicitud, aceptación o recepción de ese beneficio indebido.

La gobernanza pública y la sostenibilidad son conceptos interrelacionados que también resultan aplicables en el marco de los *tratados bilaterales de inversión y los capítulos de inversión de los tratados de libre comercio*. Estos acuerdos, al establecer obligaciones para con los inversores e inversiones extranjeras, pueden limitar la capacidad de los gobiernos para cumplir con objetivos de política pública y regular ciertos sectores de la economía. Por ello, al momento de negociarlos, nuestro país propicia que tomen en consideración la sostenibilidad social, económica y ambiental del Estado contratante receptor de inversión, de modo que se respeten los DDHH, el medio ambiente y la diversidad cultural, y promuevan la inclusión social y la equidad.

A la luz de dicho objetivo, nuestro país promueve que los tratados de inversión incluyan elementos como: la protección de la inversión productiva, que contribuya al desarrollo económico del Estado y que sea realizada de acuerdo con las leyes y reglamentos del Estado receptor; el reconocimiento del derecho del Estado a regular para cumplir con

⁸⁹Congreso de la Nación (1997). Ley N° 24.759. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/41466/norma.htm>

⁹⁰Congreso de la Nación (2000). Ley N° 25.319. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64615/norma.htm>

⁹¹Congreso de la Nación (2006). Ley N° 26.097. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116954/norma.htm>

objetivos de política pública, tales como la protección de la salud, la seguridad, el medio ambiente, la moral pública, la protección social o de los consumidores, la promoción y la protección de la diversidad cultural; disposiciones sobre responsabilidad social empresarial; normas sobre transparencia; previsiones para que un inversor no acceda a la protección del tratado si se ha establecido o desarrolla sus actividades mediante actos de corrupción; previsiones para no alentar la inversión extranjera mediante la flexibilización de medidas sanitarias, de seguridad o ambientales, o de normas laborales; el establecimiento de un código de conducta para árbitros en el marco del mecanismo para la solución de controversias (entre Estados o inversor-Estado); excepciones generales respecto de medidas que adopte el Estado para salvaguardar la seguridad, la vida o la salud pública, el medioambiente, los recursos naturales y el orden público, entre otros intereses esenciales.

Por su parte, las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable*, a las que Argentina ha adherido, reconocen y alientan los aportes positivos de las empresas al progreso económico, medioambiental y social, pero también entienden que las actividades empresariales pueden generar impactos negativos en ámbitos como los DDHH, el empleo y las relaciones laborales, el medio ambiente, la divulgación de información, el cohecho y otras formas de corrupción, los intereses de las personas consumidoras, la ciencia, la tecnología y la innovación, la competencia y las cuestiones tributarias.

Como se mencionó en el punto 2.1.1, la debida diligencia es el proceso que deben llevar a cabo las empresas para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan los impactos negativos, reales y potenciales de sus propias actividades, cadenas de suministro y otras relaciones comerciales. Una debida diligencia eficaz debe estar apoyada por medidas para integrar la CER en las políticas y sistemas de gestión, además de pretender posibilitar que las empresas reparen o colaboren en la reparación de los impactos negativos que causan o a los que contribuyen. La naturaleza y el alcance de la debida diligencia dependen de factores tales como el tamaño de la empresa o la naturaleza de sus productos o servicios. A su vez, la debida diligencia se basa en el riesgo. Las medidas que tome una empresa para llevar a cabo la debida diligencia deben ser acordes a la gravedad y a la probabilidad del impacto negativo. La debida diligencia puede ayudar a las empresas a crear más valor, entre otras cosas, mediante: la identificación de oportunidades para reducir costos, el fortalecimiento de la gestión de los riesgos empresariales y operativos específicos de las empresas y una menor exposición a riesgos sistémicos.

En función de lo especificado en las mencionadas Directrices, *Argentina ha establecido el PNCA*, que tiene entre sus principales tareas difundirlas y contribuir a la resolución de los problemas que puedan surgir en relación con su aplicación en casos concretos, actuando como mecanismo voluntario de reclamación no-judicial.

Cabe destacar que, recientemente, Argentina adhirió a la Recomendación de la OCDE sobre el papel del gobierno en la promoción de la CER. En ella, se recomienda, entre otros

puntos, que los países adherentes desarrollen y revisen los marcos legales y otros marcos regulatorios para crear condiciones propicias para la CER, que la promuevan en las áreas de política pública relevantes y que propicien el acceso a mecanismos de reparación.

***Derechos y estándares laborales**

Para la Argentina, lograr el trabajo digno para todas las personas implica proteger, y promover los DDHH del trabajo. En este sentido, nuestro País ha trabajado activamente en el establecimiento de altos estándares para lograrlo.

En materia internacional, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo⁹² es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de las personas trabajadoras de respetar y defender los valores humanos fundamentales: 1) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 3) la abolición efectiva del trabajo infantil; 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y 5) un entorno de trabajo seguro y saludable. La dimensión laboral de la CER hace referencia a las normas internacionales del trabajo de la OIT, y en particular, a estos cinco principios y derechos fundamentales que deben ser respetados aun cuando el país en cuestión no haya ratificado los Convenios pertinentes.

En ese sentido, Argentina ha ratificado los llamados diez convenios fundamentales de la OIT: Convenio 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio; Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración; Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Además, nuestro país ha ratificado el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales y el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.⁹³

Por su parte, como ya se ha mencionado precedentemente, la Declaración EMN sienta las bases para el diálogo entre el Estado, el sector trabajador y el sector empresarial, a fin de asegurar una conducta empresarial incluyente, sostenible y responsable. Esta Declaración constituye una guía para que el gobierno y los actores sociales colaboren activamente en una CER para el logro del trabajo digno.

⁹²Para mayor información consultar en: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

⁹³Para mayor información consultar en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102536

La dimensión laboral de la CER también constituye un tema de relevancia para promover la realización de los derechos laborales en este contexto, Argentina se encuentra en elaboración de su cuarto Programa de Trabajo Decente País, un instrumento que enmarca las acciones de la OIT en base a las prioridades nacionales definidas de forma tripartita, que en sus líneas estratégicas destaca la importancia de esta temática.

Se destaca que, recientemente, nuestro país obtuvo el estatus de *“País Pionero” de la Alianza 8.7*, una asociación global inclusiva comprometida con el logro de la Meta 8.7 de los ODS, adoptados por la ONU en 2015. Los socios de esta Alianza son gobiernos, agencias y entidades de la ONU, organismos intergubernamentales, organizaciones regionales, interlocutores sociales, redes empresariales y organizaciones de la sociedad civil. La categoría "País Pionero" distingue a los Estados que adoptaron legislación y establecieron políticas, mecanismos de coordinación y renovaron su voluntad política para promover nuevos enfoques, con la intención de allanar el camino e inspirar a otros países que enfrentan problemas similares, sin dejar a nadie atrás, para poner fin al trabajo infantil hacia 2025 y a la esclavitud moderna hacia 2030. En este sentido, la hoja de ruta presentada por nuestro país incluye objetivos específicos para trabajar en la erradicación de estos delitos en las cadenas de valor y suministros, fomentando la CER y los procesos de debida diligencia para el cumplimiento de los DDHH por parte de las empresas.

En el plano nacional, Argentina cuenta con una amplia legislación en materia laboral, incluyendo: acciones focalizadas en determinadas actividades, como el régimen de casas particulares o de trabajo agrario, y políticas y programas dirigidos a promover y proteger los derechos de las personas trabajadoras, con foco en quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad. Sobre estas últimas, a continuación se destacan las políticas de seguridad social, acciones de resolución de conflictos colectivos e individuales y de negociación colectiva; políticas y acciones de prevención de la trata de personas y del trabajo forzoso y asistencia a las víctimas; programas de prevención para la salud y seguridad en el trabajo como el Programa de Empleadores con Alta Siniestralidad; políticas de fiscalización como el Programa Nacional de Regulación del Trabajo; políticas para erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente, fomentando espacios de cuidado en zonas críticas, como el Programa Buena Cosecha; políticas de promoción del empleo, formación profesional, de desarrollo de proyectos socio productivos, socio comunitarios, socio laborales y de terminalidad educativa, como el Programa de Inserción Laboral, Programa de Trabajo Autogestionado, Programa Empleo Independiente, Programa Potenciar Trabajo, Programa Fomentar Empleo y el Programa Puente al Empleo, entre otros.

Asimismo, nuestro País cuenta con una larga tradición de diálogo social institucionalizado, que permite conformar políticas públicas con una visión tripartita que fomente el compromiso de los actores del mundo del trabajo en las problemáticas, como la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el mundo laboral (CTIO) o la Comisión Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI).

Respecto al trabajo infantil, además de lo mencionado más arriba, se encuentra en proceso de actualización el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (2018-2022), el que deberá ser ejecutado por la CONAETI y con participación de las provincias a través de las Comisiones Provinciales para la Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil (COPRETI), las que coordinan las actividades que se implementan en cada uno de los 24 gobiernos subnacionales. Argentina, además cuenta con una *Red de Empresas contra el Trabajo Infantil* como plataforma de diálogo entre el sector público y privado para erradicar el trabajo infantil y proteger a las personas trabajadoras adolescentes. Recibe asesoramiento de la CONAETI, así como de OIT.

* Medio Ambiente

Nuestro planeta se enfrenta hoy a una triple crisis que condiciona las posibilidades de desarrollo de los países y afecta la calidad de vida de nuestras sociedades: el cambio climático, la contaminación y la pérdida de biodiversidad. Siendo la actividad humana la principal causa de estos fenómenos, resulta imprescindible involucrar al sector privado en la mitigación de sus impactos y la protección del ambiente, para poder garantizar el pleno disfrute de los DDHH.

Existen diversos instrumentos internacionales con jerarquía constitucional donde se plasma el derecho de las personas a un medio ambiente sano, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁹⁴ y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (“Protocolo de San Salvador”).⁹⁵ En esta línea, en 2021 el CDH aprobó la Resolución N° 48/13,⁹⁶ que reconoce el derecho humano a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible.

En este sentido, debemos destacar las premisas jurídicas establecidas por nuestra CN en materia ambiental. En primer lugar, existe un reparto de competencias establecido por el artículo 41, que delega en el Estado Nacional la responsabilidad de fijar los presupuestos mínimos de protección ambiental, sin alterar las jurisdicciones locales, los cuales son complementados por las provincias. Asimismo, son los 24 gobiernos subnacionales los que detentan el dominio originario de sus recursos naturales (artículo 124), a la vez que ejercen el poder de policía ambiental sobre los recursos que se encuentran en su territorio (artículo 41) y conservan todos los poderes no delegados a la Nación (artículo 121).

⁹⁴Congreso de la Nación (1986). Ley N° 23.313. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>

⁹⁵Congreso de la Nación (1996). Ley N° 24.658. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37894/norma.htm>

⁹⁶CDH (2021). Resolución N° 48/13. Disponible en: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2FRES%2F48%2F13&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

La Ley N° 25.675,⁹⁷ conocida como *Ley General del Ambiente* establece, entre otras cuestiones, los principios de la política ambiental y los presupuestos mínimos para el logro de una gestión sustentable y adecuada del ambiente, la preservación y protección de la diversidad biológica y la implementación del desarrollo sustentable.

Entre los diversos tratados internacionales que ha ratificado nuestro país en materia ambiental, se encuentran el *Acuerdo de Escazú*;⁹⁸ el Convenio sobre la Diversidad Biológica;⁹⁹ la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático;¹⁰⁰ la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres;¹⁰¹ la Convención de Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación, Degradación de Tierras y Sequía;¹⁰² el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes;¹⁰³ el Convenio de Rotterdam sobre el Procedimiento de Consentimiento Fundamentado Previo Aplicable a Ciertos Plaguicidas y Productos Químicos Peligrosos Objeto de Comercio Internacional;¹⁰⁴ Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimiento Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación;¹⁰⁵ entre otros.

En este punto, se debe destacar especialmente el *Principio de Responsabilidades Comunes pero Diferenciadas* de los países desarrollados y los países en desarrollo, reconociendo el esfuerzo mayor que deben hacer los primeros, tanto en la limitación de sus emisiones como en el aporte de fondos que requerirá la implementación de los Acuerdos Multilaterales sobre el Medio Ambiente (AMUMAS), tal como establece el Principio 7 de la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Desarrollo.¹⁰⁶

Nuestro país, además, es signatario del Acuerdo de París¹⁰⁷ dentro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, por medio del cual asumió el

⁹⁷Congreso de la Nación (2002). Ley N° 25.675, Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/79980/norma.htm>

⁹⁸Congreso de la Nación (2020). Ley N° 27.566. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/343259/norma.htm>

⁹⁹Congreso de la Nación (1994). Ley N° 24.375. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/29276/norma.htm>

¹⁰⁰Congreso de la Nación (1993). Ley N° 24.295. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/699/norma.htm>

¹⁰¹Congreso de la Nación (1980). Ley N° 22.344. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44770/norma.htm>

¹⁰²Congreso de la Nación (1996). Ley N° 24.701. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39912/norma.htm>

¹⁰³Congreso de la Nación (2004), Ley N° 26.011. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/100000-104999/102996/norma.htm>

¹⁰⁴Congreso de la Nación (2000). Ley N° 25.278. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63875/norma.htm>

¹⁰⁵Congreso de la Nación (1991). Ley N° 23.922. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/322/norma.htm>

¹⁰⁶ONU (1992). Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Desarrollo. Disponible en: <https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/documents/declaracionrio.htm>

¹⁰⁷Congreso de la Nación (2016). Ley N° 27.270. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/265554/norma.htm>

compromiso de realizar acciones para mitigar sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y para adaptarse al cambio climático. En el año 2020, durante la Conferencia de Estados Parte (COP) 26 de dicha Convención, Argentina presentó una nueva Contribución Nacional Determinada (NDC, por sus siglas en inglés), aumentando nuestros compromisos para conseguir tal objetivo. En línea con los compromisos climáticos asumidos en el plano internacional, en 2022, el MAyDS presentó su *Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático al 2030*, elaborado de manera interjurisdiccional en el marco del Gabinete Nacional de Cambio Climático, cuyos contenidos sintetizan las políticas nacionales para limitar las emisiones de GEI y generar respuestas coordinadas para adaptar los territorios, ecosistemas, sectores y comunidades vulnerables frente a los impactos del cambio climático.

Por otro lado, en noviembre de 2020 fue sancionada la Ley N° 27.529 conocidas como *Ley Yolanda*,¹⁰⁸ cuya autoridad de aplicación es el MAyDS. Esta norma tiene como objetivo garantizar la formación integral en ambiente, con perspectiva de desarrollo sostenible y con especial énfasis en cambio climático, para todas las personas funcionarias y pertenecientes al empleo público, de modo tal que se pueda garantizar la transversalidad de los temas ambientales en el diseño, la planificación y la implementación de las políticas públicas. Desde que iniciaron las capacitaciones en 2022, y hasta el momento, fueron capacitadas más de 40 mil personas en el marco de esta Ley.

En este mismo sentido, el MAyDS y el Ministerio de Educación, junto al Consejo Federal de Medio Ambiente y el Consejo Federal de Educación (quienes nuclean a todas las provincias), diseñaron la *Ley N° 27.621 de Educación Ambiental Integral*,¹⁰⁹ con el objetivo de asegurar que todos los alumnos y alumnas adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible.

A la par y en el marco de los esfuerzos que realiza el país para ponerle fin a la contaminación plástica, Argentina mantiene una activa participación en las negociaciones internacionales en curso para lograr un exitoso instrumento jurídicamente vinculante en materia de contaminación por plásticos, con la finalidad de contribuir a un ambiente sano y al desarrollo sostenible.

En relación a la gestión de los residuos domiciliarios, la Ley N° 25.916 de *Presupuestos Mínimos*,¹¹⁰ propende una gestión integral de los mismos, propiciando su valorización y promoviendo su minimización en la generación y disposición final. Es en este marco que, dentro del MAyDS, se ha puesto en funcionamiento el Plan GIRSU, una estrategia transversal en articulación con provincias y municipios, que promueve el saneamiento

¹⁰⁸Congreso de la Nación (2020). Ley N° 27.529. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/345172/norma.htm>

¹⁰⁹Congreso de la Nación (2021). Ley N° 27.621. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/350594/norma.htm>

¹¹⁰Congreso de la Nación (2004). Ley N° 25.916. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/98327/norma.htm>

ambiental y la optimización de recursos para garantizar una gestión moderna y eficiente de los residuos sólidos urbanos, bajo el paradigma de la economía circular. A través de GIRSU se han construido ocho centros ambientales en todo el país, se han equipado 110 municipios y en el transcurso de 2023 se entregará maquinaria a 74 nuevos municipios.

Respecto a los residuos peligrosos, estos se encuentran regulados bajo la Ley N° 24.051.¹¹¹ Es importante señalar que se denomina “peligroso” a todo residuo que pueda causar daño, directa o indirectamente a seres vivos o contaminar el suelo, el agua, la atmósfera o el ambiente en general, quedando excluidos los residuos domiciliarios, los radiactivos y los derivados de las operaciones normales de los buques, ya que estos se rigen por leyes especiales y convenios internacionales. Dado que esta normativa no es una ley de presupuestos mínimos de protección ambiental en los términos del artículo 41 de la CN, en cada una de las jurisdicciones locales la gestión de residuos peligrosos puede tener una normativa particular interna. Asimismo, en materia de contaminantes orgánicos persistentes, Argentina cuenta con la Ley N° 25.670 *de presupuestos mínimos para la gestión y eliminación de PCBs*,^{112 113} la cual presume, salvo prueba en contrario, que todo daño causado por PCBs y PCBs usados es equivalente al daño causado por un residuo peligroso y que, independientemente de su regulación especial, los PCBs usados y residuos que contengan estos contaminantes siguen alcanzados por la normativa que regula la gestión de residuos peligrosos.

De igual forma se debe hacer mención a la Ley N° 27.279 de *envases vacíos de fitosanitarios*,¹¹⁴ que establece los presupuestos mínimos de protección ambiental para la gestión de envases vacíos de fitosanitarios, en virtud de la toxicidad del producto que contuvieron, requiriendo una gestión diferenciada y condicionada, para garantizar que la gestión integral de estos envases sea efectuada de un modo que no afecte la salud de las personas ni al ambiente.

Por otro lado, mediante la Resolución N° 306/2020,¹¹⁵ el MAyDS creó la *Brigada de Control Ambiental (BCA)*, cuyo objetivo es la protección del ambiente y los recursos naturales, a través, principalmente, de la formulación de políticas ambientales y de la implementación de políticas de fiscalización y control, mediante el ejercicio del poder de

¹¹¹Congreso de la Nación (1991). Ley N° 24.051. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/450/texact.htm>

¹¹²Congreso de la Nación (2002). Ley N° 25.670. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/79677/norma.htm>

¹¹³La Ley utiliza este término para referirse a los poloclorobifenilos (Bifenilos Policlorados), los policloroterfenilos (PCT), el monometiltetraclorodifenilmetano, el monometildibromodifenilmetano, y a cualquier mezcla cuyo contenido total de cualquiera de las sustancias anteriormente mencionadas sea superior al 0,005% en peso (50ppm).

¹¹⁴Congreso de la Nación (2016). Ley N° 27.279. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/266332/norma.htm>

¹¹⁵PEN (2020). Resolución MAyDS N° 306/2020. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/234670/20200908>

policía ambiental federal. Así, esta iniciativa optimiza y amplía las facultades del cuerpo de inspectores de dicha cartera, cuyas competencias principales son, por ejemplo, brindar asistencia en el tránsito interjurisdiccional de animales silvestres, participando junto a fuerzas de seguridad en operativos contra el comercio ilegal de fauna; el control del cumplimiento de los principios de la política ambiental, en concordancia con lo estipulado por la Ley General del Ambiente; y constatar el estado de situación en zoológicos, criaderos y santuarios naturales, entre otras. Cabe destacar que desde la creación de la BCA se ha duplicado la cantidad de inspecciones realizadas.

En relación a los incendios forestales, a través del Decreto N° 706/2020¹¹⁶ se produjo el traspaso del Servicio Nacional Manejo del Fuego (SNMF) desde el Ministerio de Seguridad al MAyDS. El SNMF es el área del MAyDS encargada de la coordinación de los recursos requeridos para el combate de incendios forestales, rurales o de interfase, y es la responsable de coordinar el Sistema Federal de Manejo del Fuego, el que está conformado por el propio SNMF, la Administración de Parques Nacionales (APN), las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; y está a cargo de las acciones de manejo del fuego en todo el país. Asimismo, se ocupa de las tareas de prevención y alerta, de la evaluación de daños y de las acciones de recomposición y restauración de las áreas afectadas.

