



Madurez de las prácticas en Derechos Humanos

Resultados de autoevaluación



Tamaños de empresas

Grandes

62,07%

Pequeñas

20,69%

Medianas

17,24%

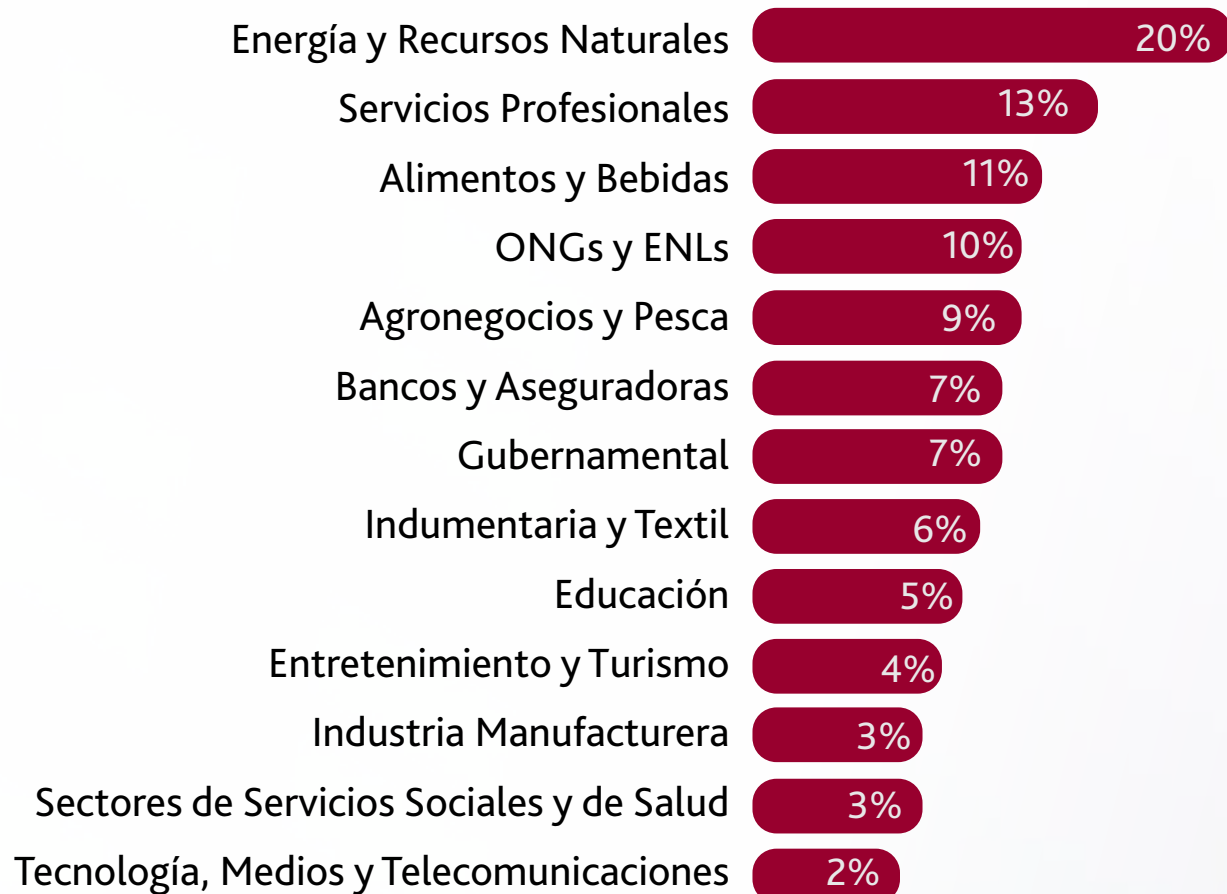
Puntaje promedio

58% Implementación
parcialmente
aceptada

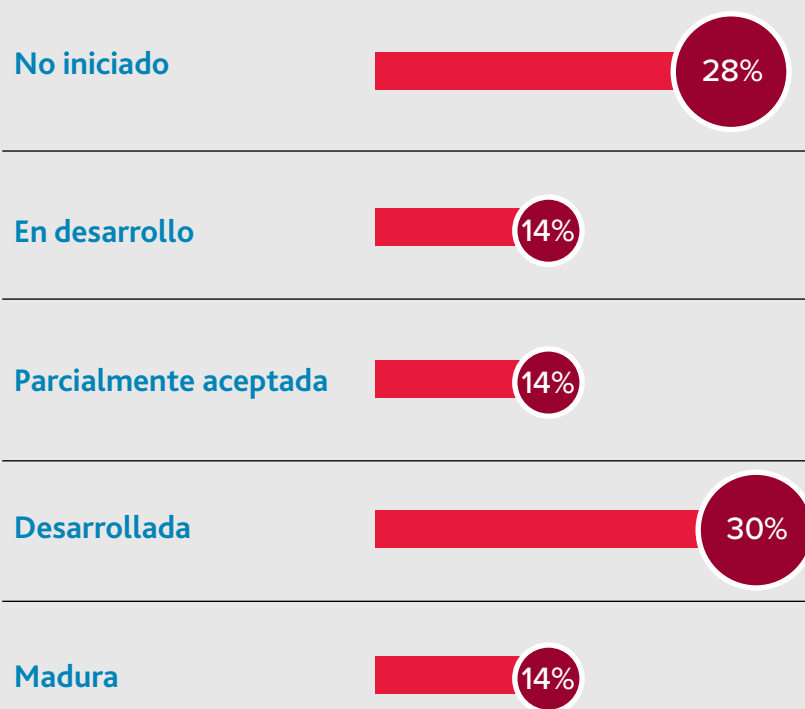
Según los resultados generales reflejados por la **autopercepción** de las empresas, en promedio la muestra cuenta con una madurez de las prácticas en Derechos Humanos parcialmente aceptada. Esto significa que existe una **implementación consistente y formalizada** mediante documentación básica, pero que **no** llega a ser una práctica **robusta**.



Industrias



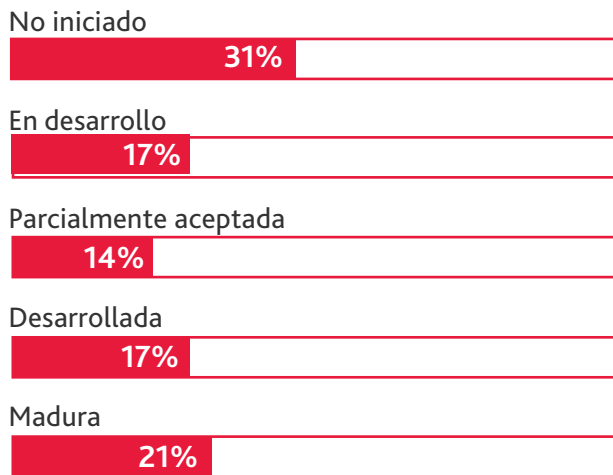
¿Qué tan desarrollada está la Política de Derechos Humanos de tu empresa?



