



Organización
Internacional
del Trabajo

► Conducir con perspectiva

Recomendaciones para las empresas
del sector automotriz de la Argentina en
materia de conducta empresarial responsable





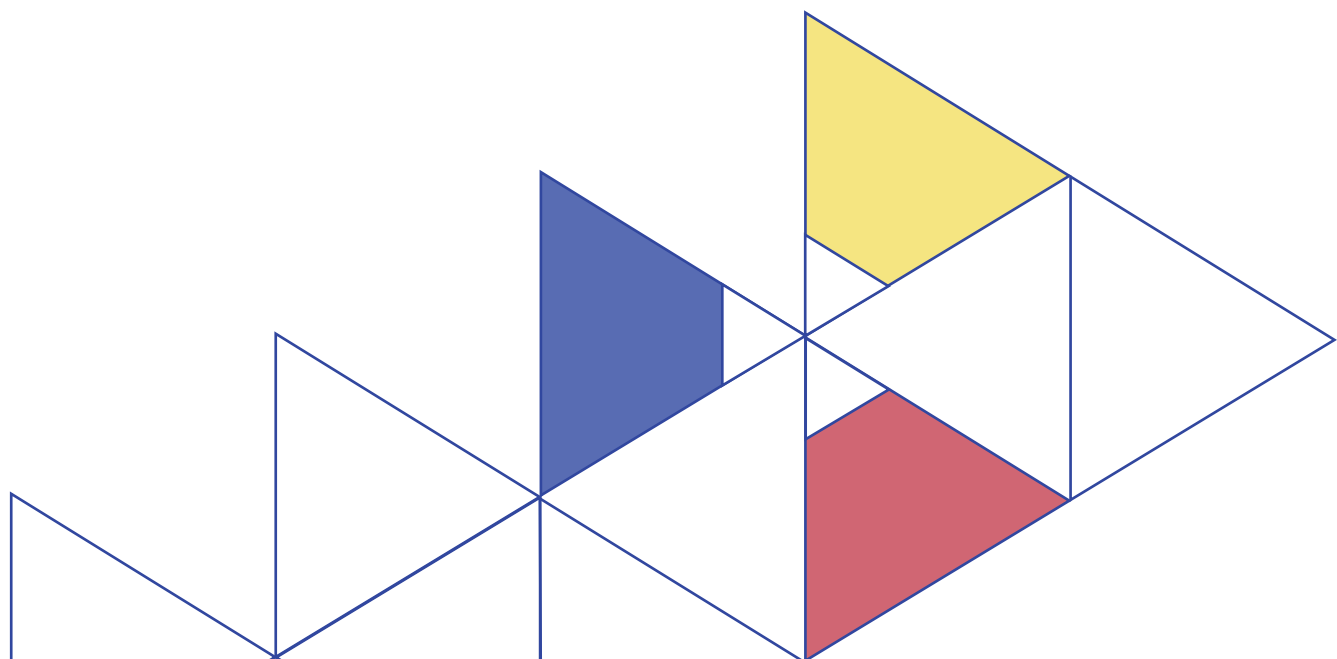
Organización
Internacional
del Trabajo



ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme

► Conducir con perspectiva

Recomendaciones para las empresas
del sector automotriz de la Argentina en
materia de conducta empresarial responsable





Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Conducir con perspectiva. Recomendaciones para las empresas del sector automotriz de la Argentina en materia de conducta empresarial responsable*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN:
9789220423165 (web PDF)

DOI:
<https://doi.org/10.54394/ZQVZ4141>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

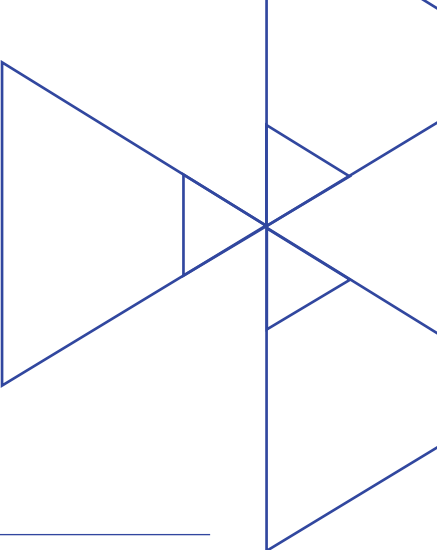
Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Producción: Conectando Derechos Asociación Civil

Edición y diseño: Sebastián Prevotel, Luciana Bru, Celeste Pesoa y Marilyn Fernandez.