Asimismo, el MAyDS ejecuta y promueve políticas en materia de conservación de la biodiversidad, velando por la preservación de la diversidad de especies y promoviendo el uso sostenible de la misma; trabajando en acciones destinadas al cuidado y uso sostenible de nuestros bosques nativos, al manejo sostenible del suelo y a la lucha contra la sequía y la desertificación. A su vez, en los ecosistemas acuáticos, trabaja en la protección, la restauración y la promoción del uso responsable del agua, los glaciares y los ecosistemas acuáticos de nuestro país. Finalmente, en el ámbito del ordenamiento territorial, se ocupa de integrar las variables ambientales, sociales y económicas, articulando los usos del territorio con las capacidades del ambiente de brindar bienes y servicios. Para ello, ha sancionado la Resolución N° 199/2023,¹¹⁷ que crea el Programa Nacional de Ordenamiento Ambiental del Territorio, una herramienta de política pública que tiene por objetivo establecer una guía de trabajo participativo para armonizar los usos del suelo de manera sustentable. Se busca con este Programa apoyar las iniciativas provinciales y locales en materia de planificación y ordenamiento de sus territorios.

En adición, como autoridad administrativa de la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES, por sus siglas

¹¹⁶PEN (2020). Decreto N° 706/2020. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/234252/20200829>

¹¹⁷PEN (2023). Resolución MAyDS N° 199/2023. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-199-2023-384488>

en inglés),¹¹⁸ autoriza los Permisos CITES, habilitando el comercio de especies y productos regulados bajo este instrumento.

En lo que respecta a la conservación de los bosques nativos, Argentina cuenta con la Ley N° 26.331 de *Presupuestos Mínimos de Protección Ambiental de los Bosques Nativos*,¹¹⁹ la cual establece los presupuestos mínimos de protección ambiental para el enriquecimiento, la restauración, conservación, aprovechamiento y manejo sostenible de los bosques y de los servicios ambientales que estos brindan a la sociedad.

A su turno, la APN, como órgano descentralizado actuante en la órbita del MAyDS, lleva adelante la política de mantenimiento de la integridad e identidad de las áreas naturales protegidas (Parques Nacionales, Reservas Naturales y Monumentos Naturales) de nuestro país. En este sentido, sólo en los últimos dos años, se ha logrado incrementar la superficie terrestre protegida en un 15%, a través de la creación de los Parques Nacionales Ansenuja (2022), Islote Lobos (2022), Laguna El Palmar (2023), Parque Federal Campo San Juan (2022), y de la ampliación de los Parques Nacionales Pre Delta (2022) y Aconquija (2022), así como de la creación de la Reserva Natural Silvestre Marismas del Tuyú (2023). Asimismo, se encuentra en debate parlamentario el proyecto de Ley de creación del Área Marina Bentónica “Agujero Azul” en la plataforma continental argentina, y próximamente se presentará el proyecto de creación del Área Marina Protegida Frente Valdés. En el marco de la conservación de áreas protegidas, desde la APN también se promueve la investigación, el turismo sostenible, la educación ambiental, el combate de incendios y la restauración de las áreas afectadas por los mismos.

Por último, es dable destacar que entre 2019 y 2023 el presupuesto del MAyDS y de la APN ha crecido en un 1346%, posibilitando llevar adelante las acciones aquí descritas.

*** Empresas y Políticas de Memoria, Verdad y Justicia**

En el marco de las políticas de DDHH como políticas de Estado, la responsabilidad de actores económicos (empresas) en la última dictadura cívico-militar se aborda de manera transversal, con foco en iniciativas de investigación y judicialización de los hechos y en vinculación con otras agencias del Estado y actores de la sociedad civil, especialmente organismos de DDHH y sectores académicos. La CIDH ha señalado en este sentido que se trata de un fenómeno que observa en el marco de procesos de justicia transicional en toda la Región.¹²⁰

En el caso de Argentina, hubo diversos modos de involucramiento de cierta parte del sector empresarial en la comisión de delitos de lesa humanidad durante el terrorismo de Estado. Este tipo de delitos tuvo como víctimas centrales a trabajadores, trabajadoras y

¹¹⁸Congreso de la Nación (1981). Ley N° 22.344. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44770/norma.htm>

¹¹⁹Congreso de la Nación (2007). Ley N° 26.331. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/135000-139999/136125/norma.htm>

¹²⁰Idem 5

sindicalistas. Se trata de un fenómeno que se desarrolló fundamental y sistemáticamente durante la última dictadura cívico-militar, aunque en algunos casos puntuales se observa en hechos previos al golpe de Estado de 1976. Su abordaje desde los diversos poderes y agencias del Estado, en articulación con actores no estatales, resulta imprescindible para garantizar su esclarecimiento y no repetición, y constituye un compromiso ante las víctimas, sus familias y la sociedad en su conjunto.

En ese marco, la SDH reactivó en 2020 la *Unidad especial de investigación de delitos de lesa humanidad cometidos con motivación económica*, la que indaga líneas estratégicas y provee insumos clave para el desarrollo de las querellas institucionales en las causas que investigan la comisión de delitos de lesa humanidad por parte de actores económicos, así como responde a denuncias contra el Estado argentino ante organismos internacionales y regionales de protección de los derechos humanos. Estas causas fueron definidas como prioritarias en el “Plan estratégico para el avance del proceso de justicia por los crímenes de lesa humanidad” presentado por la SDH también en 2020.

La SDH despliega, además, acciones de promoción de DDHH con perspectiva federal sobre esta problemática. En ese sentido, se han realizado numerosas instancias de capacitación y formación con abogados y abogadas querellantes, fiscales, trabajadores y trabajadoras de áreas de DDHH; docentes, investigadores e investigadoras y estudiantes de diversos niveles, de distintas partes del país. Asimismo, impulsa y acompaña iniciativas de señalización, en el marco de la Ley N° 26.691 de Sitios y Espacios de Memoria,¹²¹ elabora y difunde materiales de divulgación de la temática. Finalmente, aplica y articula políticas de protección y reparación de víctimas del terrorismo de Estado, como la gestión de los trámites de las solicitudes de reparaciones pecuniarias contempladas en diferentes leyes nacionales (Leyes N° 24.043,¹²² N° 24.411,¹²³ N° 25.914,¹²⁴ N° 26.564,¹²⁵ y N° 26.913),¹²⁶ y las políticas de asistencia a testigos-víctimas en materia de salud mental, que incluye a víctimas de causas referidas a la responsabilidad empresarial.

Cabe valorar los avances que Argentina ha hecho en esta materia, señalando que aún existen barreras para garantizar el litigio efectivo de los casos en cuestión.

* **Personas consumidoras y usuarias**

¹²¹Congreso de la Nación (2011). Ley N° 26.691. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/184962/norma.htm>

¹²²Congreso de la Nación (1991). Ley N° 24.043, Indemnizaciones. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/442/texact.htm>

¹²³Congreso de la Nación (1994). Ley N° 24.411, Desaparición Forzada de Personas. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/793/norma.htm>

¹²⁴Congreso de la Nación (2004). Ley N° 25.914, Derechos Humanos. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/97981/norma.htm>

¹²⁵Congreso de la Nación (2009). Ley N° 26.564, Desaparición Forzada de Personas. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/161545/norma.htm>

¹²⁶Congreso de la Nación (2013). Ley N° 26.913, Régimen Reparatorio. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/220000-224999/224027/norma.htm>

La tutela de las personas consumidoras y usuarias de bienes y servicios se encuentra consagrada en el artículo 42 de la CN. Su incorporación, luego de la reforma constitucional de 1994, representó un gran avance en la materia, ya que le otorgó un sistema de protección jurídica a los consumidores dotado de jerarquía constitucional. El derecho argentino entiende el fenómeno del consumo de una forma holística, no sólo desde la óptica de la regulación en la esfera contractual en sí misma, sino también las condiciones de atención y trato digno y equitativo.

Por su parte, la Ley N° 24.240¹²⁷ regula las relaciones y modalidades de consumo, garantizando que los productos elaborados, distribuidos y vendidos por las empresas sean seguros y que la información provista por las empresas sea precisa, verificable y clara. Esta ley prevé mecanismos de reclamación para que personas consumidoras y usuarias puedan iniciar acciones judiciales cuando sus intereses se encuentren afectados o amenazados. Sin perjuicio que puedan corresponderle, además, a las asociaciones de consumidores constituidas como personas jurídicas, a la autoridad de aplicación nacional o local y al Ministerio Público.

La *Dirección Nacional de Defensa del Consumidor* del MECON tiene como misión ejecutar las acciones para la aplicación y control de las políticas vinculadas con la defensa del consumidor y coordinar las funciones de superintendencia del Sistema Nacional de Arbitraje de Consumo.

Existen otras instancias gubernamentales encargadas de velar por los derechos de las personas consumidoras, tales como la Subsecretaría de Acceso a la Justicia del MJyDH, conformada por diversas áreas que cuentan con equipos interdisciplinarios especializados que realizan un abordaje integral con enfoque interseccional respecto de los distintos grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados. Si bien no desarrollan políticas públicas específicamente diseñadas en función de actividades empresariales, garantizan el acceso a la justicia brindando asistencia y acompañamiento a quienes padecen vulneraciones o enfrentan obstáculos que les impiden el ejercicio efectivo y pleno de sus derechos, ya sea por acción u omisión tanto de particulares como de organizaciones públicas o privadas, incluidas las empresas.

En ese sentido, dentro de la *Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos*, funciona el *Registro Nacional de Conciliadores en Relaciones de Consumo*, integrado por Conciliadores en Relaciones de Consumo que, a través del *Servicio de Conciliación Previa en las Relaciones de Consumo*, interviene en reclamos de derechos individuales de consumidores o usuarios, que versen sobre conflictos en las relaciones de consumo. También, en esta Dirección funciona el *Centro de Prevención y Resolución de Conflictos*, el que ofrece mediaciones gratuitas para personas de escasos recursos. Esta Dirección integra el PNCA.

¹²⁷Congreso de la Nación (1993). Ley N° 24.240. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/638/texact.htm>

La *Dirección Nacional de Asistencia a las Víctimas*, tiene bajo su órbita el Programa de Patrocinio Jurídico y Acompañamiento Interdisciplinario para Niñas, Niños y Adolescentes Víctimas de Abuso Sexual (PatrocinAR) creado en 2022.

La *Dirección Nacional de Promoción y Fortalecimiento para el Acceso a la Justicia*, a través de los 101 *Centros de Acceso a la Justicia (CAJ)* de todo el país, sus canales de atención y el Programa “Las Víctimas contra las violencias”, garantiza el ejercicio pleno y efectivo de derechos, a través de la atención integral por medio de equipos interdisciplinarios, que realizan abordajes con enfoque interseccional e intervienen principalmente en situaciones referidas a derecho de familia, violencia de género y relaciones laborales, entre otras. Si bien tampoco implementa líneas de trabajo específicamente diseñadas para el ámbito empresarial, garantiza el acceso a la justicia en sentido amplio, interviniendo ante cualquier vulneración de derechos, producida tanto por particulares como por organizaciones públicas o del sector privado.

Finalmente, el *Programa Nacional de Asistencia para las Personas con Discapacidad en sus Relaciones con la Administración de Justicia*, recibe requerimientos de personas con discapacidad, sus familiares y operadores del sistema de justicia, vinculados con el acceso de las primeras en condiciones de igualdad.

* **Acceso a la Información y Protección de Datos**

La *AAIP*, creada mediante la Ley N° 27.275 de Derecho de Acceso a la Información Pública,¹²⁸ es un ente autárquico con autonomía funcional en el ámbito de la JGM. Es el órgano rector, autoridad de aplicación y garante de la Ley N° 27.275 de Derecho de Acceso a la Información Pública, de la Ley N° 25.326 de Protección de Datos Personales¹²⁹ y de la Ley N° 26.951 del Registro Nacional No llame.¹³⁰

La Agencia tiene como objetivo fortalecer las políticas públicas de acceso a la información pública, protección de los datos personales, participación ciudadana y transparencia en la gestión pública desde un enfoque de derechos humanos, a fin de mejorar la calidad de vida de la ciudadanía a partir de la acción del Estado.

Mediante la Resolución AAIP N° 94/2023,¹³¹ la Agencia publicó y presentó su *Plan Estratégico 2022-2026* que tiene como objetivo establecer las directrices estratégicas que guían sus acciones. Estas directrices son: 1) promover y fortalecer el ejercicio de los

¹²⁸Congreso de la Nación (2017). Ley N° 27.275. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/265949/norma.htm>

¹²⁹Congreso de la Nación (2000). Ley N° 25.326. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/texact.htm>

¹³⁰Congreso de la Nación (2014). Ley N° 26.951. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/230000-234999/233066/norma.htm#:~:text=El%20Registro%20Nacional%20%20%20E2%80%9CNo%20Llame%20%20%209D%20tiene%20por%20objeto%20proteger%20a,a%20trav%20C3%A9s%20de%20los%20mismos>

¹³¹PEN (2023). Resolución AAIP N° 94/2023. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/287117/20230524>

derechos ciudadanos en materia de protección de datos personales y acceso a la información pública, lo que implica por un lado, el desafío de visibilizar derechos para promover su ejercicio por parte de la ciudadanía; y por el otro, garantizar su cumplimiento por parte de todos los sujetos obligados de las leyes de Protección de Datos Personales, de Derecho de Acceso a la Información Pública y del Registro; 2) ampliar las capacidades regulatorias y de gestión a nivel nacional y federal, lo que conlleva diseñar y proponer nuevas herramientas para dotar al Estado de mayor autonomía y capacidad para incidir en la protección de derechos en una economía global digitalizada, adecuándose a las mejores prácticas internacionales. Además, consolida un ámbito de concertación de políticas públicas a nivel federal para construir un marco normativo armonizado, respetando las autonomías de las jurisdicciones provinciales; 3) impulsar la transparencia en la gestión pública y la participación ciudadana, que implica promover la incorporación de estas prácticas en todo el ciclo de las políticas públicas, generando los mecanismos para que los dispositivos participativos y de apertura de información retroalimenten el proceso de producción de políticas públicas para mejorar la calidad de la intervención estatal; y 4) fortalecer las capacidades institucionales de la AAIP, para lo cual el Plan Estratégico traza un camino en múltiples aspectos, pero se destaca principalmente la capacitación y actualización de saberes, tanto de los recursos humanos de la Agencia como de las contrapartes en los organismos públicos y otros sujetos obligados, que permitirá estar a la altura de los desafíos de un mundo en constante transformación.

Asimismo, se propone capacitar y brindar asistencia a empresas en materia de acceso a la información pública, transparencia, publicación de información y protección de datos personales e integrar a las empresas con participación estatal al Portal de Transparencia¹³² para control ciudadano de las políticas públicas.

4.1.1. Compromisos del Poder Ejecutivo Nacional

A modo de aclaración general, es importante mencionar que algunos compromisos corresponden encontrarse agrupados en distintos ejes, denotando su carácter transversal. Sin embargo, a los fines de su lectura y monitoreo estarán localizados en donde se ha considerado su aspecto más significativo desde el enfoque de EDH.

Igualdad y no discriminación					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Implementar el Sello Igualar para la igualdad de género	40 empresas de participación estatal mayoritaria	2025	Cantidad de compromisos firmados	MMGyD	Empresas de participación estatal
			Cantidad de empresas		

¹³²Para mayor información consultar en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/380000-384999/384189/norma.htm>

en Empresas	y privadas		que obtuvieron la distinción de acuerdo al progreso en términos de reducción de brechas e implementación del Plan de Acción para la Igualdad		mayoritaria y privadas
Construir un acuerdo para la implementación de sensibilizaciones y capacitaciones en desigualdad de género y violencias por motivos de género con las centrales obreras de Argentina	1 mesa de trabajo conformada con las tres centrales sindicales	2025	Acuerdos realizados	MMGyD	CTA-A, CTA-T, CGT
Capacitar a referentes sindicales en desigualdad de género y violencias por motivos de género en el mundo del trabajo	200 autoridades sindicales capacitadas	2024	Cantidad de autoridades sindicales capacitadas	MMGyD	CTA-A, CTA-T, CGT
	200 referentes sindicales capacitadas bajo el formato formador de formadores		Cantidad de formadores capacitados		
Participar en el Comité Técnico del Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) para la creación de un Sistema de Certificación en Equidad de Género	Creación de la norma IRAM	2023	Actas de reuniones del Comité	MMGyD	IRAM
Fortalecer las distinciones y certificaciones	Elaboración de un documento que sintetice la postura	2023	Documento elaborado	MMGyD	

avaladas por el MMGyD en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo	del Estado Nacional en relación a las distinciones y certificaciones				MRECIC
Promover la implementación de protocolos para el abordaje de las violencias por motivos de género en empresas de participación estatal mayoritaria y privadas	40 empresas de participación estatal mayoritaria y privadas	2025	Cantidad de empresas con protocolos implementados	MMGyD	Empresas de participación estatal mayoritaria y privadas
Difundir los dispositivos para asistir y asesorar a mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género en empresas de participación estatal mayoritaria y privadas	40 empresas de participación estatal mayoritaria y privadas	2025	Cantidad de empresas que hacen difusión de dispositivos en sus canales de comunicación	MMGyD	Empresas de participación estatal mayoritaria y privadas
Promover la provisión de espacios de cuidado en el marco del Decreto N°144/2022 que reglamenta el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo	40 empresas de participación estatal mayoritaria y privadas	2025	Cantidad de empresas con provisión de espacios de cuidado	MMGyD	Empresas de participación estatal mayoritaria y privadas
Promover la provisión de espacios de lactancia en empresas de participación estatal mayoritaria y privadas	40 empresas de participación estatal mayoritaria y privadas	2025	Cantidad de empresas que cuentan con espacios de lactancia	MMGyD	Empresas de participación estatal mayoritaria y privadas

privadas					
Elaborar y promover una propuesta de reglamentación del artículo 11 de la Ley N° 27.636 de Identidad de Género	Reglamentación del artículo 11 de la Ley N° 27.636	2023	Propuesta de reglamentación elevada para la consideración de autoridades	MMGyD-SSPD	
		2024	Decreto reglamentario publicado en el Boletín Oficial		
Promover la implementación de la Ley N° 27.636 en todas las dependencias de la Administración Pública Nacional y las empresas estatales	Cumplimiento del cupo travestis, transexuales y transgénero en todas las dependencias de la Administración Pública Nacional y las empresas estatales	2023-2024-2025-2026	Cantidad de reuniones mantenidas	MMGyD-SSPD	Administración Pública Nacional y empresas estatales
			Cantidad de travestis, transexuales y transgénero incorporadas en puestos laborales		
Elaborar un informe de brechas para el cumplimiento de la Ley N° 27.636 con propuestas, para su remoción	Información estadística sobre la efectiva implementación de la Ley N° 27.636	2024-2025	Informe elaborado y difundido	MMGyD-SSPD	Administración Pública Nacional
Capacitar y difundir buenas prácticas a través de la Colección de Manuales de Obra Pública con perspectiva de género entre equipos técnicos de obras públicas y afines	7 capacitaciones realizadas. Personas trabajadoras de equipos provinciales y municipales capacitadas	2023-2024-2025-2026	Capacitaciones y talleres realizados	MOP-Red GyD	MMGyD
			Personas capacitadas		
Expandir la Red Federal para la Construcción con perspectiva de género	Más instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil adheridas a la Red	2023-2024-2025-2026	Cantidad de instituciones y organismos adheridos a la Red	MOP y MOP-Red GyD	MMGyD, UOCRA, CAMARCO, gobiernos

					subnacionales y municipios
Implementar Pliegos con perspectiva de género y cuidados en la contratación de obra pública del MOP, sus organismos descentralizados y empresas	100% de los organismos descentralizados y empresas del MOP que ejecutan obra pública, implementando pliegos de especificaciones técnicas y condiciones particulares con perspectiva de género y cuidados	2023-2024	Cantidad de organismos descentralizados y empresas que ejecutan obra pública / cantidad de organismos descentralizados y empresas que ejecutan obra pública con pliegos con perspectiva de género y cuidados	MOP-DNIyT, MOP-DCyS y MOP-DPGyD	Áreas de transparencia, género y contrataciones de los organismos descentralizados y empresas del MOP
Capacitar a empresas contratistas de la jurisdicción sobre Pliegos de Condiciones Particulares y Especificaciones Técnicas con perspectiva de género y cuidados en la obra pública	25 empresas capacitadas anualmente como mínimo	2023-2024-2025-2026	Cantidad de empresas capacitadas	MOP-DNIyT y MOP-DDRRHH	CAMARCO
Capacitar a agentes públicos involucrados en procesos de compras y contrataciones del MOP, organismos descentralizados y empresas sobre Pliegos de Condiciones Particulares y Especificaciones Técnicas con	4 capacitaciones anuales (modalidad presencial y autogestionada en la plataforma moodle del MOP)	2023-2024-2025-2026	Cantidad de capacitaciones brindadas según modalidad	MOP-DNIyT y MOP-DDRRHH	INAP
			Cantidad de personas capacitadas		
			Cantidad de personas aprobadas		

perspectiva de género y cuidados en la obra pública					
Ampliar el alcance del Programa R.E.D. de empresas por la diversidad, en coordinación con las agencias del Estado que correspondan, con el fin de incluir a otros grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados en base a las competencias del INADI, bajo el marco teórico de los PRNU, la CER y la debida diligencia	Implementación de mesa de trabajo interministerial con los organismos socios necesarios para la priorización de acciones	2023-2024-2025	Programa modificado Encuentros con las empresas que conforman la R.E.D. para difundir y aprehender los PRNU, la CER y la debida diligencia	INADI	MMGyD, SDH, INAI, ANDIS, SENAF, MTEySS
Elaborar un relevamiento estadístico de las denuncias recibidas para la toma asertiva de recomendaciones sobre intervenciones en el ámbito laboral/comercial ante situaciones de discriminación	1 informe anual de denuncias unificado de los organismos	2024-2025	Relevamiento y análisis estadístico finalizado Documento finalizado y publicado	INADI	MJyDH, MMGyD, MTEySS
Difundir y ofrecer instancias de mediación o conciliación existentes para casos de discriminación en el sector privado	Realización de campaña de difusión	2023-2024-2025	Cantidad de empresas visitadas Cantidad de instancias de mediación o conciliación	INADI	MJyDH, MMGyD, MTEySS