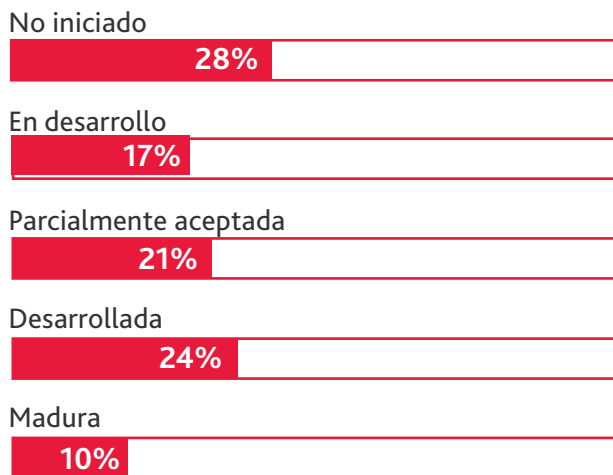
Grieta entre respuestas

Aunque el **resultado promedio** (58%) se encuentre representado por una implementación **parcialmente aceptada**, un gran grupo de las empresas encuestadas conformado **por más de 1/4 del total**, asegura que el **desarrollo de las políticas de Derechos Humanos en sus organizaciones no está iniciado**. Esto puede deberse tanto a la falta de conocimientos específicos por la complejidad del tema, como a la escasez de algunos recursos o también a “prioridades competitivas” ya que, las empresas suelen estar enfocadas en objetivos de corto plazo como la rentabilidad y la competitividad, lo que puede llevar a que los temas relacionados con los derechos humanos queden en un segundo plano.