Imagen de tapa: Cortesía de Stellantis

Publicación realizada en el marco del proyecto *Más y mejores empleos para mujeres y hombres jóvenes a través de cadenas de suministro resilientes, inclusivas y sostenibles en la industria automotriz argentina*, ARG/22/02/JPN, financiado por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar del Gobierno de Japón.



► Índice

Abreviaturas	5
Prólogo	6
Resumen ejecutivo	7
I. Introducción	8
II. Conducta empresarial responsable y trabajo decente en la transición productiva del sector automotriz argentino	11
III. Metodología	14
IV. Recomendaciones	16
1. Compromiso de respetar los DDHH y derechos fundamentales del trabajo	16
2. Identificación y evaluación de riesgos e impactos en Derechos Humanos	18
3. Integración de medidas y actuación sobre la evaluación de riesgos	19
4. Seguimiento de la efectividad de las acciones	20
5. Comunicación sobre impactos en DDHH y derechos laborales fundamentales	21
6. Mecanismos de quejas y reparación	22
V. Recomendaciones finales	24
Para las cámaras	24
Para las empresas	24
Anexos	25

► **Abreviaturas**

ACNUDH	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ADIMRA	Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina
AFAC	Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes
CER	Conducta Empresarial Responsable
CERALC	Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe
CIMCC	Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba
DDHH	Derechos Humanos
DID	Driving Industry Dialogue (Diálogo social para el trabajo decente y la debida diligencia en derechos humanos en el sector automotriz de Tailandia)
EDH	Empresas y Derechos Humanos
EMN	Empresas Multinacionales
ILO	International Labour Organization (Organización Internacional del Trabajo)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PRNU	Principios Rectores de las Naciones Unidas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PyME	Pequeña y Mediana Empresa
SIPA	Sistema Integrado Previsional Argentino

► Prólogo

La incorporación de la conducta empresarial responsable (CER) como eje clave del desarrollo productivo forma parte de una agenda estratégica para el acompañamiento de los procesos de transformación que atraviesa hoy la industria automotriz en la Argentina y en el mundo. En un escenario marcado por el cambio tecnológico acelerado, la transición hacia una movilidad sustentable y la necesidad de generar empleo de calidad; adoptar prácticas que eviten y aborden posibles impactos negativos en los derechos fundamentales en el trabajo, los derechos humanos y el medio ambiente es una tarea urgente y, a la vez, necesariamente compartida.

El presente trabajo reúne un conjunto de recomendaciones elaboradas de forma participativa con actores clave del sector automotriz argentino, a partir de herramientas de autoevaluación, instancias de capacitación y espacios de concertación orientados a identificar oportunidades de mejora en materia de derechos humanos. Se enmarca en el proyecto «Más y mejores empleos para mujeres y hombres jóvenes a través de cadenas de suministro resilientes, inclusivas y sostenibles en la industria automotriz argentina», financiado por el Gobierno de Japón, y está en línea con la iniciativa «Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe» (CERALC) de la OIT, la OCDE y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, con financiamiento de la Unión Europea.

Además de facilitar el acceso a cadenas de suministro internacionales y el cumplimiento de estándares globales, la integración de la CER permite al sector automotriz avanzar hacia una transición productiva eficiente, competitiva, socialmente justa y ambientalmente sostenible. La debida diligencia, a su vez, es un proceso vivo y continuo, que requiere diálogo social y una mirada colectiva para velar por los derechos humanos y promover el trabajo decente en toda la cadena de valor.

Muchos de los desafíos de sostenibilidad que enfrentan las empresas son comunes, y eso habilita la posibilidad de construir acciones conjuntas y una hoja de ruta sectorial orientada a largo plazo. La OIT reafirma su compromiso de seguir impulsando una transformación productiva centrada en las personas, en la que el respeto por los derechos fundamentales en el trabajo sea el punto de partida para construir una industria más justa en lo social, competitiva en lo económico y sostenible en lo ambiental.