Elaborar un proyecto de actualización de la Ley N° 23.592 de antidiscriminación	1 anteproyecto de ley elevado para su tratamiento	2024-2025	Elaboración de un proyecto de ley socializado para la aprobación de autoridades del Poder Ejecutivo Nacional (PEN)	INADI	
Adaptar el Plan Nacional Contra la Discriminación al marco teórico de los PRNU, la CER y la debida diligencia	Plan Nacional Contra la Discriminación aprobado	2025-2026	Documento del Plan Nacional Contra la Discriminación	INADI	
Actualizar, coordinadamente con las agencias del Estado competentes, y posteriormente difundir, el documento “Gestión de las Diversidades en las Organizaciones del Ámbito Laboral”, con el fin de incluir a otros grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados, bajo el marco teórico de los PRNU, la CER y la debida diligencia	Documento (actualización) “Gestión de las Diversidades en las Organizaciones del Ámbito Laboral”	2025	1 documento actualizado y publicado	INADI	MTEySS, MMGyD, SENAF, SDH; INAI, ANDIS
Elaborar una guía de recomendaciones para implementar la Ley N° 27.521 de Sistema Único Normalizado de Talles de	Guía de “Recomendaciones para la implementación del Sistema Único Normalizado de Talles de	2024-2025	1 documento publicado	INADI	MECON-Sec. Comercio

Indumentaria	Indumentaria''				
Capacitar a la Dirección de asistencia a la víctima en materia de EDH, bajo el marco teórico de los PRNU, la CER y la debida diligencia	2 Capacitaciones sobre EDH desde la perspectiva de los PRNU, la CER y la debida diligencia	2023-2024	1 Programa de capacitación	INADI	
			Cantidad de personas capacitadas		
		2025-2026	Cantidad de quejas recibidas relacionadas con impactos negativos sobre los DDHH relacionados con la actividad de las empresas		
Capacitar a instituciones públicas, privadas o de la sociedad civil, para promocionar los derechos de las personas y prevenir la discriminación, incluyendo el marco teórico de los PRNU, la CER y la debida diligencia	3 capacitaciones virtuales (1 por año) a instituciones públicas, privadas o de la sociedad civil desde la perspectiva de los PRNU, la CER y la debida diligencia	2024-2025-2026	Cantidad de instituciones públicas capacitadas	INADI	
			Cantidad de empresas capacitadas		
Capacitar al Observatorio de Internet en materia de EDH, bajo el marco teórico de los PRNU, la CER y la debida diligencia	2 capacitaciones sobre EDH desde la perspectiva de los PRNU, la CER y la debida diligencia	2023-2024-2025	1 programa de capacitación	INADI	ENACOM, MMGyD, AAIP, Defensoría del Público
			Cantidad de empresas capacitadas		
Realizar un estudio diagnóstico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado	Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado	2023	Número de personas con discapacidad empleadas en empresas privadas	ANDIS	MTEySS

<p>Incorporar la perspectiva de discapacidad en acuerdos comerciales internacionales mediante la elaboración de estándares que establezcan beneficios impositivos en acuerdos comerciales internacionales en circulación de tecnologías de apoyo</p>	<p>Facilitar a las personas con discapacidad el acceso a tecnologías de apoyo que contribuyan a garantizar el derecho a la vida autónoma e independiente en igualdad de condiciones con el resto de la población</p>	<p>2023</p>	<p>Normativa que recepte estándares de carácter obligatorio para acuerdos comerciales</p>	<p>ANDIS</p>	<p>MRECIC</p>
<p>Incorporar la perspectiva de discapacidad en la formulación de pliegos para la obra pública, en especial en materia de transporte y equipamientos urbanos</p>	<p>Garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad en sus entornos y garantizar el derecho a la vida autónoma e independiente de las personas con discapacidad</p>	<p>2024</p>	<p>Definir criterios receptados en la normativa destinada a la obra pública</p>	<p>ANDIS</p>	<p>MOP</p>
<p>Diseñar de forma mancomunada entre diferentes actores herramientas e insumos para la generación de innovaciones inclusivas, accesibles y de desarrollo sostenible en materia de transporte, a fin de diseñar políticas</p>	<p>Fortalecer el trabajo en red con los diversos actores públicos y privados para la transversalización del enfoque de derechos en el transporte para la ciudadanía en general, especialmente en</p>	<p>2023-2024-2025-2026</p>	<p>Cantidad de reuniones plenarias anuales con la presencia de todos los órganos que componen el Observatorio Federal</p> <p>Reuniones de cada Comité y Consejo</p> <p>Realización del informe final anual del Observatorio Federal</p>	<p>MTR</p>	

públicas de transporte	de grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados; y propiciar la recopilación, sistematización, actualización y análisis de la información, proveniente de distintas fuentes para diseñar políticas públicas en materia de transporte en el marco del Observatorio Federal de Estrategias Inclusivas, accesibles y de Desarrollo sostenible del transporte creado por Resolución N° 519 del 1 de agosto del 2022				
Capacitar a agentes de la Administración Pública Nacional en materia de derechos de los Pueblos Indígenas, interculturalidad, DDHH y políticas públicas	Capacitar a agentes de la Administración Pública Nacional en materia de derechos de los Pueblos Indígenas	2023-2024-2025	1 programa de capacitación	INAI	INAP, Dirección Nacional de Formación
			Cantidad de personas capacitadas / empleados de la Administración Pública Nacional		
Promover la implementación de procesos de consulta	Promover la implementación de procesos de	2023-2024-2025	Registro de difusión del compromiso en la Administración Pública		

previa, libre e informada cada vez que cuente con conocimiento de que se prevean obras de infraestructura y servicios susceptibles de afectar los derechos de Pueblos Indígenas	consulta previa, libre e informada		Nacional	INAI	INAP, Presidencia de la Nación, MAyDS, MECON-Sec. de Energía
			Material de promoción		
			Número de procesos de consulta previa realizados		
			Porcentaje de Pueblos Indígenas que fueron consultados		
Difundir y promover la inclusión de la temática EDH en el cuerpo del servicio de asistencia jurídica	Difundir y promover la inclusión de la temática EDH y el vínculo con Pueblos Indígenas en el cuerpo del servicio de asistencia jurídica	2023-2024-2025	1 programa de capacitación	INAI	MJyDH
			Cantidad de personas capacitadas		
			Cantidad de comunidades asesoradas		
Elaborar un documento sobre situaciones de conflicto que se den con Pueblos Indígenas en contexto de actividades empresariales, que incluya buenas prácticas de métodos de resolución de controversias y darle difusión	Elaborar herramientas respecto a los derechos de los Pueblos Indígenas	2024-2025	Documento publicado	INAI	
			Mapa publicado		
			Difusión del documento		
Articular para que los CAJ respondan a demandas que afecten a los Pueblos Indígenas en materia de EDH	Promover respuestas a demandas que afecten a los Pueblos Indígenas en materia de EDH	2024-2025	Cantidad de reuniones	INAI	
			Capacitaciones realizadas a agentes de los CAJ		

Promover recursos para garantizar la participación de representantes del Consejo de Participación Indígena de la República Argentina	Promover recursos referidos a los derechos de los Pueblos Indígenas	2024-2025	Mínimo 4 encuentros anuales	INAI	
Crear un registro de procesos de Consulta Previa, Libre e Informada finalizados y/o en marcha	Elaborar herramientas referidas a los derechos de los Pueblos Indígenas	2023-2024-2025-	Registro creado	INAI	
			Difusión del registro		
Promover y generar espacios de concientización para empresas sobre los derechos de los Pueblos Indígenas, con perspectiva intercultural	Concientizar Sobre los derechos de los Pueblos Indígenas	2023-2024-2025	Cantidad de empresas asesoradas		
Elaborar y publicar una guía de consulta pública, que establezca los lineamientos para la recopilación de información, el procesamiento de ésta y la divulgación de los resultados, y que garantice la participación significativa e	Elaborar herramientas referidas a los derechos de los Pueblos Indígenas	2023-2024	1 propuesta de guía de consulta pública		
			Presentación de la propuesta de guía en el Consejo de Coordinación y Participativo de los Pueblos Indígenas de la República Argentina		

informada de los sectores interesados en aquellas susceptibles de afectar los derechos de las comunidades locales			Registros de sostenibilidad de la propuesta para lograr su aprobación		
Crear un registro de evaluación de impacto que contemplen las perspectivas de género y diversidad, NNyA, en los que se incluyan herramientas de medición, monitoreo y seguimiento de la implementación e impacto. Este protocolo será llevado adelante con participación Consejo de Participación Indígena, comunidades y organizaciones indígenas	Elaborar herramientas referidas a los derechos de los Pueblos Indígenas	2023-2024	Registro creado Presentación y difusión del documento	INAI	
Reducir brechas de género existentes en el sector minero	Formación de una Unidad Asesora de Políticas de Género	2023	Impulsar un proyecto de resolución para una minería inclusiva y equitativa en materia de género	MECON-DNPMS	

Gobernanza pública/ Gobierno corporativo					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Promover la incorporación de la	Avanzar en una mirada de la	2023-2024-	Convenios firmados con organismos para el		

perspectiva de DDHH en el RITE II	integridad que contemple el respeto a los DDHH	2025	desarrollo de módulos específicos (género, datos personales, DDHH, ambiente)	OA	Se determinarán en función de las articulaciones específicas. Al momento de presentar este compromiso, la OA cuenta como socio al MMGyD y la AAIP.
			Mesas de trabajo para el desarrollo de módulos		
			Módulos desarrollados		
			Programación y puesta online de simulador		
			Actividades de difusión sobre RITE I y II		
			Sensibilización a empresas y entidades sobre el desarrollo de programas de integridad (RITE I) y la incorporación de la perspectiva de DDHH y debida diligencia en el ámbito empresarial		
			Sensibilización y acompañamiento a ministerios, organismos y empresas con participación estatal para la incorporación del registro en la interacción con las empresas que operan en su órbita		
Fortalecer las instancias de difusión de la Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI)	Difusión de EITI a través de canales de comunicación y realización de mesas de trabajo con las provincias que adhieran al EITI	2023-2024-2025	Cantidad de acciones de comunicación diseñadas y difundidas. Mayor compromiso de adhesión	MECON-DNPMS	Grupo Multiparticipa EITI Argentina
Sensibilizar y capacitar sobre la	Talleres/ jornadas de sensibilización y	2023-2024-	Cantidad de actores involucrados	MECON-	Grupo

EITI	capacitación para el involucramiento de actores interesados a la iniciativa	2025		DNPMS	Multiparticipa EITI Argentina
Elaborar el documento estratégico de Lineamientos para la Gestión Social Minera	1 documento de Lineamientos para la Gestión Social Minera	2023-2024-2025	Publicación del documento Lineamientos para la Gestión Social Minera mediante resolución	MECON-DNPMS	Entidades gubernamentales y no gubernamentales
Crear espacios de capacitación y asistencia técnica dictados por parte de especialistas de la DPN que permitan la difusión de los PRNU y la CER con las empresas.	2023 = 1 2024 = 2 2025 = 2 2026 = 2	2023-2024-2025-2026	Cantidad de capacitaciones realizadas	MECON-SSPyME	DPN, empresas estatales y privadas
Poner a disposición la Plataforma Capacitar para la realización de capacitaciones internas por parte del BICE para el personal de la SSPyME en materia de EDH, tomando de base a los PRNU	2023 = 1 2024 = 2 2025 = 2 2026 = 2	2023-2024-2025-2026	Capacitaciones dictadas	MECON-SSPyME	BICE
Incluir la declaración de "conocimiento de los PRNU" en los contratos generados a través de convenios con el BICE	2024 = 1 2025 = 1 2026 = 1	2024-2025-2026	Cantidad de declaraciones incluidas en cláusulas de convenios	MECON-SSPyME	BICE
Elaborar e	Protocolo sobre	2023-	Protocolo elaborado de		

implementar un protocolo para la ejecución de obra pública que considere la Consulta Previa Libre e Informada	mecanismos de consulta y aplicación del Convenio 169 para la obra pública desarrollado y ejecutado	2024	forma consensuada y publicado	MOP	INAI
Capacitar en los mecanismos de Consulta Previa Libre e Informada y la perspectiva de pueblos indígenas a equipos del MOP, sus organismos, entes y empresas	10 instancias de capacitación con áreas y organismos para la incorporación efectiva de herramientas que aborden la cuestión indígena con perspectiva de DDHH desarrolladas	2023-2024-2025-2026	Cantidad de personas y organismos / áreas capacitadas	MOP	INAI y áreas, organismos, entes y empresas del MOP
Avanzar en la implementación del Plan de Trabajo y Acción en el marco del caso Lhaka Honhat.	Obras ejecutadas para el acceso al agua e infraestructura para las comunidades en Salta en el marco de la causa Lhaka Honhat	2023-2024-2025-2026	Obras subterráneas y superficiales realizadas	MOP	Unidad Ejecutora Especial Temporaria de la SDH, áreas, organismos y entes del MOP
			Estudios de calidad de agua, control y monitoreo de cuencas realizados		
			Fortalecimiento y equipamiento para la provisión de agua transferido		
Capacitar a empresas contratistas de la jurisdicción sobre el Código de Ética del MOP (aprobado por Res. MOP N° 390/21) con foco en los 7 principios: integridad, transparencia y	25 empresas capacitadas anualmente como mínimo	2023-2024-2025-2026	Cantidad de empresas capacitadas	MOP-DNIyT y MOP-DDRRHH	CAMARCO

apertura de la información, responsabilidad y rendición de cuentas, democracia, diversidad e inclusión, participación ciudadana, sustentabilidad y ambiente					
Capacitar a los agentes públicos del MOP sobre su Código de Ética (aprobado por Res. MOP N° 390/21) con foco en los 7 principios: integridad, transparencia y apertura de la información, responsabilidad y rendición de cuentas, democracia, diversidad e inclusión, participación ciudadana, sustentabilidad y ambiente	6 capacitaciones anuales (modalidad presencial y autogestionada en la plataforma moodle del ministerio). 100% del personal del MOP capacitado a diciembre del 2026.	2023-2024-2025-2026	Cantidad de capacitaciones brindadas según modalidad	MOP-DNIyT y MOP-DDRRHH	INAP
			Cantidad de personas capacitadas		
			Cantidad de personas aprobadas en la capacitación.		
Construir de forma colectiva políticas para fortalecer la perspectiva de DDHH en las empresas del sector en el marco del Observatorio de la	100% de las políticas construidas colectivamente en el Observatorio de la Obra Pública incluyan el enfoque de DDHH y	2023-2024-2025-2026	Documento anual del Observatorio "Construcción Colectiva de Políticas" que refleje el enfoque de derechos promovido en las políticas elaboradas	MOP-DNIyT	Observatorio de la Obra Pública

Obra Pública	registrar documentalmente y publicar un informe anual que registre los logros y las políticas elaboradas por el Observatorio en esta materia				
Fortalecer la plataforma digital de datos abiertos geolocalizados GeoMOP y difundirla en la ciudadanía, gobiernos locales y empresas contratistas para un adecuado aprovechamiento de los datos disponibles	Nuevas capas de datos incorporadas a la plataforma GeoMOP	2023-2024-2025-2026	Cantidad de nuevas capas de datos incorporadas	MOP-DNIyT y MOP-DGTIyC	Observatorio de la Obra Pública
	2 eventos anuales de difusión y sensibilización sobre el uso de la plataforma		Eventos de difusión realizados		
Capacitar sobre los principios rectores en debida diligencia a los entes, organismos y empresas que componen el MOP	4 capacitaciones en debida diligencia a trabajadoras y trabajadores del Ministerio velando por el respeto por los DDHH	2023-2024-2025-2026	Capacitaciones realizadas	MOP (área central, organismos, entes y empresas del Ministerio)	MRECIC y Proyecto CERALC
			Personas capacitadas		
Diseñar una propuesta de capacitación sobre estándares de DDHH en contexto de negociaciones económicas internacionales, en particular referido a los PRNU y la CER, para que sea incluida en el	Capacitar a los becarios del ISEN en cuanto al contenido de los PRNU y la CER incluidos en los tratados de inversión y acuerdos de libre comercio negociados por la Argentina	2024-2025-2026	1 programa de capacitación presentado al ISEN	MRECIC-DISCI	ISEN
			Cantidad de personas capacitadas		

Servicio Exterior de la Nación (ISEN)						
Proponer la inclusión de cláusulas específicas que promuevan la CER en la negociación de tratados de inversión y acuerdos de libre comercio	Incluir (si la contraparte está de acuerdo) cláusulas específicas que promuevan la CER en tratados de inversión y acuerdos de libre comercio	2023-2024-2025-2026	Cantidad de negociaciones en las que se acordó la inclusión de la CER.	MRECIC-DISCI	MRECIC-DNCOM	
Difundir las LDEM para ampliar el conocimiento de las mismas y del mecanismo de mediación que establecen	Ampliar el conocimiento de las LDEM	2024-2025-2026	Al 4 cuatro eventos anuales	MRECIC-PNCA	Instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil y agrupaciones empresariales	
Promover el Programa “Argentinas al Mundo”	Potenciar la participación equitativa de las mujeres en los negocios internacionales	2023-2024-2025-2026	Incrementar la cantidad de empresas que utilicen los beneficios del programa	AAICI	Emprendedoras, empresas y cooperativas lideradas por mujeres	
Promover el Programa Federal de Asistencia Técnica “Desafío Exportador”	Formar asistentes técnicos en todo el territorio nacional. Fortalecer las capacidades exportadoras de las PyMEs de todas las provincias argentinas	2023-2024-2025-2026	Cantidad de empresas que obtengan su plan de exportación.	AAICI	Exportaciones, Fortalecimiento PyME y generación de RRHH calificados en comercio exterior	
			Cantidad de asistentes técnicos certificados			
			Cantidad de provincias participantes			
Promover el Programa Gerenciamiento Exportador Asociativo	Promover el asociativismo y las exportaciones en todo el territorio nacional	2023-2024-2025-2026	Cantidad de grupos exportadores formados	AAICI	Exportaciones y asociativismo	
			Cantidad de empresas participantes			
			Cantidad de provincias			
Promover el	Formar Asistentes	2023-	Cantidad de empresas			

Programa Federal de Asistencia Técnica “Argentina Proyecta”	Técnicos en todo el territorio nacional. Y desarrollar y fortalecer las inversiones en el país	2024-2025-2026	en el programa	AAICI	Inversiones, fortalecimiento PyMEs y generación de RRHH
			Cantidad de Asistentes Técnicos certificados		
			Cantidad de provincias participantes		
Promover el programa “Cooperativas al Mundo”	Promover y fortalecer el desarrollo exportador en las cooperativas en todo el territorio nacional	2023-2024-2025-2026	Cantidad de empresas en el programa	AAICI	Exportaciones y desarrollo de cooperativas
Promover la designación sobre una base tripartita del Punto Focal Nacional para la Declaración EMN	4 Actividades de sensibilización / capacitación / seminarios tripartitos	2023-2024-2025-2026	Cantidad de actividades realizadas	MTEySS-DAI	CGT, CTA-A, CTA-T y UIA; OIT
Fortalecer la cooperación internacional para la promoción de buenas prácticas en el cumplimiento de derechos laborales y el diálogo social en relación con las empresas	4 intercambios técnicos	2026	Capacitaciones brindadas / Participación en cursos y seminarios internacionales/ Ofrecimiento de cooperación internacional en portafolios internacionales	MTEySS	
Promover y acompañar al Estado argentino en la ratificación del Convenio Marco para el control del tabaco de la OMS (CMCT) por ley nacional	Ratificación por parte del Estado argentino del CMCT	2023-2024	Proyecto elevado al PEN (indicador del PNCT).	MSAL-DNAIENT	MECON, MTEySS, Congreso de la Nación, organizaciones de la sociedad civil
			Ratificación del CMCT por parte del Congreso de la Nación		
Promocionar la	5 empresas por año	2024-	Cantidad de empresas		