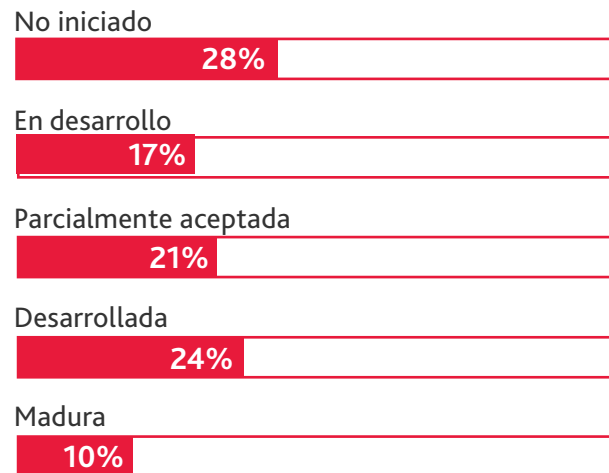
¿Realizan comunicación de prácticas de DDHH a los colaboradores, proveedores y demás partes interesadas?



¿La empresa realiza capacitaciones en materia de Derechos Humanos para la Alta Dirección y el personal?



¿Y para los socios de negocios o terceros?



Desigualdad en la madurez

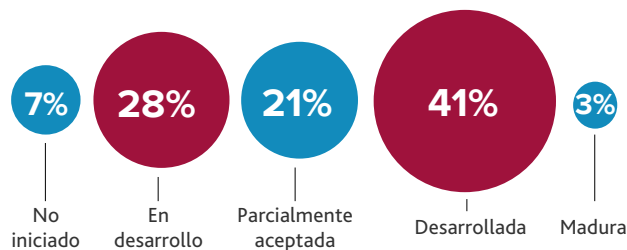
Existe un notable **contraste en la madurez de las diferentes prácticas**, especialmente en la comunicación de prácticas de **DDHH** a partes interesadas, donde encontramos dos grandes grupos de los cuales uno expone que su implementación no ha sido iniciada y el otro afirma que ha alcanzado la madurez. Podemos notar lo mismo con la capacitación para los socios de negocios, la alta dirección y el personal, donde un predominante grupo manifiesta no haber iniciado con su implementación y otro gran grupo declara contar con una práctica desarrollada.

Déficit en áreas específicas

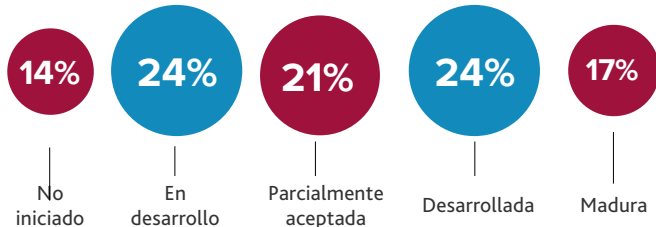
Como ha sido mencionado, existe una **brecha** en la **comunicación** de las prácticas de **DDHH** a las **partes interesadas**, así como en su **capacitación**.



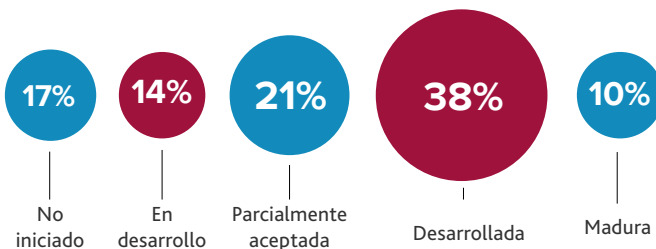
Si tuviese que calificar genéricamente el grado de madurez de su empresa en materia de Derechos Humanos en una escala del 1 al 5, ¿qué puntaje le atribuiría siendo 1 "no iniciado" y 5 "práctica madura"?



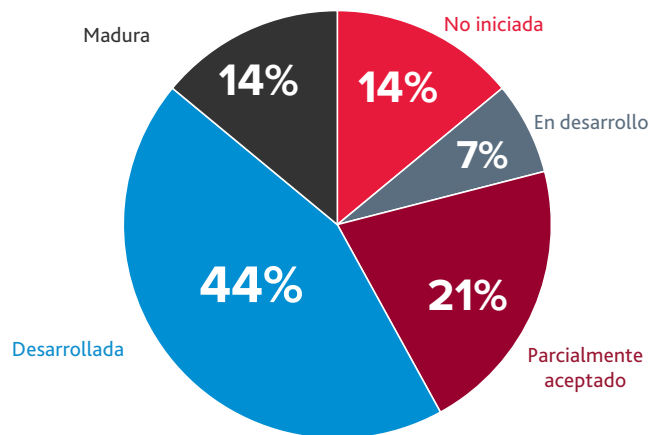
Indicar las temáticas en Derechos Humanos abordadas en la empresa, relacionadas con diversidad, igualdad de género, no discriminación y grupos vulnerables:



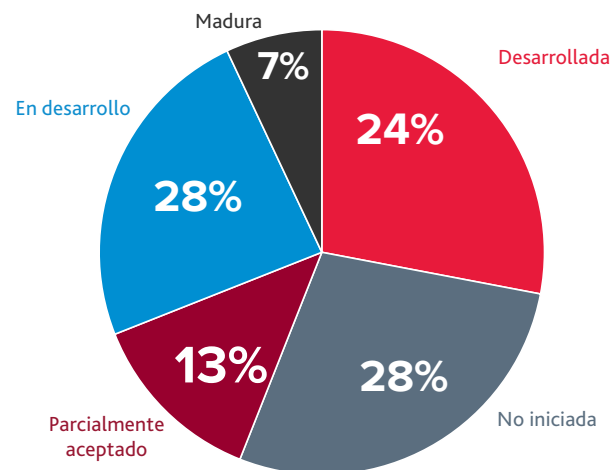
Indicar las temáticas en Derechos Humanos abordadas en la empresa, relacionadas con el derecho al trabajo:



Indicar las temáticas en Derechos Humanos abordadas en la empresa, relacionadas con buenas prácticas ambientales (protección del ambiente, evaluación del impacto ambiental, cambio climático, entre otros):



¿Cuenta con indicadores para medir la igualdad de oportunidades en materia de género?



Foco en el desarrollo

Un porcentaje significativo de las organizaciones se encuentra en una etapa de desarrollo o parcialmente aceptada, lo que indica un interés creciente en mejorar sus prácticas en materia de DDHH.

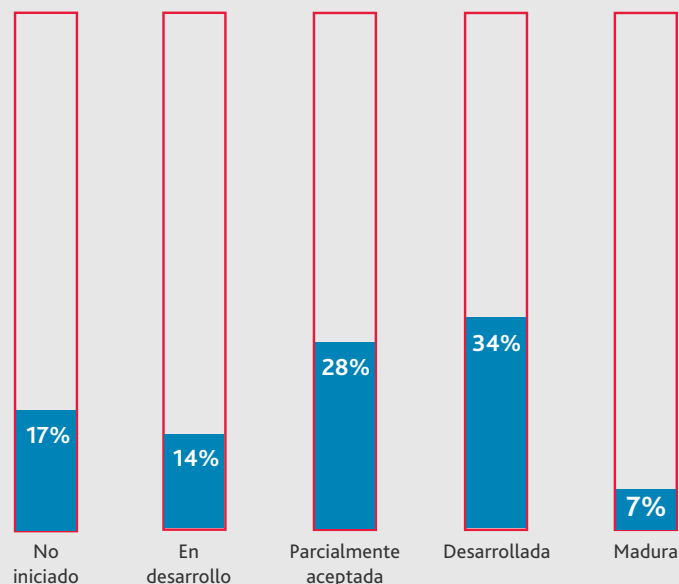
Fortalezas en ciertas áreas

Las empresas muestran un mayor nivel de desarrollo en temas como el derecho al trabajo y buenas prácticas ambientales.

Necesidad de indicadores

Aunque hay un avance en la medición de la igualdad de género, cabe resaltar que **se requiere un mayor desarrollo de indicadores para medir el impacto de las iniciativas en DDHH: medidas afirmativas para promover igualdad de género y diversidad en las empresas, sobre todo en los puestos de decisión/directorios.**

¿La empresa cuenta con mecanismos de debida diligencia (búsqueda de antecedentes) para evaluar sus decisiones con respecto a los Derechos Humanos en relación con los trabajadores/as?

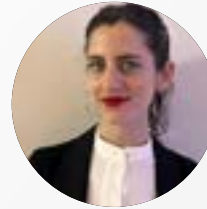


Déficit en áreas específicas

Expansión de mecanismos de debida diligencia: es notoria la necesidad de las empresas de comenzar a realizar una búsqueda de antecedentes, para evaluar los potenciales impactos a los Derechos Humanos en relación no solo con los trabajadores, sino también con los proveedores, clientes y la sociedad en general.



Contactos



María Bladimirsquy
Especialista Derechos Humanos
& Compliance
mbladimirsquy@bdoargentina.com



Joaquín Tribolo
Gerente ESG & Compliance
jtribolo@bdoargentina.com



Carlos Rozen
Socio de Consultoría
crozen@bdoargentina.com

www.bdoargentina.com