Línea 102 como canal de denuncias/consultas sobre derechos de la niñez y adolescencia, en el marco de EDH		2025-2026	conveniadas en la promoción de la línea 102	SENAF	
Capacitar a agentes de la Línea 102 en el marco de EDH; focalizando en cadenas críticas (alimenticias, tecnológicas, comunicaciones, juguetes, etc)	5 provincias por año	2023-2024-2025	Cantidad de Provincias capacitadas	SENAF	
			Cantidad de agentes capacitados		
Promover encuentros y/o articular espacios de consulta con adolescentes en materia de EDH	2 encuentros por año	2024-2025-2026	Al menos 2 encuentros por año	SENAF	

Estándares laborales

Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Promover espacios de trabajo libres de violencia y acoso	500 organizaciones empleadoras capacitadas	2023-2024-2025-2026	Convenios firmados por el Programa Qualitas 190	MTEySS-SSPIML	Organizaciones empresariales
Fortalecer la federalización para la elaboración e impulso de políticas sobre erradicación del trabajo infantil	23 COPRETI's consolidadas	2023-2024-2025-2026	23 convenios de fortalecimiento entre provincias y Nación	MTEySS-SSPIML	Gobiernos subnacionales
Prevenir y erradicar el trabajo infantil en las cadenas de valor y de suministro	Identificar los sectores de la economía que puedan	2023-2024-2025-2026	10 sectores identificados		

	considerarse más vulnerables al riesgo de trabajo infantil y/o trabajo adolescente desprotegido y/o al trabajo forzoso en su cadena de valor			MTEySS-SSPIML	Organizaciones empresariales
Impulsar la legislación relativa a la erradicación del trabajo forzoso en las cadenas de suministro (Protocolo 2014)	1 ley reglamentada	2026	1 proyecto de ley emitido por el MTEySS	MTEySS	Poder Legislativo y Poder Judicial
Impulsar la recomendación MERCOSUR sobre erradicación del trabajo infantil en las cadenas de suministro y de valor	1 resolución aprobada	2023	1 resolución aprobada	MTEySS	MERCOSUR SGT10
Sensibilizar a los actores del mundo del trabajo en materia de debida diligencia, trabajo forzoso y trabajo infantil para promover el diálogo tripartito	4 capacitaciones a centrales sindicales y 4 capacitaciones al sector empresarial	2026	Capacitaciones brindadas	MTEySS	CGT CTA-A CTA-T UIA, OIT
Realizar encuentros periódicos con cámaras empresariales para transmitir los lineamientos del Programa PUENTE AL EMPLEO	Poder informar y despejar todas las dudas	2023 y hasta lo que dure la implementación del Programa	Registro de encuentros realizados	MDS	MTEySS y empresas del sector privado

Ejecutar estrategias de comunicación para abarcar a los sectores involucrados en el Programa PUENTE AL EMPLEO, con la finalidad de acercarlos las herramientas para acceder a los beneficios	Mantener informado a los actores de los lineamientos del Programa PUENTE AL EMPLEO	2023	Spot publicitario para las plataformas virtuales	MDS	Área de Comunicación y diseño informativo del MDS
			Folletería		
Mantener relación constante con las Unidades de Gestión Gubernamentales que administran a grupos de titulares para que los guíen y puedan tener una inmediata notificación de las ofertas laborales	Mantener a las Unidades de Gestión Gubernamentales como intermediario entre las empresas y los titulares del Programa POTENCIAR TRABAJO	2023	Cantidad de reuniones con las Unidades de Gestión Gubernamentales	MDS	
Generar espacios de formación laboral y capacitación	Generar mano de obra calificada en rubros específicos	2023 y durante lo que dure el Programa	Convenios con sindicatos, cámaras empresariales y organismos del estado	MDS	MTyD y otros organismos gubernamentales
Firmar convenios con cámaras empresariales, federaciones y sindicatos para la sostenibilidad e implementación del Programa PUENTE AL EMPLEO	Mantener una relación de colaboración para generar espacios de capacitación con salida laboral	2023 y durante lo que duren el Programa	Relevar demandas del sector privado para cerrar brechas y fortalecer la implementación del Programa PUENTE AL EMPLEO a partir de la firma de acuerdos con las diferentes cámaras	MDS	Cámaras, sindicatos y federaciones
Implementar lo	Realizar	2023-	Cumplimiento de las		MTEySS,

<p>dispuesto por la Ley N° 27.675 de Respuesta integral al VIH, Hepatitis Virales, ITS y Tuberculosis, con énfasis en el art. 22</p>	<p>incidencias en los distintos sectores que asisten a personas en riesgo o con VIH, ITS, Hepatitis Virales o Tuberculosis para fomentar prácticas libres de estigma y discriminación; y fomentar una toma de conciencia en cuestiones de DDHH, igualdad de género y diversidad, particularmente en estándares laborales</p>	<p>2024</p>	<p>actividades de la Comisión Nacional de VIH, Hepatitis Virales, otras ITS y TBC dispuestas por el art. 22 de la Ley 27.675 conforme la Resolución N° RESOL-2023-858-APN-MS</p>	<p>MSAL-DNCET</p>	<p>MINEDU, MDS, MMGyD, Superintendencia de Servicios de Salud y Laboratorios de Referencia de VIH (Hospital de Infecciones, Hospital F. Muñiz, Laboratorio de Virología, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Laboratorio Central de Salud Pública de la Provincia de Córdoba, Laboratorio de Biología Molecular de la Provincia de Córdoba, Instituto Nacional de Investigaciones Biomédicas en Retrovirus y SIDA, Universidad de Buenos Aires – CONICET), Sociedad Argentina de Infectología, Sociedad Argentina de Pediatría, Sociedad Argentina de Hepatología y Sociedad Argentina de Medicina Respiratoria, organizaciones de</p>
			<p>Mesas de trabajo integradas por el área de Derechos Humanos de la Dirección de Respuesta al VIH, Hepatitis Virales, ITS y Tuberculosis y el MTEySS</p>		

					la sociedad civil con trabajo en VIH, TBC, Hepatitis, y representantes de Redes de personas con VIH, TBC, Hepatitis
Implementar y monitorear la Ley N° 26.281 y el Programa Nacional de Chagas.	Fortalecer la implementación de la Ley N° 26.281 a través de los dispositivos especificados en el Programa Nacional de Chagas desde un abordaje de DDHH	2025	Dispositivos y mesas de trabajo del Programa Nacional de Chagas en funcionamiento	MSAL-DNCET	Subsectores de atención en salud
Promover la adhesión de Universidades a la Estrategia Nacional de Universidades Saludables	Implementar la Estrategia Nacional de Universidades Saludables	2023-2024-2025-2026	Cantidad de universidades asesoradas	MSAL-DNAIENT	MSAL de gobiernos subnacionales
			Cantidad de universidades adheridas		
Difundir y asesorar a distintos sectores laborales/empresariales sobre la Estrategia Nacional de Entornos Laborales Saludables	Asesorar a todos los sectores laborales/empresariales sobre la Estrategia Nacional de Entornos Laborales Saludables	2024-2025-2026	Estrategia de difusión	MSAL-DNAIENT	
Promover el efectivo cumplimiento de la Ley N° 26.687 de Regulación de la publicidad, promoción y consumo de los productos elaborados con tabaco, en las dependencias de la	Implementar la Estrategia Nacional de Entornos Laborales Saludables	202-3 2024- 2025- 2026	Cantidad de organismos públicos que cumplen con la Ley N° 26.687	MSAL-DNAIENT	Dependencias de la Administración Pública Nacional y empresas estatales
			Convenios firmados		

Administración Pública Nacional y a las empresas estatales						
Promover el cumplimiento del art. 6 de la Resolución Ministerial N° 2198/21 que crea el Consejo Asesor de la Estrategia Nacional de Entornos Saludables	Implementar la Estrategia Nacional de Entornos Saludables. Dictar el reglamento de funcionamiento del consejo asesor	2024	Consejo Asesor creado		MSAL-DNAIENT	MINEDU, MDS y organizaciones de la sociedad civil
Vacunación de personas adultas	Lograr coberturas de al menos 95% de la población objetivo	2023-2024	Porcentaje de coberturas de población adulta con dosis de refuerzo en los últimos 10 años de doble adultos (difteria-tétanos)	MSAL-DCEI y departamento de salud en la empresa	Programa Ampliado de Inmunizaciones de los gobiernos subnacionales y área programática	
			Porcentaje de coberturas de población adulta con las 3 dosis de la vacuna hepatitis B			
			Porcentaje de población adulta con protección contra sarampión (con esquema de 2 dosis de componente sarampión o serología positiva)			
	2024	Porcentaje de cobertura en población en riesgo con vacuna antigripal anual				
Lograr registro del 100% de las dosis aplicadas de todas las vacunas			Registro de las dosis aplicadas en NOMIVAC			

Promover programas de cuidado en zonas críticas	3 convenios por año	2023-2024-2025-2026	Cantidad de convenios para implementar el art. 179 LCT	SENAF	MTEySS
			Cantidad de convenios para ampliar el alcance de Jardines de Cosecha		

Empresas y Políticas de Memoria, Verdad y Justicia

Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Profundizar las líneas de investigación sobre casos de responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad en el marco de los procesos judiciales en curso, con perspectiva federal y en diálogo con la comunidad académica	Contribuir al conocimiento, difusión y judicialización de casos de responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad	2025	Cantidad de informes de investigación realizados y presentados	SDH – DNGFD	Comunidad académica (CONICET)
			Cantidad de insumos de difusión elaborados y presentados		
Fortalecer las querellas existentes y presentar nuevas querellas institucionales en las instancias que correspondan, en causas que investiguen la responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad	Fortalecer el proceso de judicialización de casos de responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad a través de las querellas institucionales	2024-2025-2026	Cantidad de querellas presentadas y/o en curso por parte de la SHD	SDH – DNGFD	Áreas de DDHH de gobiernos subnacionales
Robustecer los	Incrementar la	2024-	Cantidad de informes		

aportes a la política de señalización de sitios de memoria vinculados a casos de responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad	cantidad de señalizaciones de establecimientos laborales y otros lugares vinculados a casos de responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad	2025-2026	realizados para proyectos de señalización	SDH – DNGFD	Áreas de DDHH de gobiernos subnacionales
			Cantidad de señalizaciones realizadas		
Multiplicar las experiencias de formación y difusión de la temática en diversas instancias a nivel federal	Profundizar el conocimiento y las instancias educativas respecto de la temática	2024-2025-2026	Cantidad de personas funcionarias capacitadas en materia de responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad	SDH – DNGFD	MINEDU y CONICET
Continuar impulsando la puesta en funcionamiento de la Comisión Bicameral de Identificación de las Complicidades Económicas y Financieras durante la última dictadura, aprobada por el Congreso en diciembre de 2015 y aún pendiente de implementación	Lograr la puesta en funcionamiento de la Comisión Bicameral de Identificación de las Complicidades Económicas y Financieras durante la última dictadura	2024	Cantidad de reuniones de trabajo e instancias de discusión para el impulso de la Bicameral	SDH – DNGFD	Poder Legislativo

Medio Ambiente					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Monitorear los sistemas de gestión establecidos en los alcances de la Ley N° 27.279 de	Asegurar la correcta gestión de los envases vacíos de fitosanitarios alcanzados por la	2023-2024-2025-2026	Cantidad de Centros de Almacenamiento Transitorio (CAT) que reportan mensualmente los movimientos de	MAyDS-	

Presupuestos de Mínimos de Protección ambiental para la gestión de los envases vacíos de fitosanitarios y sus complementarias	Ley N° 27.279 de Presupuestos de Mínimos de Protección ambiental para la gestión de los envases vacíos de fitosanitarios		operación de envases Tipo A y Tipo B sobre el total de CATs a nivel nacional	SCyMA	
Desarrollar e Implementar programas de gestión de REGUs (Residuos de Generación Universal) que contemplen la inclusión social acorde a lo establecido en el Decreto Reglamentario N° 779/2022 de la Ley N° 25.916 de Presupuestos de Mínimos de Protección Ambiental para la Gestión Integral de Residuos Domiciliarios	Asegurar la correcta gestión de los REGUs en el marco del Decreto Reglamentario N° 779/2022 de la Ley N° 25.916 de Presupuestos de Mínimos de Protección Ambiental para la Gestión Integral de Residuos Domiciliarios	2023-2024-2025-2026	Desarrollo e implementación de al menos 1 programa de gestión de REGUs en el marco del Decreto Reglamentario N° 779/2022 de la Ley N° 25.916 de Presupuestos de Mínimos de Protección Ambiental para la Gestión Integral de Residuos Domiciliarios	MAyDS-SCyMA	
Promover la sanción de una ley de presupuestos mínimos de conservación de la biodiversidad en acuerdo con el COFEMA	Fortalecer el marco normativo en materia de biodiversidad	2023-2024-2025	Comunicación con propuesta a COFEMA realizada Resolución de COFEMA aprobada Comisión técnica para la elaboración de proyecto de ley conformada Reuniones técnicas de	MAyDS-SPARN	COFEMA y Congreso de la Nación

			trabajo realizadas		
			Proyecto de ley del PEN enviado al Congreso de la Nación		
Sancionar acto administrativo de referencia nacional sentando las bases técnicas para el ordenamiento ambiental del territorio	Fortalecer el marco normativo en materia de ordenamiento ambiental del territorio	2023	Acto administrativo suscripto por autoridad competente	MAyDS-SPARN	
Promover la sanción de una ley de presupuestos mínimos de ordenamiento ambiental del territorio en acuerdo con el COFEMA	Fortalecer el marco normativo en materia de ordenamiento ambiental del territorio	2023-2024-2025	Comunicación con propuesta a COFEMA realizada	MAyDS-SPARN	COFEMA y Congreso de la Nación
			Resolución de COFEMA aprobada		
			Comisión técnica para la elaboración de proyecto de ley conformada		
			Reuniones técnicas de trabajo realizadas		
			Proyecto de ley del PEN enviado al Congreso de la Nación		
Implementar la Ley Yolanda (realización de contenidos, creación del curso, realización del mismo, certificación, acreditación y fiscalización; así también como la evaluación del mismo en aspectos cuantitativos y cualitativos)	Capacitar agentes y funcionarios de los tres Poderes (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y empresas del Estado en la Ley Yolanda (27.592) y llegar a 60 mil agentes y funcionarios en el período	2023	Según indicador de INAP se establecen los siguientes: vacantes otorgadas, cantidad de aprobados, cantidad de capacitados, tasa de efectividad	MAyDS-SSIEI	INAP, Secretaria de Gestión y Empleo Públicos, JGM

	mencionado				
Desarrollar directrices sobre cambio climático para la elaboración de Estudios de Impacto Ambiental	Fortalecer el procedimiento de evaluación de impacto ambiental.	2023	Guía elaborada	MAyDS-DNEA	MAyDS-SCCDSEI
			Presentación de la guía mediante capacitaciones en provincias, consultores y universidades		
Promover la evaluación ambiental estratégica como herramienta para la acción climática	Fortalecer el procedimiento de evaluación ambiental estratégica.	2025	Elaboración de términos de referencia de evaluaciones ambientales estratégicas que incluyan acción climática	MAyDS-DNEA	SCCDSEI
Fortalecer las capacidades técnicas para incorporar el análisis de riesgos climáticos en los procesos de evaluación ambiental	Fortalecer el procedimiento de evaluación de impacto ambiental	2023	Capacitaciones a técnicos relacionadas en riesgos climáticos	MAyDS-DNEA	SCCDSEI
Promover las políticas climáticas activas en las empresas participantes del Acuerdo para la Acción Climática de la SCCDSEI	Capacitar a las empresas participantes en la elaboración de análisis de riesgo climático con enfoque de DDHH	2023-2024-2025	3 actividades de capacitación anuales	MAyDS-DNCC	SCCDSEI
Promover las políticas climáticas activas en las empresas participantes del Acuerdo para la Acción Climática de la SCCDSEI	Incluir acciones climáticas alineadas a los objetivos nacionales en las estrategias de inversión social privada de empresas participantes	2023-2024-2025	2 nuevas empresas con estrategias alineadas por año	MAyDS-DNCC	SCCDSEI
			3 talleres de trabajo empresa-Nación por año		
Implementar el	Incentivar el	2024	Seguimiento de		

Programa de Incentivos al Desarrollo Turístico en Áreas Protegidas.	desarrollo turístico de naturaleza en aquellas Áreas Protegidas que no lograron aún organizar el potencial de servicios turísticos que tienen para ofrecer		implementación del programa por área protegida	APN	Prestadores turísticos
Implementar el Proyecto Recuperación Sustentable de Paisajes y Medios de Vida en Argentina	Se busca desarrollar y extender mejores prácticas de manejo y usos productivos de los bienes y servicios ecosistémicos con menor impacto ambiental, con el fin de mejorar los medios de vida de las comunidades locales	2026	Avances en las acciones implementadas por el proyecto	APN	Organizaciones de la sociedad civil
Implementar el Programa de gestión de turismo accesible en áreas protegidas	Jerarquizar la temática en el ámbito de la APN y que sea el punto de partida para lograr que el sistema de áreas protegidas sea cada vez más accesible	2024	Avances en la implementación de acciones por área protegida	APN	Prestadores turísticos
Implementar el Proyecto PNUD-APN para el fortalecimiento de la política de co-manejo de la APN	Fortalecer la mesa política de co-manejo de los Parques Nacionales Nahuel Huapi y Lanín, llevando adelante distintos	2026	Avances en las acciones implementadas por el proyecto	APN	Red TIICA

	procesos con el fin de contribuir a mejorar la gestión de la misma				
Elaborar un proyecto de ley sobre cierre de mina y canteras con garantías	1 anteproyecto de ley elevado para su tratamiento	2023	Elaboración de un proyecto de ley socializado para la aprobación de autoridades del PEN	MECON-DNPMS	JGM
Impulsar la aprobación del proyecto de ley sobre cierre de mina	Proyecto de ley ingresado al Congreso de la Nación, con sorteo de comisiones	2024-2025	Participación en las reuniones de las comisiones legislativas que traten el proyecto, para otorgarle impulso legislativo	MECON-DNPMS	JGM
Implementar en el MOP el programa de Educación Ambiental Integral dispuesto por la Ley N° 27.592, conocida como Ley Yolanda	30% de la planta del MOP capacitada a través de la Ley Yolanda	2023-2024	Porcentaje de trabajadores/as capacitados/as	MOP	MAYDS
Ejecutar 16 medidas del MOP incorporadas al Eje Territorios Sostenibles y Resilientes del Plan Nacional de Adaptación y Mitigación del Cambio Climático	Alcanzar metas definidas en las medidas: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_-_adaptacion_y_mitigacion_al_cambio_climatico_1285pag_1.pdf	2023-2024-2025-2026	Indicadores definidos en las medidas: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_-_adaptacion_y_mitigacion_al_cambio_climatico_1285pag_1.pdf	MOP	MAYDS y MDTyH
Desarrollar y aplicar la Estrategia de Gestión Integral de Riesgos Socioambientales del MOP	Marco institucional normativo que aborde la gestión integral de riesgo socioambiental para las acciones del MOP	2023-2024-2025-2026	Estrategia de implementación para la gestión de riesgos socioambientales del MOP institucionalizada	MOP	Ministerio de Seguridad

	desarrollado				
Incorporar en MapasInversiones nuevas secciones de obras para la acción climática, aporte a los ODS y aplicativo de participación ciudadana en territorio	3 nuevas secciones en MapasInversiones: Obras para la Acción Climática; Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030; y Participación Ciudadana en territorio	2023-2024-	Documento metodológico publicado Cantidad de secciones habilitadas en MapasInversiones con obras clasificadas	MOP-DNIyT	BID y MAYS
Establecer estándares ambientales mínimos aplicables a la obra pública	Guía y manual de implementación de estándares ambientales mínimos aplicables a la obra pública elaborados	2023	Documentos elaborados, aprobados y publicados	MOP-DNIyT, MOP-UGA y MOP-GA	MAYS
Capacitar sobre estándares ambientales mínimos en obra pública	Curso para planta de trabajadores en la implementación de los estándares capacitados	2023-2024	Capacitaciones y talleres realizados Personas capacitadas	MOP	MAYS
Implementar el Decreto N° 31/2023 - Programa Edificios Públicos Sostenibles- en edificios del MOP	Edificios del MOP con medidas dispuestas por el Programa Edificios Públicos Sostenibles implementadas	2023-2024-2025-2026	Obtención de la Certificación de "Edificio sostenible", emitido por la autoridad de aplicación del Decreto N° 31/2023	MOP-UGA	Organismos, entes y empresas del MOP
Minimizar la generación de residuos peligrosos y su distribución	Reducir los residuos generados y los costos asociados a la	2023-2024	Implementar el circuito de gestión de insumos y obsoletos, que contempla todas las	MSAL-	Empresas

geográfica e incorporar la responsabilidad extendida proveedor	gestión de los mismos		etapas, desde la compra hasta el uso o disposición final	DNCET	proveedores
Incorporar criterios de compras y producción sostenibles y socialmente responsables en los laboratorios de producción pública de medicamentos y otras tecnologías sanitarias	Fomentar que los laboratorios de producción pública de medicamentos y otras tecnologías sanitarias incorporen criterios de sostenibilidad y responsabilidad sociales en los procesos de compra de insumos y producción de medicamentos y otras tecnologías sanitarias	2025	Cantidad de producción de medicamentos y otras tecnologías que han incorporado guías de compras públicas socialmente responsables	MSAL-ANLP y áreas de compras de gobiernos subnacionales	

Personas consumidoras y usuarias					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Capacitar a todo el personal de Acceso a la Justicia en materia de violaciones a los DDHH, particularmente en lo referido a violaciones a los DDHH realizadas por empresas	50 % 75 % 100%	2024- 2025- 2026	Programa de formación que incluya los estándares internacionales en EDH Porcentaje de agentes capacitados	MJyDH-DNPyFAJ	
Implementar la atención y recepción de denuncias de consumidores hipervulnerables en	40 60	2024- 2025	Cantidad de CAJ		

la totalidad de los Centros de Acceso a la Justicia incorporando profesionales de la Dirección Nacional de Defensa del Consumidor y Arbitraje del Consumo (DNDCyAC) en cumplimiento de la Resolución N°139/20 de la Secretaria de comercio				MJyDH	MECON-DNDCyAC
Ampliar la Red federal de patrocinio jurídico gratuito para temáticas particulares de consumidores firmando convenios con más universidades para que puedan tomar estos casos	8 20	2024- 2025	Convenios con universidades	MJyDH	Universidades públicas y privadas
Promover y acompañar a las provincias para que logren la adhesión a la Ley N° 27.642 de Promoción de la Alimentación Saludable	24 provincias adheridas a la Ley Nacional N° 27.642	2025	Cantidad de adhesiones provinciales publicadas en Boletín Oficial	MSAL-DNAIENT	Gobiernos subnacionales, (mesas intersectoriales) y organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la temática
Instar a las empresas prestadoras de los servicios controlados a la resolución de los reclamos de personas	Fomentar el cumplimiento de la resolución de los reclamos por la prestación de los	2026	Porcentaje de reclamos resueltos sobre reclamos recibidos	CNRT	

consumidoras y usuarias	servicios controlados				
Fortalecer la atención telefónica a las personas usuarias	Ampliar la cantidad de líneas disponibles para la comunicación telefónica de las personas consumidoras y usuarias	2024	Cantidad de líneas en servicio	CNRT	
Fortalecer la atención a personas con discapacidad en el acceso a la gratuidad del viaje en servicios controlados	Ampliar la cantidad de puntos de atención presencial para la recepción de consultas y reclamos	2024	Cantidad de oficinas de atención al público	CNRT	
Proteger el derecho de acceso a la gratuidad en servicios públicos interurbanos para las poblaciones beneficiarias	Lanzar un nuevo sistema de gestión de reserva de pasajes	2024	Puesta en marcha del nuevo sistema de gestión de reserva de pasajes	CNRT	

Acceso a la Información y Protección de Datos					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Elaborar un proyecto de actualización de la Ley de protección de datos personales N° 25.326 que garantice los derechos de los ciudadanos, considere las necesidades de las empresas y el desarrollo de la	Anteproyecto de ley elevado para su tratamiento	2023	Elaboración de un proyecto de ley socializado para la aprobación de autoridades del PEN	AAIP	JGM

economía digital desde un enfoque de DDHH y con una mirada situada y soberana					
Impulsar la aprobación legislativa del proyecto de actualización de la Ley de Protección de Datos Personales N° 25.326	Proyecto de ley ingresado al Congreso de la Nación, con asignación de comisiones	2023-2024-2025	Participación en las reuniones de las comisiones legislativas que traten el proyecto, para otorgarle impulso legislativo	AAIP	JGM; Secretaria Legal y Técnica de Presidencia
Aprobar un programa destinado al fortalecimiento de las políticas de transparencia y acceso a la información para empresas con participación estatal	Resolución publicada	2023	Resolución de creación	AAIP	
Capacitar y brindar asistencia a empresas en materia de acceso a la información pública, publicación de información y protección de datos personales	Capacitar y brindar asistencia a 8 empresas con participación estatal en materia de acceso a la información pública, transparencia y publicación de información y a 8 empresas en materia de protección de datos personales	2023-2024-2025-2026	Cantidad de capacitaciones brindadas	AAIP	
			Cantidad de personas capacitadas		
			Desempeño en el monitoreo de transparencia		
Elaborar un documento con criterios para la	1 documento elaborado	2023	Elaborar un documento con criterios para la publicación de		

publicación de información sobre transparencia activa y proactiva dirigido a empresas con participación estatal			información sobre transparencia activa y proactiva dirigido a empresas con participación estatal	AAIP	
Integrar a las empresas con participación estatal al Portal de Transparencia para control ciudadano de las políticas públicas	10 empresas con participación estatal incorporadas al Portal.	2024	Cantidad de empresas incorporadas al Portal	AAIP	
Producir materiales de difusión que faciliten la implementación de procesos de debida diligencia sobre DDHH en materia de acceso a la información para empresas con participación estatal	2 materiales de difusión publicados	2024-2025-2026	Materiales de difusión diseñados y publicados	AAIP	
Elaborar documentos y guías en materia de protección de datos personales en diálogo con autoridades, empresas y la sociedad civil	Elaborar 2 documentos/guías en materia de protección de datos personales en diálogo con autoridades, empresas y la sociedad civil	2023-2024	Cantidad de documentos publicados y difundidos	AAIP	
Promocionar la Guía de Evaluación de Impacto en la Protección de Datos Personales (GEIPDP) elaborada por la AAIP y la	Generar al menos 4 instancias de difusión y sensibilización sobre la GEIPDP.	2023-2024-2025-2026	Cantidad de espacios en los que se difundió Cantidad de acciones de sensibilización realizadas	AAIP	

Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales de Uruguay en 2020					
Producir materiales de difusión que faciliten la implementación de procesos de debida diligencia sobre DDHH en privacidad y protección de datos personales, enfocados especialmente a empresas y entidades	Producir 3 materiales de difusión que faciliten la implementación de procesos de debida diligencia sobre DDHH en privacidad y protección de datos personales	2023-2024-2025-2026	Cantidad de materiales de difusión diseñados y publicados	AAIP	
Crear herramientas que promuevan y faciliten la implementación de planes de protección de datos personales en empresas y entidades	Crear 1 herramienta que promuevan y faciliten la implementación de planes de protección de datos personales en empresas y entidades	2023-2024	Cantidad de herramientas creadas	AAIP	
Incluir a los PRNU en el curso “La protección de niños, niñas y adolescentes en entornos virtuales”	1 programa realizado	2023-2024	1 Programa de capacitación	SENAF	
Promover y dictar el curso “La protección de niños, niñas y adolescentes en entornos virtuales”	3 cursos por año	2024-2025-2026	Cantidad de personas capacitadas	SENAF	
Capacitar y/o asistir a los organismos provinciales de niñez	8 provincias por año	2024-2025-2026	Cantidad de capacitaciones brindadas -Programa		

y adolescencia, a fin de brindar herramientas de protección de los/as niños/as y adolescentes en entornos virtuales, que faciliten intervenciones a nivel local			“Conectate Seguro”	SENAF	
			Cantidad de personas capacitadas		
Elaborar un protocolo de actuación para prevenir casos de grooming o ciberacoso, que incluya acciones de debida diligencia en los dispositivos de navegación y plataformas	1 Protocolo realizado	2024-2025	1 Protocolo publicado	SENAF	AAIP
Capacitar al sector privado sobre participación de niñas, niños y adolescentes en los medios de comunicación	5 empresas por año	2024-2025-2026	Cantidad de empresas capacitadas	SENAF	CONACAI y Defensoría del Público
			Cantidad de personas capacitadas		

4.1.2. Empresas de Propiedad Estatal (EPEs)

4.1.2.1. Recomendaciones para las EPEs en el marco de los PRNU y de los instrumentos de la OCDE

El respeto de los DDHH por parte de las EPEs resulta fundamental para la CER, asegurando que el Estado como actor económico pueda beneficiarse del potencial social y económico de sus actividades empresariales y que, a su vez, lidere con el ejemplo respecto del sector privado.

El *PNRU* 4 referido al “nexo entre el Estado y las empresa”, señala que: “*Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban*

importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos”.

El GdT EDH en su informe “*Liderando con el ejemplo en América Latina y el Caribe: Estado, empresas de propiedad estatal y derechos humanos*”,¹³³ analiza las regulaciones, políticas y prácticas respecto de empresas estatales en la región y ofrece lineamientos sobre medidas adicionales que podrían adoptar los Estados para hacer efectivo el PRNU 4. Asimismo, indica que la gestión eficiente de las EPEs y el impacto positivo en los DDHH tiene una gran influencia en el acceso al mercado, la marca y la reputación de las mismas, sirviendo ello como una herramienta para evitar pérdidas financieras significativas, fortalecer la confianza pública y obtener oportunidades de inversión nacional e internacional. Sostiene el GdT EDH que el objetivo final es que todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, estructura o propietario, respeten plenamente los DDHH. En esta tarea, recomienda que los esfuerzos estén destinados a: 1) adoptar e implementar procesos de debida diligencia en DDHH para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los DDHH; 2) adoptar una visión integral de la debida diligencia que considere los impactos reales y potenciales a los DDHH de sus propias actividades y aquellos directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios en sus relaciones comerciales; 3) comunicar externamente de forma transparente sus impactos negativos en los DDHH, así como las medidas adoptadas y los resultados obtenidos de su implementación; 4) integrar de forma sistemática en sus procesos de debida diligencia en DDHH consultas significativas con las partes interesadas, en particular los grupos potencialmente afectados; 5) incluir en sus contrataciones el requisito de que sus proveedores lleven adelante la debida diligencia en DDHH; 6) ejercer su influencia sobre sus socios comerciales y proveedores para que adopten acciones de debida diligencia en DDHH; 7) fortalecer las capacidades de sus integrantes en DDHH; y 8) disponer de mecanismos de reclamación efectivos.

En lo que respecta al sector financiero, el GdT EDH reconoce que es clave para garantizar el respeto de los DDHH por parte de las empresas, adoptando e integrando las políticas pertinentes en el conjunto de sus instituciones y actividades, llevando a cabo una diligencia debida en materia de DDHH y desempeñando un papel en el acceso a la reparación, cuando proceda.¹³⁴

A la vez, la *Recomendación de la OCDE sobre el Papel del Gobierno en la Promoción de la Conducta Empresarial Responsable* establece la necesidad de que los gobiernos den el

¹³³GdT EDH (sin fecha). *Liderando con el ejemplo en América Latina y el Caribe: Estado, empresas y propiedad estatal y derechos humanos*. Disponible en: <https://empresasyderechoshumanos.org/empresas-publicas/>

¹³⁴Para mayor información consultar en: <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/wg-business/ungps-10-project-financial-sector-tracks>

ejemplo y tomen medidas para promover la CER, tanto en su papel como actores económicos, como en sus actividades comerciales. Una de las recomendaciones en este sentido se refiere a las EPEs sugiriendo concretamente “*establec[er] y divulg[ar] públicamente expectativas claras para que las EPEs observen los estándares de CER, además de mecanismos efectivos para su implementación*”.

Las *Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas*¹³⁵ contienen un capítulo dedicado a las relaciones con los actores interesados y responsabilidad empresarial, en el cual se recomienda que las EPEs cumplan con altos estándares de CER. A tal efecto, se exige a las autoridades gubernamentales que divulguen de manera clara y transparente sus expectativas respecto a la CER y las EPEs, y que establezcan mecanismos para su cumplimiento.

Por su parte, las *Directrices de la OCDE en materia de lucha contra la corrupción e integridad en las empresas públicas*¹³⁶ proporcionan orientaciones concretas sobre la lucha contra la corrupción y la promoción de la integridad en las EPEs.

4.1.2.2. Breve presentación de las empresas nacionales que aportaron compromisos al PNAEDH¹³⁷

* **Agua y Saneamientos Argentinos S.A. (AySA):**¹³⁸ creada en 2006, es la empresa concesionaria de servicios públicos de agua potable y tratamiento de desagües cloacales para la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y 26 partidos del conurbano bonaerense, alcanzando con su actividad a más de 14 millones de personas. El 90% del capital social pertenece al Estado Nacional y el 10% corresponde al personal a través de un Programa de Participación Accionaria, único en su tipo.

La provisión del servicio público a cargo de AySA. se encuentra fundada en principios claros que reflejen una visión política y social. Los principios de la gestión son la legitimidad, la calidad, la transparencia, la rendición de cuentas, los DDHH, la inclusión social, así como una gestión con enfoque de género que permita construir una mayor equidad en el acceso al agua y al saneamiento.

AySA declara su compromiso en la elaboración, desarrollo y gestión de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades sin discriminación directa o indirecta por razones de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades

¹³⁵OCDE (2015). *Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas*. Disponibles en: https://read.oecd-ilibrary.org/governance/directrices-de-la-ocde-sobre-el-gobierno-corporativo-de-las-empresas-publicas-edicion-2015_9789264258167-es#page1

¹³⁶OCDE (2019). *Directrices de la OCDE en materia de Lucha contra la Corrupción e Integridad en las Empresas Públicas* <https://www.oecd.org/daf/ca/Guidelines-Anti-Corruption-Integrity-State-Owned-Enterprises-ES.pdf>.

¹³⁷Cabe indicar que la invitación a remitir compromisos se realizó a la mayor parte de las empresas estatales, consignándose en este PNAEDH las que efectivamente los enviaron.

¹³⁸Para mayor información consultar en: https://www.aysa.com.ar/Quienes-Somos/sobre_nosotros

entre todo el personal como un principio estratégico de las políticas corporativas y de recursos humanos.

* **Banco de Inversión y Comercio Exterior S.A. (BICE):**¹³⁹ banco público fundado en 1992, dependiente del MECON. Otorga financiamiento de corto, mediano y largo plazo con foco en los sectores productivos, las pequeñas y medianas empresas y las economías regionales; provee asistencia integral a los exportadores, apoya las oportunidades de negocios dentro de las cadenas de valor para la mejora de la competitividad y gestiona fideicomisos para la ejecución de obras de infraestructura estratégicas para el país.

El BICE cuenta con una plataforma de educación financiera y servicios no financieros gratuita, de libre acceso y abierta a toda la comunidad, diseñada para potenciar capacidades y facilitar el acceso al crédito. Asimismo, ofrece un espacio pensado específicamente para empresarias mujeres, dentro del programa “Mujeres que Lideran”.

* **Banco de la Nación Argentina (BNA):**¹⁴⁰ de capital enteramente estatal, abarca toda la geografía nacional, siendo el mayor banco comercial argentino. Desde su creación en 1891, el BNA contribuye al desarrollo de los sectores productivos del país, prestando asistencia financiera a las micro, pequeñas y medianas empresas, cualquiera fuere la actividad económica en la que actúen; promueve y apoya el comercio con el exterior, y especialmente, estimula las exportaciones de bienes, servicios y tecnología argentina; pone a disposición de las empresas productoras de bienes y servicios créditos para inversión y capital de trabajo, otorgando además, financiamiento y garantías a la actividad de comercio exterior; también, orienta su actividad a las personas físicas a través de préstamos personales e hipotecarios para la vivienda y productos interrelacionados.

El BNA se encuentra implementando un proyecto denominado “Modernización del Banco de la Nación Argentina - Integridad y Eficiencia al servicio del desarrollo humano”, en alianza con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Este Proyecto tiene por propósito desarrollar un proceso integral de fortalecimiento institucional y modernización tecnológica. Plantea un rediseño institucional guiado por principios de eficacia y eficiencia en la gestión y gobierno de la Institución, transparencia e integridad, inclusión social y finanzas sostenibles. Como primera actividad de dicho Proyecto se firmó el compromiso del Banco con la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente para la implementación de los Principios de Banca Responsable.

* **Correo Oficial de la República Argentina S.A. (Correo Argentino):**¹⁴¹ es una sociedad comercial de derecho privado, creada en 2004. Con la finalidad de cumplir sus obligaciones en materia de integridad, transparencia y acceso a la información pública, pone a disposición del público la información relevante sobre el gobierno de la empresa, su

¹³⁹Para mayor información consultar en: <https://www.bice.com.ar/institucional/>

¹⁴⁰Para mayor información consultar en: <https://www.bna.com.ar/Institucional/NuestraHistoria>

¹⁴¹Para mayor información consultar en: <https://www.correoargentino.com.ar/>

situación económico financiera, las contrataciones que realiza y los mecanismos de control a los que está sometida.

Dentro de los servicios que ofrece, se encuentran el de paquetería, postales y electoral. Puntualizando sobre este último, el rol del Correo Argentino es fundamental para el ejercicio de la democracia en nuestro país ya que a través de la Dirección Electoral contribuye a garantizar las elecciones gubernamentales en los niveles nacional, provincial, y municipal, en las diversas tareas que realiza.

* **Corredores Viales S.A. (CVSA):**¹⁴² creado en 2017 como empresa pública, compuesta por un capital social representado en un 51% por el MOP y un 49% por la Dirección Nacional de Vialidad.

El objeto social de CVSA le permite llevar a cabo (por sí misma, por intermedio de terceros o asociada a terceros) la construcción, mejora, reparación, conservación, promoción, ampliación, remodelación, mantenimiento, operación, financiación, administración, explotación y prestación de servicios a las personas usuarias; en rutas, autovías, autopistas, accesos, corredores y cualquier otra red vial de jurisdicción nacional; así como el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones resultantes de toda concesión con cobro de peaje que se le confiera.

A estas actividades comerciales se agregan también la explotación de “áreas de servicio” y todo tipo de desarrollos comerciales vinculados con la atención a las personas usuarias de las trazas y zonas de camino concesionadas. Además, desde su creación, el PEN le otorgó la concesión de rutas, autovías y autopistas en el marco del régimen establecido en la Ley N° 17.520,¹⁴³ sus modificatorias y reglamentarias.

Uno de los objetivos centrales que se ha planteado CVSA es el de avanzar en el desarrollo, construcción y consolidación de un modelo de gestión por resultados, con criterios de calidad y eficiencia, de carácter federal e inclusivo, basado en la implementación de soluciones de gobierno digital y de datos gubernamentales abiertos, recurriendo a maneras más innovadoras y colaborativas que sirvan a las expectativas de la ciudadanía, fortaleciendo la participación, la rendición de cuentas y la transparencia en todo el proceso de gestión, a través de la incorporación de distintas herramientas y soluciones basadas en las tecnologías de la información y comunicaciones.

* **Empresa Argentina de Navegación Aérea (EANA S.E.):**¹⁴⁴ es una sociedad del Estado bajo la órbita del MTR que implementa como política pública, la planificación, dirección, coordinación y administración del tránsito aéreo, los servicios de telecomunicaciones e información aeronáutica, así como de las instalaciones, infraestructuras y redes de

¹⁴²Para mayor información consultar en: <https://corredoresvialessa.com.ar/es/>

¹⁴³Congreso de la Nación (1967). Ley N° 17.520. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16942/norma.htm>

¹⁴⁴Para mayor información consultar en: <https://www.eana.com.ar/institucional>

comunicaciones del sistema de navegación aérea. Opera en 54 aeródromos y aeropuertos y en 5 centros regionales de control de área.

EANA S.E. tiene como propósito la protección del interés público y lo hace a través de los siguientes valores: vocación de servicio; integridad, idoneidad y profesionalismo; unidad y solidaridad dentro de los equipos de trabajo como fuera de ellos; seguridad operacional; sostenibilidad; y diversidad e igualdad de oportunidades.

* **Empresa Argentina de Soluciones Satelitales S.A. (ARSAT):**¹⁴⁵ es una empresa nacional de telecomunicaciones creada en 2006. Brinda conectividad mayorista para acortar la brecha digital entre las pequeñas localidades y las grandes ciudades. Participa en un proyecto de conectividad, desarrollo educativo, económico y social con más de 4500 mujeres de comunidades indígenas de Chaco, Formosa, Salta y Jujuy; también, facilita la Educación Secundaria para Adultos y favorece la capacitación para la formación de oficios.

Dentro de su misión y visión, ARSAT resalta la innovación, la superación, el respeto, el compromiso, la pasión y la confianza. En términos de inclusión, destaca las capacitaciones continuas en Lengua de Señas Argentinas y que la infraestructura edilicia está certificada por la Asociación Civil ALPI como 100% accesible.

Asimismo, la empresa se encuentra comprometida con el medio ambiente, entre otros, mediante la utilización de transporte comunitario para la reducción de la huella de carbono; por medio de una política de separación y reutilización de residuos; plantando especies autóctonas para fomentar la biodiversidad en el ecosistema; y desarrollando una huerta ecológica con impacto en los alimentos que se consumen en el comedor de la compañía.

* **Fábrica Argentina de Aviones “Brig. San Martín” S.A. (FAdeA):**¹⁴⁶ fue la primera de América Latina, fundada en 1927. Se convirtió en un polo de desarrollo industrial que llegó a producir, entre otros, el primer avión militar a reacción diseñado y fabricado en Sudamérica, el I Ae 27 Pulqui I.

La fabricación en serie del avión I Ae 22 DL, permitió a la Fábrica Militar de Aviones (FMA) tercerizar la fabricación de muchos de sus componentes a empresas privadas, generando de esta manera el nacimiento de más de 100 fábricas y talleres, que luego llegarían a más de 300. Esto sentó las bases de la industria metalmeccánica que luego posibilitaría la instalación en Córdoba de las primeras terminales automotrices de la Argentina.

En 1944, la fábrica dio un salto que la llevó a ocupar a más de nueve mil personas en un complejo industrial que a partir de la creación de I.A.M.E. (Industrias Aeronáuticas y Mecánicas del Estado) en 1952. No sólo construía aviones, motores, hélices y accesorios, sino también vehículos utilitarios, automóviles, tractores y motocicletas.

¹⁴⁵Para mayor información consultar en: <https://www.arsat.com.ar/acerca-de-arsat/>

¹⁴⁶Para mayor información consultar en: <https://www.fadeasa.com.ar/es/institucional/>

FAdeA apunta a recuperar y modernizar la Industria Aeronáutica Argentina incorporando tecnología de punta, generando socios estratégicos en la región y desarrollando nuevos procesos de producción para alcanzar estándares de excelencia mundial.

* **INTERCARGO S.A.U. (INTERCARGO):**¹⁴⁷ tiene presencia en 19 aeropuertos del país. Presta entre otros servicios los de rampa y señalización, retiro y tratamiento de residuos orgánicos provenientes del exterior y servicio a pasajeros. Realiza sus actividades en el marco de valores como seguridad, proactividad, perseverancia, lealtad, liderazgo, disciplina, trabajo en equipo, calidad y honestidad.

* **Playas Ferroviarias de Buenos Aires S.A. (PFBA):**¹⁴⁸ es una Sociedad del Estado Nacional, constituida con el objeto de desarrollar proyectos urbanos e integrarse al Fondo de Garantías de Sustentabilidad del Sistema Integrado Previsional Argentino (ANSES), contribuyendo al crecimiento económico con inclusión social.

El objetivo es mejorar la conectividad e integrar predios subutilizados a la trama urbana, incorporar nuevos espacios verdes, equipamiento y usos mixtos.

* **Operadora Ferroviaria S.E. (SOFSE):**¹⁴⁹ la Ley N° 26.352¹⁵⁰ de 2008 que reorganizó la actividad ferroviaria en la Argentina, creando dos sociedades del Estado, la Administración de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y la Operadora Ferroviaria SOFSE (hoy Trenes Argentinos Operaciones).

En forma directa, Trenes Argentinos Operaciones gestiona seis líneas urbanas de pasajeros los servicios regionales de seis provincias y ocho servicios de larga distancia.

Como empresa de transporte de pasajeros, asume una serie de compromisos tanto para con los usuarios como para con la comunidad, los que incluyen sostenibilidad y cuidado del medio ambiente; educación; cultura y promoción de valores; comunidad, igualdad y accesibilidad; y ética y buen gobierno.

4.1.2.3. Compromisos voluntarios de las EPEs

Igualdad y no discriminación					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socios necesarios
Sensibilizar y capacitar al personal de AySA sobre la Ley N° 27.499 (Ley Micaela)	Alcanzar un 100% de personas trabajadoras	2023-2024-2025-2026	Cantidad de personas capacitadas en Ley Micaela/ total de	AySA	

¹⁴⁷Para mayor información consultar en: <https://www.intercarga.com.ar/>

¹⁴⁸Para mayor información consultar en: <https://www.playasferroviarias.com.ar/index.html>

¹⁴⁹Para mayor información consultar en: <https://www.argentina.gob.ar/transporte/trenes-argentinos>

¹⁵⁰Congreso de la Nación (2008). Ley N° 26.352. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/135000-139999/138931/norma.htm>

	capacitadas		personas trabajadoras en AySA		
Sensibilizar y capacitar al personal de AySA sobre el programa contra la violencia por motivos de género de AySA	Alcanzar un 100% de personas capacitadas en el taller de protocolos	2023-2024-2025-2026	Cantidad de personas capacitadas en la temática/ cantidad de personas empleadas en AySA	AySA	
Promover la igualdad de oportunidades para mujeres y otras diversidades en el acceso al empleo y la formación en oficio en las cooperativas de trabajo de los planes “Agua y Cloaca + Trabajo”	Lograr que cada cooperativa de trabajo que se integre a los planes “Agua y Cloaca + Trabajo” este conformada por un mínimo de 20% de mujeres y diversidades, con tendencia a la paridad de género	2025	Cantidad de mujeres y otras diversidades que integran las cooperativas de trabajo/ cantidad total de personas que integran las cooperativas de trabajo de los planes “Agua + Trabajo/ Cloaca + Trabajo”	AySA	Municipios de la concesión
Contemplar en los pliegos de contratación de obras los ejes de género	Alcanzar un 100% de pliegos de obras con inclusión de los ejes de género	2023-2024-2025-2026	Cantidad de obras con la aplicación de los ejes de género en los pliegos/ cantidad de obras licitadas	AySA	
Otorgar licencias con corresponsabilidad de cuidados	Alcanzar un 100% de personas que hayan accedido a la licencia y que efectivamente se hayan tomado los días que establece la	2023-2024-2025-2026	Personas que efectivamente se hayan tomado los días que establece la normativa al respecto/ personas con situación de solicitar la licencia con corresponsabilidad	AySA	

	normativa				
Implementar los “Principios de Banca Responsable (PBR)” de las Naciones Unidas – PRODOC PNUD 20/003 BANCO NACION	(Acción 1. 1. 1) Elaborar el Plan de acción 2020-2023 para la implementación de los principios de Banca Responsable	2023	Mecanismos o herramientas orientadas a la participación y empoderamiento de las mujeres y diversidades del personal y clientes del Banco	BNA	
Constituir un Observatorio de Inclusión, Género y Diversidad	Identificar brechas/desigualdades de género, diversidad e inclusión en la organización; generar propuestas de acción a corto, mediano y largo plazo para dar solución a las brechas/desigualdades detectadas	2024	Cantidad de talleres, charlas y capacitaciones y personal alcanzado por las mismas, con distintos alcances según la temática	Correo Argentino	
Promover el desarrollo de acciones basadas en la comprensión, aceptación y valoración de las diferencias que existen entre las personas	Fomentar un comportamiento inclusivo en el seno de la organización	2024	Cantidad de talleres, charlas y capacitaciones y personal alcanzado por las mismas, con distintos alcances según la temática	Correo Argentino	
Articular con el MMGyD para fortalecer las políticas de género de la empresa	Certificar el Sello Igualar	2023	Firma de acta compromiso MMGyD	CVSA	Gerencia General y Gerencia de Recursos Humanos
Garantizar la implementación de pliegos con perspectiva de género	Emitir los pliegos para la contratación de obras con	2023	Cantidad de pliegos emitidos realizados con perspectiva de género		Departamento de Integridad y Ética Organizacional

	perspectiva de género			CVSA	, Subgerencia de Compras y Contrataciones, y Gerencia de Coordinación legal
Generar alianzas estratégicas para formar a las mujeres de CVSA en habilidades técnicas requeridas para aplicar a la promoción de posiciones en seguridad vial y conservación y mantenimiento	Firmar alianzas con organismos a nivel federal para la formación de mujeres	2023-2024	Cantidad de alianzas firmadas	CVSA	MOP, Gerencia General y Gerencia de Recursos Humanos
Formar a las mujeres de CVSA en habilidades de liderazgo	Formar a las supervisoras de las estaciones de peaje, seguridad vial y conservación y mantenimiento en habilidades de liderazgo	2024	Cantidad de mujeres formadas	CVSA	Departamento de Gestión del Capital Humano
Formar a las mujeres de CVSA en las habilidades técnicas requeridas para aplicar a la promoción de posiciones en seguridad vial así como para la conservación y mantenimiento	Formar al 20% de las mujeres del Área de Operaciones	2024-2025	Cantidad de mujeres formadas	CVSA	Departamento de Gestión del Capital Humano
Promover el cumplimiento del cupo laboral Travesti-Trans	Cumplir con el 25% del cupo Travesti-Trans	2023-2024	Cantidad de incorporaciones	CVSA	Gerencia General, Gerencia de Recursos

					Humanos y Departamento de Selección e Ingresos
Generar un plan de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar	Establecer medidas y acciones que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar, desde una perspectiva de los cuidados, adhiriendo a los compromisos con la promoción y protección de la lactancia materna y los derechos de NNyA, siguiendo estándares nacionales e internacionales de las formas de organizar los cuidados y el trabajo remunerado	2023-2024-2025-2026	Espacios de lactancia habilitados	EANA	ANAC, Aerolíneas Argentinas S.A, ORSNA, INTERCARGO, JST, Policía de Seguridad Aeroportuaria, Aeropuertos Argentina 2000
			Disposiciones que promuevan el cuidado y autocuidado (eximición de turnos nocturnos para madres lactantes, día para chequeos preventivos)		
			Número de personas beneficiadas por la(s) disposición(es)		
Impulsar el Programa de Becas para la formación de controladores y controladoras de tránsito aéreo	Acercar a personas jóvenes interesadas y en situación de vulnerabilidad socioeconómica, la posibilidad de formarse en la	2023-2024-2025-2026	Cantidad de becas otorgadas, por año		
			Porcentaje de becas otorgadas a mujeres		
			Porcentaje de becas otorgadas a varones		
			Porcentaje de becas otorgadas a		

	profesión de controlador y controladora de tránsito aéreo, desde una perspectiva de género, igualando oportunidades, generando empleo y contribuyendo a robustecer la dotación actual		personas trans Número de personas del programa de becas que acceden a la profesión por año	EANA	ANAC y MTR
Firmar un convenio marco interinstitucional para la creación de la mesa aeronáutica de género y diversidad	Institucionalizar la alianza de los organismos de la comunidad aeronáutica públicos, privados, e interministeriales con el fin de trazar una agenda en común que promueva los derechos de las mujeres y diversidades así como su acceso y desarrollo en el ámbito aeronáutico y aeroportuario	2023-2024-2025-2026	Número de acciones conjuntas llevadas adelante	EANA	ANAC, Aerolíneas Argentinas S.A., Policía de Seguridad Aeroportuaria, Aeropuerto Internacional de Rosario, Aeropuertos Argentina 2000, Sociedad Argentina de Aviación y Unión Aeropuertos Argentinas 2000
Ejecutar un ciclo abierto de talleres que proporcionen herramientas para la inserción laboral para	Contribuir a la inserción laboral de las personas travestis y trans, en el marco de	2023-2024-2025-2026	Número de talleres dictados Número de personas asistentes Número de		ANAC – Aerolíneas Argentinas S.A

personas del colectivo LGBTI+	la Ley N° 27.636 y fortaleciendo el programa de sensibilización en la temática a partir de la colaboración de trabajadores y trabajadoras en el dictado de los talleres		trabajadores y trabajadoras participantes Número de personas asistentes que se incorporaron al mercado laboral formal a partir de los talleres	EANA	– ORSNA – INTERCARGO – JST- Policía de Seguridad Aeroportuaria – Aeropuertos Argentina 2000
Contribuir al acceso a nuevas tecnologías a poblaciones en situación de vulnerabilidad económica	Se brindará conectividad satelital de banda ancha en 370 localidades de las 23 provincias en donde se registra un déficit de conexión a internet	2023-2024	Despliegue de las antenas de conectividad satelital	ARSAT	Secretaría de Innovación Pública y JGM
Instalar antenas de internet para favorecer el acceso a la cobertura sanitaria universal	Despliegue de instalaciones de antenas de internet satelital para poder brindar un servicio de internet de alta velocidad en Centros de Atención Primaria de Salud (CAPS) y otros establecimientos de salud,	2023	Cantidad de CAPS proyectados sobre cantidad de CAPS conectados	ARSAT	

	ubicados en zonas aisladas a las cuales no se puede acceder por medio de otras tecnologías				
Asegurar la participación total y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo	Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel	2023-2024-2025-2026	Indicadores de género internos	ARSAT	
	Realizar actividades de sensibilización y formación en temáticas de género, diversidad y prevención de las violencias		Sensibilizaciones y capacitaciones		
	Generar alianzas de trabajo cooperativo público-privado para promover la inserción, formación y capacitación de mujeres y disidencias en el sector de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM)		Coordinación y participación de eventos del sector TIC		
Consolidar el trabajo de sensibilización,	Procurar cambios de	2024	% porcentaje de empleados que		

capacitación e información para la promoción y defensa de DDHH y laborales y garantizar un abordaje integral de la problemática de las violencias de género desde su prevención hasta la sanción, si correspondiere, de las situaciones denunciadas	conductas relativos a la discriminación y las violencias basadas en género, diversidad u orientación sexual, promoviendo en FAdeA un ambiente libre de violencias		realizaron el curso de Ley Micaela	FAdeA	MTEySS y MMGyD
Continuar con el pago de una suma de dinero no remunerativa en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas/40% del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares		2023	El cómputo de la cantidad de personas que trabajan en la empresa	FAdeA	MTEySS
Garantizar un proceso administrativo-legal adecuado que permita establecer responsabilidades y evitar re victimizaciones		2023-2024-2025-2026	Reporte de los casos que se registren	FAdeA	MTEySS y MMGyD
Planificar y reforzar la accesibilidad de personal con bases de datos propias, de los	Dar cumplimiento progresivo a la participación	2024	Cantidad de personas las personas travestis, transexuales y		

ministerios y de organizaciones sociales, con el objeto de incorporar en los procesos de selección mecanismos acordes para cumplimentar con lo requerido	exigida por la normativa		transgénero, que reúnan las condiciones de idoneidad y personal con discapacidad sobre el total de población	FAdeA	MTEySS, MMGyD y organizaciones sociales
Fortalecer el espacio conformado a partir de la aprobación del Protocolo de Acciones para Prevenir, Atender y Sancionar las Violencias de Género en FAdeA para implementar acciones de prevención, sensibilización, capacitación e información sobre las violencias de género y la promoción de cambios culturales que modifiquen los modos de relacionarse, basados en lógicas jerárquicas de género entre integrantes de la empresa	Lograr que la perspectiva y la equidad de género sea incorporada a todos los sectores y procesos de la organización	2025	Generación de indicadores de monitoreo de las mismas	FAdeA	MTEySS y MMGyD
Implementar estrategias para terminar con la segregación horizontal de género, techo de cristal y segregación vertical	Promover la igualdad de oportunidades para mujeres y diversidades	2023	Diagnóstico situacional en relación a puestos de trabajo	INTERCARGO	MMGyD

Continuar con el desarrollo de políticas de género	Garantizar un ambiente de trabajo libre de estereotipos y discriminación por motivos de género. Capacitar al personal en Ley Micaela	2023	Observación y evidencia empírica	INTERCARGO	MMGyD
Promover la diversidad en sus políticas de recursos humanos	Mayor participación de las mujeres tanto en posiciones jerárquicas como no jerárquicas	2023	Estudio de análisis y estado situacional de la participación de la mujer en posiciones jerárquicas dentro de la Sociedad	PFBA	
Elaborar y dar a conocer documentos específicos referidos a la igualdad y no discriminación en la retribución	Garantizar la igualdad de oportunidades en la retribución	2023	Estudio y análisis de la relación salarial entre hombres y mujeres	PFBA	
Promover la armonía entre la vida familiar y laboral dentro de la Sociedad	Dar respuestas que contribuyan a la atención de la familia conciliándolo con el trabajo diario	2023	Encuesta sobre el nivel de satisfacción del personal respecto de la conciliación entre atención familiar y trabajo diario	PFBA	
Fomentar que los espacios ferroviarios, estratégicos por su lazo social con la comunidad, cuenten con atención y asistencia para situaciones de	Promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y LGBTI+ ante situaciones de violencia de género	2023	Cantidad de personas en asistencia inicial o seguimiento en los espacios de la Red de Asistencia Integral de las Violencias por	SOFSE	MMGyD y PBA

violencia de género			Motivos de Género		
			Cantidad de pasajes para mujeres o LGBTI+ en situación de violencia de género entregados		
Generar alianzas estratégicas para el desarrollo de acciones territoriales de promoción de derechos en espacios ferroviarios	Promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y LGBTI+ y brindar respuestas integrales a las problemáticas específicas que afectan a estas personas	2023	Cantidad de jornadas comunitarias y/o estaciones recorridas por el Coche Itinerante de Derechos y la Comunidad	SOFSE	Municipios, dependencias gubernamentales y organizaciones sociales
			Cantidad de convenios de cooperación establecidos con organismos gubernamentales o de la sociedad civil		
Afianzar el Área de Abordaje de Violencia de Género para personas trabajadoras (mujeres y LGBTI+)	Promover los DDHH de grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados	2023	Cantidad de trabajadoras/es (mujeres y/o LGBTI+) que acceden a abordaje y acompañamiento	SOFSE	MMGyD
Fortalecer las estrategias de tratamiento, actuación y respuesta ante reclamos o situaciones de violencia de género que vivencien las personas usuarias de los servicios ferroviarios	Promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y LGBTI+	2023	Cantidad de reclamos oficiales de personas usuarias abordados por motivos de violencia de género	SOFSE	
			Cantidad de situaciones de violencia de género ingresadas y		

			abordadas por el personal de seguridad		
Monitorear las políticas de géneros y diversidad	Promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y LGBTI+	2024	Informe Anual 2022/ 2023 del Observatorio de Géneros y Diversidad de TAO.	SOFSE	MMGyD
Impulsar el cumplimiento de la Ley N° 27.499 (Ley Micaela) en el organismo	Capacitar al menos al 70% de los empleados de SOFSE en el marco de la Ley N° 27.499 (Ley Micaela)	2024	Cantidad de trabajadorxs con certificación Ley Micaela (% del total)	SOFSE	MMGyD
Desarrollar jornadas de sensibilización al personal de Trenes Argentinos Operaciones sobre temáticas de géneros y diversidad	Desarrollar las capacidades del personal de SOFSE para atender a las situaciones cotidianas desde una perspectiva de géneros y diversidad	2023	Cantidad de jornadas de sensibilización / trabajadorxs participantes	SOFSE	
Fomentar el cumplimiento de la Ley N° 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero	Promover los derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados	2024	Cantidad de personas ingresantes (% cumplimiento ley de cupo)	SOFSE	
Afianzar la capacitación y entrega de kits menstruales (copas, toallitas y	Promover los derechos de las mujeres y personas	2024	Cantidad de talleres de sensibilización y kits menstruales entregados		

protectores de tela) para disminuir la desigualdad salarial que generan la compra de productos menstruales	gestantes			SOFSE	
Acondicionar espacios ferroviarios, obras e infraestructura con perspectiva de género	Promover los DDHH de las mujeres y personas gestantes	2024	Cantidad de espacios de lactancia para personas gestantes en espacios laborales.	SOFSE	MSAL
			Cantidad de obras de infraestructura con perspectiva de género y diversidad		
Generar campañas de comunicación interna en temáticas de géneros y diversidad	Capacitar al 100% de los empleados de SOFSE en temáticas de géneros y diversidad	2023	Cantidad de campañas de comunicación interna/ comunicaciones / carteleras desarrolladas para personal ferroviario	SOFSE	
Motorizar el desarrollo de campañas de comunicación externa para el reconocimiento de derechos de mujeres y LGBTI+ y la prevención de la violencia por motivos de género	Promover los DDHH de grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados	2023	Cantidad de campañas de comunicación externas / alcance / formatos / medios utilizados	SOFSE	
Impulsar señaléticas, carteleras y comunicaciones (internas y externas) con el uso de lenguaje no sexista	Promover una comunicación con perspectiva de género y diversidad	2023	Cantidad de señaléticas y carteleras con perspectiva de género	SOFSE	
			Documento Guía		

			de lenguaje no sexista elaborado		
--	--	--	----------------------------------	--	--

Gobernanza pública/ Gobierno corporativo					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Incorporar a AySA en el RITE	Incorporarse en la totalidad de los módulos disponibles en el RITE	2023	Cantidad de módulos en los que AySA se ha inscripto sobre la cantidad de módulos existentes en el RITE	AySA	OA
Implementar un plan de acción de mejoras para cada uno de los módulos del RITE	Alcanzar un nivel superior al 90% de puntaje en cada uno de los módulos	2024	Puntaje obtenido en cada módulo sobre el puntaje máximo en cada módulo	AySA	OA
Sensibilizar y capacitar al personal de AySA en aspectos relacionados con la integridad y los DDHH	Capacitar a la totalidad del personal	2026	Cantidad de personas trabajadoras capacitadas/ cantidad de personas trabajadoras	AySA	
Implementar los “Principios de Banca Responsable (PBR)” de las Naciones Unidas – PRODOC PNUD 20/003 BANCO NACION	(Acción 1. 1. 1) Elaborar el Plan de acción 2020-2023 para la implementación de los principios de Banca Responsable	2023	Número de acciones estratégicas en concordancia con los PBR	BNA	
Incorporar en los convenios de fondeo y de bonificación de tasa cláusulas a fin de que el beneficiario del	Fomentar la instauración de debidas diligencias en las empresas	2023-2024	Cantidad de convenios suscriptos	BICE	MECON-SEPYME

financiamiento tome conocimiento de los PNRU					
Incorporar en los contratos de préstamo que suscriba el Banco cláusulas en las que el prestatario toma conocimiento de los PNRU	Fomentar la instauración de la debida diligencia en las empresas	2023-2024	Cantidad de contratos suscriptos	BICE	
Capacitar a todo el personal respecto de los PNRU	Fomentar la conciencia empresarial responsable	2023-2024	Capacitaciones cumplidas	BICE	
Recabar en forma periódica información referida a la existencia de programas de integridad que contemplen políticas de género, DDHH. y medio ambiente por parte de nuestros socios	Verificar la implementación de estas políticas por parte de nuestros socios estratégicos y promover una cultura de integridad, transparencia y sustentabilidad.	2024	Registro de declaraciones recabadas, consolidación y análisis estadístico de la información	Correo Argentino	
Destacar el rol de Argentina en los organismos internacionales	Fortalecer y resaltar la importancia de Argentina en temas internacionales	2024	Emisiones filatélicas según temática	Correo Argentino	Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe
Difundir la política de transparencia de CVSA	Inscripción de CVSA en el RITE de la OA	2023	Cantidad de módulos del RITE al cual CVSA se haya incorporado	CVSA	Gerencia general y Directorio
Fortalecer la alianza estratégica con la OA de prevención de	Firma del convenio de colaboración	2023-2024	Cantidad de proveedores/ contratistas que		

hechos de corrupción hacia adentro de la organización y promoción de buenas prácticas de transparencia con sus proveedores/contratistas	con la OA de promoción del RITE entre proveedores y contratistas de CVSA		adhirieron al registro	CVSA	Gerencia general y Presidencia
Fortalecer la relación del Directorio de CVSA con sus accionistas mayoritarios con el fin de desarrollar buenas prácticas de gobierno corporativo	Elaboración de un manual de gobierno corporativo	2024	Manual formalizado por Directorio	CVSA	Directorio y Gerencia General
			Publicación de informes anuales de gestión		
Sensibilizar y capacitar al personal de CVSA en aspectos relacionados con la integridad y DDHH	Homologar por Directorio el Plan Anual de Capacitaciones 2023/2024	2023-2024	Cantidad de personal capacitado	CVSA	Gerencia de Recursos Humanos y Departamento de Gestión de Capital Humano
Minimizar los riesgos de corrupción aplicando acciones de debida diligencia en los procesos de compras y contrataciones y en la operatoria de la organización	Certificar bajo los estándares de la Norma ISO 37001 los procesos críticos de CVSA identificados en la matriz de riesgo	2023-2024	Cantidad de procesos certificados	CVSA	Gerencia General, Gerencia de Innovación, Planificación y Control, y Subgerencia de Evaluación Competitiva y Control de Calidad
Trabajar integradamente para ser una empresa sustentable, promoviendo sólo impactos favorables para nuestro entorno	Crecimiento sostenido del índice de seguimiento y sostenibilidad	2026	Índice de seguimiento y sostenibilidad	FAdeA	

Fomentar, implementar y mantener un programa de ética y conducta, acorde a las normativas de integridad y transparencia y los valores elegidos por FAdeA	Contribuir a la apertura de la información pública en relación a las actividades desarrolladas por la empresa	2025	Cantidad de personas capacitadas / concientizadas en las diversas formaciones en ética e integridad	FAdeA	AAIP y OA
Fortalecer la transparencia institucional encuadrada dentro del Plan Nacional de Integridad de la OA	Reafirmar la transparencia y las conductas éticas del personal mediante la capacitación	2023	Cumplimiento del plan aprobado	INTERCARGO	OA
Fomentar una cultura ética y de integridad desde las más altas jerarquías de la Sociedad	Implementar un Código de Ética que reglamente y promueva dichas conductas	2023-2024	Cuestionarios de nivel de identificación y satisfacción con el código ético	PFBA	
Elaborar una matriz de riesgos que identifique los potenciales riesgos que la actividad de la empresa pueda generar en los DDHH	Identificar los potenciales riesgos y proponer medidas preventivas que eviten el impacto de la actividad de la empresa en los DDHH	2023-2024	Implementación de la matriz de riesgo	PFBA	
Adaptar el Programa de Integridad a los nuevos Lineamientos de Promoción de los DDHH	Promover la evaluación, actualización y adopción de medidas en los procesos internos de	2023	Programa de Integridad actualizado		

	transparencia e integridad, a fin de incluir los PNRU, así como otros instrumentos internacionales en materia de CER			SOFSE	
Incluir un módulo de capacitaciones sobre DDHH dentro de las capacitaciones desarrolladas por la Unidad de Cumplimiento, Integridad y Transparencia	Desarrollar capacidades del personal de SOFSE para identificar los riesgos de soborno y corrupción desde la perspectiva de los DDHH, de forma que se facilite su comprensión y acción preventiva	2023	Cantidad de personal capacitado	SOFSE	
Monitorear y actualizar el Sistema de Gestión Antisoborno en el área de compras y contrataciones	Rediseñar los modelos y procesos de transparencia para que incluyan etapas de evaluación de riesgos, implementación, seguimiento y la eventual aplicación de las medidas de mitigación que puedan	2023	Acta de aprobación de actualización por parte del Directorio de SOFSE	SOFSE	
Certificar el Sistema de Gestión Antisoborno en los términos de la norma ISO 37.001:2016 en el área de compras y contrataciones	de evaluación de riesgos, implementación, seguimiento y la eventual aplicación de las medidas de mitigación que puedan	2023	Certificación del SGA ISO 37001:2016	SOFSE	

	corresponder desde una perspectiva de DDHH				
Plan de Mitigación de Riesgos de Integridad	Rediseñar los modelos y procesos de integridad para que incluyan etapas de evaluación de riesgos, implementación, seguimiento y la eventual aplicación de las medidas de mitigación desde una perspectiva de DDHH	2023	Aprobación de un Plan de mitigación de Riesgos de Integridad	SOFSE	
Requerir a los Proveedores de SOFSE la implementación de programas de integridad, su inscripción en el RITE impulsado por la OA y el diseño de políticas para prevenir la vulnerabilidad de los DDHH	Promover la evaluación, actualización y adopción de medidas en los procesos internos de transparencia e integridad, a fin de incluir los PNRU, así como otros instrumentos internacionales en materia de CER	2023	Cantidad de proveedores que incluyan en sus PDI cláusulas para prevenir la vulnerabilidad de los DDHH	SOFSE	OA
Generar alianzas estratégicas para el desarrollo de políticas y	Promover y orientar la identificación y	2023	Cantidad de alianzas estratégicas		

proyectos para prevenir la vulnerabilidad de los DDHH en las EPEs	análisis de riesgos a fin de identificar los impactos adversos que se puedan producir en otras personas o grupos como resultado de la actividad empresarial con un enfoque centrado en los derechos potencialmente vulnerados		suscriptas para el desarrollo de políticas y proyectos para prevenir la vulnerabilidad de los DDHH en las EPEs	SOFSE	OA
---	---	--	--	-------	----

Estándares laborales					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socios necesarios
Firmar un Acuerdo de Tolerancia Cero a las violencias en el ámbito aeroportuario	Consolidar el compromiso conjunto con la construcción de un sector aeronáutico y aeroportuario libres de violencias. Establecer mecanismos de prevención, entornos de denuncia seguros y confiables y procedimientos disciplinarios para situaciones	2023 2024 2025 2026	Número de casos reportados.	EANA	ANAC- Aerolíneas Argentinas S.A - Servicio Meteorológico Nacional - Policía de Seguridad Aeroportuaria - Aeropuerto Internacional de Rosario - Aeropuertos Argentina 2000 - Sociedad Argentina de Aviación - Unión

	de violencias				Aeronáutica Argentina
Confeccionar fichas lesiográficas para cada puesto determinando los riesgos a los cuales se encuentra expuesto en las diferentes tareas que realiza, evaluando de este modo su aptitud médica laboral	Asegurar el derecho a la salud a través de medidas de prevención y el control de enfermedades y accidentes y reducción, eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo	2025	Registro de Asistencia a capacitación en prevención de accidentes y enfermedades (capacitación modalidad presencial y vía e-learning)	FAdeA	SRT, ART, MSAL y obras sociales
Continuar capacitando en prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales	Generar y promover el trabajo seguro y sano realzando el bienestar físico, mental y social de las trabajadoras/es	2025	RAAR (Relevamiento de Agentes de Riesgo) presentado en la ART	FAdeA	SRT, ART, MSAL y obras sociales
			Registro de Exámenes Médicos Periódicos		
Detectar las enfermedades profesionales a través de exámenes periódicos y/o transferencia de actividad	Mitigar el riesgo de generación de enfermedades profesionales y de accidentes de trabajo, con una tendencia a la reducción	2026	Registro de Exámenes Médicos Periódicos y de Transferencia de Puesto	FAdeA	SRT, ART, MSAL y obras sociales
			Registró de Certificaciones Internas		
Implementar Programas de Bienestar	Trabajar sobre la prevención de	2023-2024-	Registro de Vacunación del		

Ocupacional (Vacunación: Antigripal, Covid, de Calendario de Adultos / Eliminar ecológica y racionalmente las sustancias y los desechos peligrosos, evaluación productiva de sustitución de sustancias con mayor riesgo de exposición	enfermedades aplicando programas de salud, vacunación	2025- 2026	Personal	FAdeA	SRT, ART, MSAL y obras sociales
Eliminar ecológica y racionalmente las sustancias y los desechos peligrosos, evaluación productiva de sustitución de sustancias con mayor riesgo de exposición		2026	100% Implementación de fichas lesiográficas y seguimientos del empleados en sus puestos de acuerdo a sus tareas	FAdeA	SRT, ART, MSAL y obras sociales
Promover la inclusión de los trabajadores en organizaciones o sindicatos con el objeto de garantizar la negociación de un Convenio Colectivo de trabajo aplicable a la actividad de PFBA	Fomentar la regulación y estandarización de las relaciones laborales dentro de la Sociedad	2023	Estudio de análisis y estado situacional del trabajo dentro de la Sociedad	PFBA	
Formalizar una escala salarial dentro de la organización y prever los incrementos salariales correspondientes.	Garantizar una relación predeterminada entre el salario y la categoría o jerarquía de puestos agrupados por su tarea y responsabilidad	2023	Estudio comparativo del incremento salarial respecto a la fluctuación de precios.	PFBA	

Empresas y Políticas de Memoria, Verdad y Justicia					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Concientizar y defender la democracia	Resaltar los valores y defender la libertad	2024	Emisiones filatélicas según temática	Correo Argentino	SDH
Firmar un Convenio de Cooperación con la Asociación Abuelas de Plaza de Mayo	Realizar acciones en conjunto para la difusión y el fortalecimiento en materia de DDHH en el ámbito de actuación de EANA, con políticas que colaboren con el proceso de Memoria, Verdad y Justicia	2023-2024-2025-2026	Número de acciones realizadas	EANA	Asociación Abuelas de Plaza de Mayo
Mantener informados a usuarios, usuarias y empleados del ferrocarril mediante el uso de pantallas, totems y/o gráfica en estaciones, sobre los medios y líneas de contacto habilitadas o campañas relacionadas	Promover el ejercicio de los DDHH y hacer llegar la información a la ciudadanía acerca de lo sucedido con el fin de generar conciencia sobre lo ocurrido en la última dictadura	2023	Informe estadístico s/ cantidad de solicitudes de difusión de organismos dedicados a la búsqueda de las víctimas del terrorismo de Estado, sobre cantidad de acciones concretadas		
Utilizar el hall de cada		2023	Cantidad de		

estación cabecera de Retiro/Once/Constitución u otra estación, para hacer llegar las muestras fotográficas de lo sucedido en la última dictadura con el fin de generar conciencia			eventos y muestras fotográficas relacionadas con la última dictadura en estaciones	SOFSE	Abuelas de Plaza de Mayo, MJyDH y organismos relacionados
Colocar distinciones recordatorias en el entorno de estaciones que tengan alguna relación y/o sean significativas por algún evento ocurrido en la última dictadura que ha generado numerosas víctimas del terrorismo de estado		2023	Cantidad de distinciones recordatorias en estaciones cercanas a espacios de Memoria		
Utilizar el ferrocarril y entornos con el fin de poder crear vida en homenaje, plantando árboles o generando espacios conmemorativos a las víctimas del terrorismo de Estado		2023	Cantidad de jornadas comunitarias / homenajes en espacios ferroviarios conmemorativos a las víctimas del terrorismo de Estado		
Realizar acciones de recordatorio de la fecha aludida		2023	Cumplimiento efectivo del recordatorio de la fecha aludida		

Medio Ambiente					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Dar cumplimiento y seguimiento a los requisitos ambientales	Presentar ante el Ministerio de Ambiente de la	2024	Cantidad de expedientes de estudios de		

para las obras por parte de AySA, en particular en lo referido a la elaboración y presentación ante las autoridades competentes de los estudios de impacto ambiental	Provincia de Buenos Aires los estudios de impacto ambiental correspondientes a las obras descriptas en la Resolución OPDS N° 492/19 (Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible) manteniendo el indicador en valor menor a 1		impacto ambiental presentados/ obras en ejecución correspondientes a la Resolución OPDS N° 492/19	AySA	Ministerio de Medio Ambiente de PBA
Monitorear y dar seguimiento al cumplimiento por parte de los contratistas de AySA de los requisitos ambientales para las obras	Verificar el cumplimiento de especificaciones técnicas ambientales de AySA por parte de los contratistas manteniendo el indicador en un valor cercano a 1	2024	Cantidad de planes de gestión ambiental (PGA) entregados por los contratistas y aprobados por AySA sobre cantidad de obras en ejecución	AySA	Contratistas de AySA
Desarrollar una metodología corporativa documentada para la identificación de aspectos e impactos ambientales en los procesos de AySA con el objetivo de gestionarlos e	Metodología documentada de análisis de riesgos ambientales Criterios para elaborar planes de gestión ambiental	2023-	2023 avance del proyecto	AySA	
		2024	2024 indicadores para la identificación de una línea de base de seguimiento del desempeño		

implementar planes de acción para mejoras, en el marco del Proyecto Matrices	Primera versión de matrices y de planes de gestión ambiental corporativos		ambiental		
Diseñar un sistema de gestión de los residuos de AySA estableciendo un circuito sistemático desde su identificación, separación, acopio y disposición final, diseñando además campañas de concientización y programas de reciclado y de reutilización, en el marco del Proyecto Gestión de Residuos	Establecer un método sistemático para la gestión de los residuos domiciliarios en la empresa Evaluar metodologías que permitan reducir la generación de los residuos no reciclables y mejorar la segregación de residuos en todos los sitios de la empresa para su posterior reutilización	2024	Cantidad de sitios de AySA con recolección diferenciada/ cantidad de sitios de Aysa	AySA	
Continuar en el desarrollo y la ejecución del Programa Educativo de AySA, a través del cual se ofrecen visitas escolares (nivel inicial, primario y secundario) al Palacio de las Aguas Corrientes y a plantas potabilizadoras, en	Realizar la mayor cantidad de visitas posibles, en función del cupo disponible de la empresa, para transmitir conocimientos y generar conciencia	2023	Cantidad de visitantes en el año/ cantidad promedio histórico de visitantes anuales		

modalidad virtual y presencial	sobre el valor del agua, su impacto en la salud pública y la importancia de las prestaciones esenciales que brinda AySA, promoviendo su cuidado y el desarrollo sostenible			AySA	Instituciones educativas
Implementar los “Principios de Banca Responsable (PBR)” de las Naciones Unidas – PRODOC PNUD 20/003 BANCO NACION	(Acción 1. 1. 3) Fortalecer el Protocolo de Finanzas Sostenibles en base a estándares de PBR	2023	Grado de implementación de estrategias de fortalecimiento	BNA	
	(Acción 1.1.4) Elaborar propuesta de un “Bono Sustentable alineado con los ODS”		Grado de avance de la elaboración del proyecto “Bono Sustentable”		
Implementar SARAS (Sistema de Análisis de Riesgos Ambientales y Sociales)	Abordar riesgos e impactos no financieros con potenciales costos para la sociedad, los clientes y la entidad financiera	2025	1er año: grado de avance del diagnóstico inicial de los temas ambientales y sociales 2do año: grado de avance del Diseño del SARAS 3er año: grado de avance de la implementación	BNA	Protocolo de Finanzas Sostenibles de Argentina

			piloto del SARAS		
Crear procedimientos para la Gestión Integral de Residuos	Incorporación de acciones vinculadas a la sustentabilidad	2024	Medición de Unidades representadas en Kilogramos y/o toneladas	Correo Argentino	Sector de operaciones/infraestructura
			Cuantificación de edificios en relación a su implementación		
Incorporar vehículos sustentables a la logística de Última Milla	Reducción de huella de carbono	2024-2025	Cantidad de vehículos, tipo de combustibles, geolocalización	Correo Argentino	Dirección de Operaciones
Normatizar todos los estándares, instructivos, procedimientos y formatos con incumbencia ambiental para las Áreas de Operaciones y Conservación y Mantenimiento	Implementar un Sistema de Gestión que abarque a todo CVSA	2023	Cantidad de documentos normatizados e implementados	CVSA	Subgerencia de Evaluación Competitiva y Control de Calidad de la Gerencia de Innovación, Planificación y Control, Gerencia de Operaciones y Subgerencia de Conservación y Mantenimiento
Generar alianzas estratégicas para formar al personal de CVSA habilidades técnicas requeridas para la protección de la flora y la fauna en posición de Operaciones, Seguridad Vial y Conservación y Mantenimiento	Firmar alianzas con Áreas Naturales Protegidas a nivel federal para la formación de recursos humanos	2023	Cantidad de alianzas firmadas	CVSA	APN, autoridades ambientales provinciales, Gerencia General y Departamento de Gestión de Capital

					Humano
Formar al personal de CVSA en las habilidades técnicas requeridas para la protección de la flora y la fauna en posición de Operaciones, Seguridad Vial y Conservación y Mantenimiento	Formar al 50% del personal de Operaciones y Seguridad Vial del Corredor III	2024-2025	Cantidad de personas formadas	CVSA	Departamento de Gestión del Capital Humano
Diseñar e implementar un Plan de Prevención de Atropellamiento de Fauna Silvestre y Doméstica en los Tramos concesionados	Prevenir el impacto ambiental negativo y potenciar los positivos del desempeño de CVSA	2023	Porcentaje de reducción de siniestralidad vial provocada por fauna	CVSA	Subgerencia de Evaluación Competitiva y Control de Calidad de la Gerencia de Innovación, Planificación y Control, Gerencia de Operaciones y Gerencia de Seguridad Vial
Diseñar e implementar Planes de Reducción de Huella de Carbono y Huella Hídrica para CVSA	Reducir la Huella Ecológica de CVSA	2024	Porcentaje de Huellas reducido	CVSA	Gerencia de Operaciones y Gerencia de Obras
Reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades	Realizar tareas de control y análisis de controles de mediciones de Radiación No Ionizante – RNI	2024	Mediciones por punto de antena y mediciones poblacionales – tanto en la Estación Terrena de Benavidez como en las EDT en el país-	ARSAT	
Garantizar el desarrollo integral en ambiente, con perspectiva de	30% del personal de FAdeA (dirigido	2026	% de personal de staff (directivos, gerencia y jefes)		

desarrollo sostenible y con especial énfasis en cambio climático	a staff gerencial y jefes) con formación en Ley Yolanda		capacitados en Ley Yolanda	FAdeA	MAYDS y Educación ambiental
			% Capacitación en residuos, impactos al ambiente, mejores prácticas.		
Fomentar en nuestros trabajadores una mayor conciencia ambiental	100 % Capacitación en residuos 100% Capacitación Ley Yolanda	2025	Capacitación en residuos, impactos al ambiente, mejores prácticas	FAdeA	MAYDS y Educación ambiental
Minimizar la huella ambiental, identificando los riesgos medioambientales, promoviendo las mejores prácticas de gestión	Identificación, valoración o revisión de los aspectos ambientales significativos	2026	Realizar la revisión o valoración integral mínima de dos procesos con aspectos ambientales significativos por año	FAdeA	MAYDS y Educación ambiental
Cumplir con la legislación y requisitos medioambientales aplicables, implementación de programas de minimización de residuos, favorecer la reutilización, reciclado y valorización	Realizar conjuntamente con el sector y ver opciones de mejores prácticas a implementar	2025	Obtener las certificaciones anuales que correspondan en referencia a ambiente	FAdeA	MAYDS y Educación ambiental
			100% de Tratamiento adecuado para residuos peligrosos y 5% anual de reciclado / Valorización de materiales		
Desarrollar capacitaciones para el personal de SOFSE en	Desarrollar las capacidades del personal de	2024	Cantidad del personal capacitado		

relación con temáticas ambientales tales como la gestión correcta de residuos industriales, segregación de residuos, eficiencia energética, reciclado, entre otras	SOFSE y de los usuarios y usuarias para identificar las acciones cotidianas que promueven una mayor			SOFSE	
Realizar campañas de concientización para el personal de la empresa y los pasajeros y pasajeras, sobre las pequeñas acciones cotidianas que podemos hacer para reducir el impacto sobre el medio ambiente	responsabilidad ambiental y contribuyan a reducir el impacto sobre el medio ambiente	2023	Cantidad de campañas realizadas – informe		
Realizar campañas de reciclado y gestión de residuos urbanos y de generación universal (papel, plástico, pilas y tóners usados); RAEEs (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos); NFUs (neumáticos fuera de uso) y Balonas (suspensión neumática de formaciones EMU-Chinas)	Promover y hacer cumplir las normas nacionales e internaciones que tienen por objeto proteger, hacer respetar y garantizar el disfrute y el ejercicio de los DDHH a un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible	2023	Cantidad de residuos reciclados por SOFSE	SOFSE	
Realizar estudios de impacto ambiental de obras y relevamiento de las condiciones ambientales y	Identificar, evaluar y mitigar los potenciales impactos que un	2023	Informes de estudio ambiental		

superficiales en predios ferroviarios y dependencias en las diferentes líneas tanto de AMBA como en el interior del país	proyecto, obra o la misma actividad ferroviaria pueda causar al ambiente, en el corto, mediano y largo plazo			SOFSE	
Gestión de Residuos Peligrosos / Especiales: baterías de plomo, aceites, envases de fitosanitarios, zapatas de freno, asbestos	Promover y hacer cumplir las normas nacionales e internacionales que tienen por objeto proteger, hacer respetar y garantizar el disfrute y el ejercicio de los DDHH a un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible	2023	Cantidad de residuos reciclados por SOFSE (en toneladas)	SOFSE	
Adquirir módulos para almacenamiento transitorio y acopio de mantener los residuos peligrosos/especiales (Según Res. N° 177/17)					
Generar BioCorredores (zona del territorio en los que se recupera la conectividad ecológica) en los diferentes sitios ferroviarios, mediante la plantación de especies nativas, apostando a la restauración de sitios degradados y promoviendo la conservación y recuperación de los ecosistemas autóctonos	Mejorar la calidad ambiental en los diferentes sitios ferroviarios apostando a la restauración, conservación y recuperación de los ecosistemas autóctonos	2023	Informe de BioCorredores y potenciales lugares para la plantación de especies nativas	SOFSE	

Investigar y desarrollar proyecto para incrementar los sitios que se abastecen por medio de fuentes renovables	Promover el desarrollo, uso e implementación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente para abastecer instalaciones ferroviarias	2023	Informe final del proyecto de sitios ferroviarios que pueden ser abastecidos por medio de fuentes renovables	SOFSE	
Instalar paneles solares con el sistema ON GRID para la alimentación de la iluminación del hall, baños públicos y boletería en estaciones y otras instalaciones ferroviarias			Cantidad de paneles instalados en predios ferroviarios		

Personas consumidoras y usuarias					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Garantizar la disponibilidad y funcionamiento de canales de consultas, sugerencias y reclamos, tanto de manera personal, telefónica y digital (oficinas de atención, whatsapps, telegram, chatboot, correo electrónico)	Contar con canales personales, digitales y telefónicos de atención de consultas, sugerencias y reclamos, afianzando la participación ciudadana en la gestión de la empresa	2024	Canales telefónicos, digitales y personales de atención de consultas, sugerencias y reclamos disponibles sobre cantidad de consultas, sugerencias y reclamos ingresados por los distintos canales	AySA	
Ejecución del Programa Conectar T, para hogares ubicados en zonas vulnerables del área de la concesión,	Vincular o regularizar la conexión a las redes de agua potable en	2023-2024-2025-2026	Cantidad de vinculaciones ejecutadas en hogares ubicados en zonas		

que aún no se han podido conectar a las redes en servicio o que lo han hecho de manera irregular	servicio para 10.000 hogares y a las redes de saneamiento en servicio para 20.000 hogares, siempre que estén ubicadas en zonas vulnerables de la concesión		vulnerables de la concesión, por fluido, por mes y por año	AySA	Municipios de la concesión y Cruz Roja Argentina
Implementar los “Principios de Banca Responsable (PBR)” de las Naciones Unidas – PRODOC PNUD 20/003 BANCO NACION	(Acción 1.1.5) Ampliar las acciones de responsabilidad social	2023	Cantidad de acciones de responsabilidad social promovidas desagregadas por sexo, edad y ubicación geográfica	BNA	Alianzas estratégicas con organismos nacionales y provinciales
Capacitar en Lenguas de Señas Argentina al personal destinado a la atención del cliente en sucursales de mayor afluencia de público	Contribuir a la creación de accesibilidad promoviendo la inclusión las personas sordas	2024-2025	Cantidad de actividades y de colaboradores capacitados	Correo Argentino	

Acceso a la Información y Protección de Datos					
Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Asegurar que se mantenga actualizada y disponible, en el sitio web institucional, la información pública en materia de transparencia e integridad	Alcanzar un nivel superior al 90% de información pública disponible en la web institucional según las mediciones que realiza la AAIP	2023	% de cumplimiento según las mediciones de la AAIP como Autoridad de Aplicación de la Ley N° 27.275	AySA	AAIP

Generar la implementación de la normativa vigente en torno a la seguridad informática en las actividades de la empresa	Mantener la confidencialidad de los datos personales y privacidad de las partes	2026	Seguridad de la información/ tecnología de la información	FAdeA	
Establecer políticas de seguridad de la información que aseguren procesos robustos orientados a la protección de datos personales					
Promover el acceso a la información pública en FAdeA, dando cumplimiento a las normativas de transparencia, pero respetando la confidencialidad de ciertos contenidos de la información de la empresa	Contribuir a la apertura de la información pública en relación a las actividades desarrolladas por la empresa	2025	Cantidad de Solicitudes de acceso a la información pública respondidas / tiempos de respuesta	FAdeA	AAIP y OA
Elaborar un procedimiento para atender y dar respuesta a las solicitudes de información que nos remiten en el marco de los canales de acceso a la información pública	Brindar la información requerida de forma completa, eficiente y oportuna	2023	Número de solicitudes recibidas y respuestas brindadas. Tiempo estimado de respuesta	PFBA	

4.1.3. Implementación, monitoreo y sostenibilidad

4.1.3.1. Implementación

Teniendo en cuenta el ciclo general de construcción de políticas públicas con perspectiva de derechos, a partir de publicación de este PNAEDH, comenzará la tarea de llevar adelante los compromisos asumidos.

En este apartado se consignan los compromisos asumidos por la Coordinación con dos objetivos. El primero, referido a promover la implementación de todos los compromisos por los organismos, agencias y empresas del Estado a través de una *Mesa Interministerial* (MI). El segundo objetivo, y con el fin de que pueda contribuir a la realización de los propósitos de la MI, se propiciará la creación de un *Consejo Asesor* bajo un formato multiactor, como un espacio de interacción entre la MI y diferentes grupos de interés (gobiernos subnacionales, sector privado, representantes de las personas trabajadoras, pueblos indígenas, sociedad civil, niñas, niños y adolescentes, comunidad académica, instituciones nacionales de DDHH,¹⁵¹ organismos internacionales y regionales y otras partes interesadas que se estimen estratégicas). Su objeto será asesorar y acompañar en la implementación de los compromisos, así como aportar información para la generación de evidencia y/o documentos necesarios para cumplir con ellos, entre otras acciones posibles.

Una vez publicado el PNAEDH y dentro del plazo de treinta días (30) días corridos se convocará a la MI. En lo que respecta al Consejo Asesor, se convocará a un encuentro con las partes interesadas dentro de los sesenta (60) días corridos de la publicación del PNAEDH, con miras a conformar este espacio.

Vale mencionar que, si bien se planifica al Consejo Asesor como un espacio de interacción conjunta y general, por las distintas temáticas que engloba el PNAEDH, y sus dinámicas particulares, se considera además la eventualidad de establecer espacios de participación específicos, ya sea por temáticas o por grupos de interés.

Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Crear una MI y de empresas estatales nacionales para la implementación y el monitoreo del PNAEDH	Generar alianzas claves y necesarias para la implementación y el monitoreo del PNAEDH	2023	Estatuto de creación y funcionamiento de la mesa interministerial	MRECIC-DIGHU	Organismos, agencias y empresas estatales
			Al menos 2 reuniones al año en forma plenaria		
Crear una mesa intersectorial y representativa (Consejo Asesor) para acompañar la implementación y	Crear un Consejo Asesor, con carácter periódico y sostenible, previendo la	2023	Estatuto de creación y funcionamiento del Consejo Asesor		Gobiernos subnacionales, sector privado, representantes

¹⁵¹Defensoría del Pueblo, del Público y de NNyA de la Nación.

monitoreo a la MI	flexibilidad de convocatoria según temática y grupo de interés		Al menos 2 reuniones al año	MRECIC-DIGHU	de las personas trabajadoras, Pueblos Indígenas, sociedad civil, NNyA, comunidad académica; instituciones nacionales de DDHH; organismos internacionales y regionales; y otras partes interesadas que se estimen estratégicas
Promover capacitaciones sobre EDH, puntualizando en la conducta empresarial responsable y la debida diligencia	100% de los puntos focales de organismos, agencias y empresas estatales	2023-2024-2025-2026	Cantidad de personas de la administración pública nacional y de empresas estatales nacionales capacitadas	MRECIC-DIGHU	OIT, OCDE, ACNUDH y UNICEF Argentina
Adecuar documentos claves sobre EDH a lenguaje sencillo y claro	Difundir las fuentes basales del PNAEDH	2023-2024-2025-2026	Documento elaborados y publicados	MRECIC-DIGHU	OIT, OCDE, ACNUDH y UNICEF Argentina
Elaborar y difundir material comunicacional para sensibilizar en materia de EDH, puntualizando en la conducta empresarial responsable y la debida	Fortalecer el entendimiento en materia de EDH	2023-2024-2025-2026	Cantidad de material diseñado y difundido	MRECIC-DIGHU	

diligencia					
Promover la adopción de protocolos para la implementación de procesos de debida diligencia con los organismos y agencias de competencias, en articulación con partes interesadas	Contribuir a un entendimiento común en materia de EDH	2024-2025-2026	Publicación de documento	MRECIC-DIGHU	OIT, OCDE, ACNUDH y UNICEF Argentina
			Cantidad de encuentros en donde se promueva la adopción de dichos protocolos		
Informar a los sistemas de protección de DDHH, en las instancias que correspondan, sobre el PNAEDH y su estado de implementación	Dar a conocer el PNAEDH y su estado de implementación en instancias internacionales	2023-2024-2025-2026	Cantidad de informes presentados en los sistemas de protección de DDHH	MRECIC, DIGHU	
			100% de instancias internacionales que aborden la temática sobre EDH representadas		
Sistematizar jurisprudencia sobre EDH destinada a analizar las tendencias jurisprudenciales de los tribunales nacionales y federales en la materia	Detectar brechas que puedan ser tomadas por los organismos y agencias gubernamentales nacionales	2025-2026	Relevamiento de jurisprudencia	MRECIC, DIGHU	
			Documento elaborado y publicado		

4.1.3.2. Monitoreo

Cerrando el ciclo general de construcción de políticas públicas, nos encontramos con la tarea de monitorear el estado de cumplimiento de los compromisos asumidos. Para ello, la Coordinación solicitará periódicamente a cada organismo, agencia y empresa estatal que haya remitido compromisos, un breve informe sobre el estado de evolución de los mismos. Con esos insumos, la Coordinación elaborará un documento que dé cuenta del grado de cumplimiento de las metas propuestas.

Para la elaboración del informe, la Coordinación:

- solicitará, al menos 1 (una) vez al año, a los organismos, agencias y empresas estatales nacionales comprometidas, información sobre el estado de implementación de los compromisos propuestos, y promoverá los espacios que resulten necesarios para facilitar la remoción de obstáculos, en caso de detectarse;
- convocará, al menos a 2 (dos) reuniones plenarios de la MI por año, con el fin de darle seguimiento a los compromisos asumidos;
- convocará, al menos a 1 (una) reunión conjunta entre la MI y el Consejo Asesor por año, con debida anticipación y por medios que aseguren la participación en condiciones de igualdad;
- considerará los aportes brindados por el Consejo Asesor;
- publicará el informe anual de seguimiento en la página web.

Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Elaborar un informe anual sobre el estado de implementación del PNAEDH	Garantizar la transparencia en la implementación del PNAEDH	2023 2024 2025 2026	Informe publicado	MRECIC, DIGHU	MI y Consejo Asesor

4.1.3.3. Sostenibilidad

El compromiso asumido con la publicación de este PNAEDH, implica una tarea de acción permanente de sensibilización y concientización sobre sus alcances e importancia de cumplimiento de los compromisos asumidos. A la vez, ello permite construir nuevas alianzas y fortalecer las existentes.

Si bien el PNAEDH tiene una vigencia de tres (3) años contados desde su publicación, se prevé que la Coordinación, en articulación con la MI, pueda considerar la incorporación de nuevos compromisos durante el plazo de implementación, con el fin de profundizar la coherencia política de las acciones de gobierno en materia de EDH.

Compromiso	Meta	Año estimado	Indicador	Responsable	Socio necesario
Difundir el PNAEDH	100% de los organismos, agencias y empresas estatales con conocimiento	2023 2024 2025 2026	Diseño de una estrategia de difusión del PNAEDH Cantidad de reuniones/espacio	MRECIC- DIGHU	MI y Consejo Asesor

			s de difusión efectuados		
Actualizar la vía comunicacional oficial del PNAEDH	Contar con una herramienta de interacción online actualizada	2023 2024 2025 2026	Sitio web actualizado.	MRECIC-DIGHU	
Relevar temáticas de interés prioritario de las distintas partes interesadas y generar y/o participar en espacios de concertación con las carteras de competencia	Contribuir en la implementación de los compromisos con un espíritu de construcción colectiva	2023 2024 2025 2026	Registro de reuniones actualizado	MRECIC-DIGHU	MI y Consejo Asesor
Recoger nuevos compromisos para la continuidad del PNAEDH	Dotar de sostenibilidad al PNAEDH	2024 2025 2026	Nuevos compromisos incorporados	MRECIC-DIGHU	MI y Consejo Asesor

5. Glosario

Agencia Argentina de Inversiones y Comercio Internacional= AAICI
Agencia de Acceso a la Información Pública= AAIP
Agencia Nacional de Discapacidad= ANDIS
Agua y Saneamientos Argentinos S.A= AYSA
Banco de Inversión y Comercio Exterior S.A.= BICE
Banco de la Nación Argentina= BNA
Banco Interamericano de Desarrollo = BID
Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma= CTA-A
Central de Trabajadores de la Argentina de los Trabajadores= CTA-T
Centros de Acceso a la Justicia= CAJ
Comisión Interamericana de Derechos Humanos= CIDH
Comisión Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil= CONAETI
Comisión Nacional Reguladora de Transporte= CNRT
Conducta empresarial responsable= CER
Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe= CERALC
Confederación General del Trabajo= CGT
Consejo de Derechos Humanos= CDH
Consejo de Pueblos Indígenas= CPI
Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible= CEADS
Constitución de la Nación Argentina= CN
Corredores Viales S.A.= CVSA
Correo Oficial de la República Argentina S.A.= Correo Argentino
Corte Interamericana de Derechos Humanos= Corte IDH
Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social= Declaración EMN
Defensoría del Pueblo de la Nación= DPN
Derechos Humanos= DDHH
Empresa Argentina de Navegación Aérea= EANA S.E
Empresa Argentina de Soluciones Satelitales S.A.= ARSAT
Empresas de Propiedad Estatal= EPEs
Empresas y DDHH= EDH
Examen Periódico Universal= EPU
Fábrica Argentina de Aviones “Brig. San Martín” S.A.= FAdeA
Fabricaciones Militares S.E.= FMSE
Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas= GdT EDH
Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva= EITI
Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo= INADI
Instituto Nacional de Asuntos Indígenas= INAI

INTERCARGO S.A.U.= INTERCARGO

Jefatura de Gabinete de Ministros= JGM

LGBTI+= lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgénero, bisexuales, intersexuales y otras identidades de género diversas.

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable= LDEM

Línea Nacional de Base=LNB

Mesa Interministerial del PNAEDH= MI

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MAyDS)

MAyDS-Secretaría de Cambio Climático, Desarrollo Sostenible e Innovación=
MAyDS-SCCDSeI

MAyDS-Secretaría de Control y Monitoreo Ambiental= MAyDS-SCyMA

MAyDS-Secretaría de Política Ambiental en Recursos Naturales= MAyDS-SPARN

MAyDS-Subsecretaría Interjurisdiccional e Interinstitucional= MAyDS-SSIEI

Ministerio de Desarrollo Social= MDS

Ministerio de Economía= MECON

MECON-Dirección Nacional de Producción Minera Sustentable= MECON-
DNPMS

MECON-Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa= MECON-SSPyME

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos= MJyDH

MJyDH-Dirección Nacional de Promoción y Fortalecimiento para el Acceso a la
Justicia= MJyDH-DNPYFAJ

Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad= MMGyD

MMGyD-Subsecretaría de Políticas de Diversidad= MMGyD-SSPD

MMGyD-Dirección de Programas Transversales de Igualdad= MMGyD-DPTI

Ministerio de Obras Públicas= MOP

MOP-Dirección de Compras y Suministros= MOP-DCyS

MOP-Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones=
MOP-DGTIyC

MOP-Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos= MOP-DDRRHH

MOP-Dirección de Políticas de Género y Diversidad= MOP-DPGyD

MOP-Dirección Nacional de Integridad y Transparencia= MOP-DNIyT

MOP-Gabinete Ambiental MOP= MOP-GA

MOP-Red de Género y Diversidad MOP= MOP-Red GyD

MOP-Unidad Gabinete de Asesores= MOP-UGA

Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto= MRECIC

MRECIC-Dirección de Derechos Humanos= MRECIC-DIGHU

MRECIC-Dirección de Economía Digital, Compras Gubernamentales, Servicios,
Propiedad Intelectual e Inversiones= MRECIC-DISCI

MRECIC-Punto Nacional de Contacto para la Conducta Empresarial Responsable=
MRECIC-PNCA

Ministerio de Salud= MSAL

MSAL-Agencia Nacional de Laboratorios Públicos= MSAL-ANLP

MSAL-Dirección de Respuesta al VIH, ITS, Hepatitis Virales y Tuberculosis=
MSAL-DRVIHVyT

MSAL-Dirección de Control de Enfermedades Transmitidas por Vectores= MSAL-
DCETV

MSAL-Dirección de Control de Enfermedades Immunoprevenibles= MSAL-DCEI

MSAL-Dirección Nacional de Abordaje Integral de las Enfermedades No
Transmisibles= MSAL-DNAIENT

MSAL-Dirección Nacional de Control de Enfermedades Transmisibles= MSAL-
DNCET

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social= MTEySS

MTEySS-Dirección de Asuntos Internacionales= MTEySS-DAI

MTEySS-Subsecretaría de Políticas de Inclusión Laboral= MTEySS-SSPIL

Ministerio de Turismo y Deportes= MTyD

Ministerio de Transporte= MTR

MTR-Dirección Nacional de Estrategias Inclusivas, Accesibles Y Desarrollo
Sostenible del Transporte= MTR-DNEIAYDST

Niñas, niños y adolescentes= NNyA

Objetivos de Desarrollo Sostenible= ODS

Oficina Anticorrupción= OA

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos=
ACNUDH

Operadora Ferroviaria S.E.= SOFSE

Opinión Consultiva= OC

Organización de Estados Americanos= OEA

Organización de las Naciones Unidas= ONU

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura= FAO

Organización Internacional del Trabajo= OIT

Organización Mundial de la Salud= OMS

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico= OCDE

Pequeñas y Medianas Empresas= PYMEs

Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos= PNAEDH

Playas Ferroviarias de Buenos Aires S.A.= PFBA

Poder Ejecutivo Nacional= PEN

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

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo= PNUD

Punto Nacional de Contacto para la Conducta Empresarial Responsable= PNCA

Registro de Integridad y Transparencia para Empresas y Entidades= RITE

Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la
CIDH= REDESCA

Secretaría de Derechos Humanos= SDH

SDH–Dirección General de Gestión de Fondos Documentales= SDH – DNGFD

Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia= SENAF

Sistema Interamericano de Derechos Humanos= SIDH

Sistema Universal de Derechos Humanos= SUDH

Unión Europea= UE

Unión Industrial Argentina= UIA



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número: IF-2023-130325083-APN-DDDHH#MRE

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Miércoles 1 de Noviembre de 2023

Referencia: ANEXO I Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2023-2026

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 149 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2023.11.01 16:12:17 -03:00

Maria Florencia Segura
Asesora
Dirección de Derechos Humanos
Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL
ELECTRONICA - GDE
Date: 2023.11.01 16:12:18 -03:00