Sara Luna Camacho

Directora

Oficina de País de la OIT para la Argentina

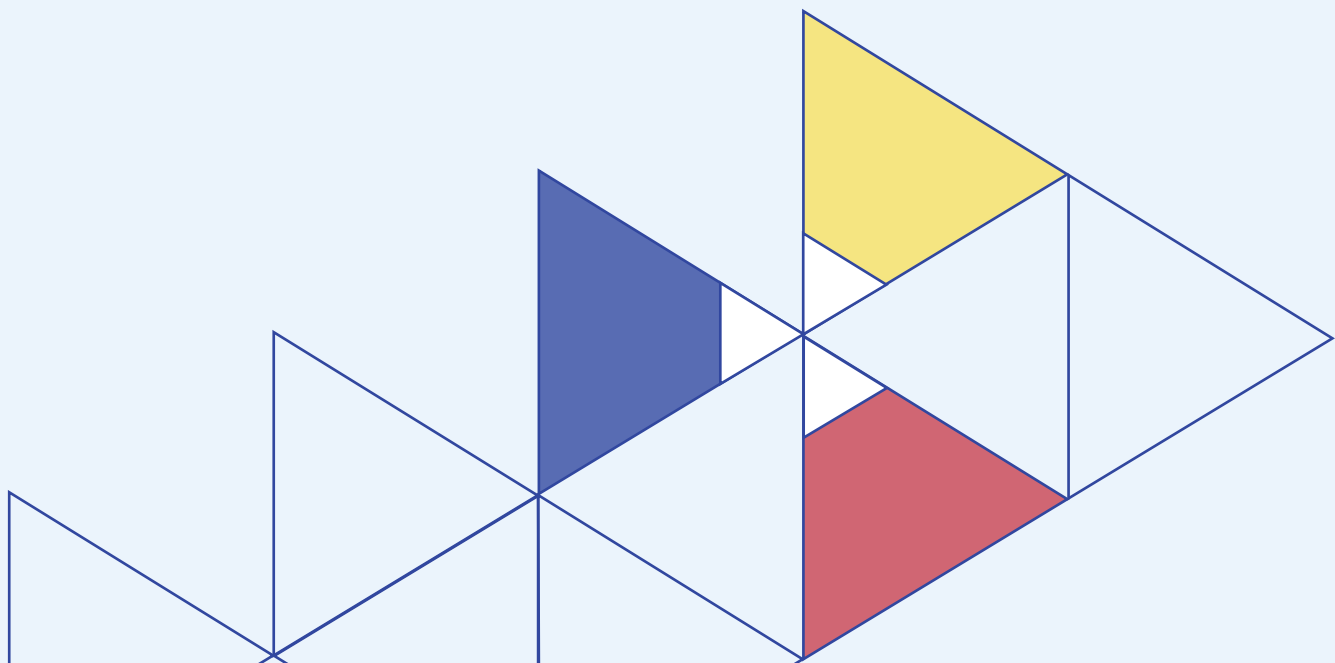
► Resumen ejecutivo

Conducir con perspectiva. Recomendaciones para las empresas del sector automotriz de la Argentina en materia de conducta empresarial responsable presenta los resultados y aprendizajes de una experiencia de autodiagnóstico en conducta empresarial responsable (CER) impulsada por la OIT en el marco del Proyecto *Más y mejores empleos para mujeres y hombres jóvenes a través de cadenas de suministro resilientes, inclusivas y sostenibles en la industria automotriz argentina*, financiado por el Gobierno de Japón. Esta iniciativa se desarrolló en articulación con cámaras empresariales del sector para promover prácticas de CER, en línea con los estándares internacionales vigentes.

El eje central del trabajo fue un proceso participativo basado en la aplicación de un cuestionario de autodiagnóstico por parte de quince empresas autopartistas, convocadas tras un primer taller de sensibilización. El instrumento permitió identificar y gestionar riesgos reales y potenciales sobre derechos humanos y condiciones laborales a lo largo de sus cadenas de suministro. La estrategia se estructuró en cuatro etapas: capacitación inicial, autodiagnóstico empresarial, sistematización y análisis de resultados, y devolución colectiva con recomendaciones.

La publicación comparte las recomendaciones surgidas de esta experiencia, orientadas a fortalecer la integración de la CER y la debida diligencia en derechos humanos y sostenibilidad en las empresas del sector. Se trata de orientaciones que buscan destacar oportunidades concretas de compromiso y mejora en torno a los compromisos, el análisis de la cadena de valor, la priorización y el establecimiento de criterios, el monitoreo de medidas, la comunicación y los mecanismos operacionales de queja y reparación. Todas las propuestas tienen elementos para empresas que se están iniciando en la CER y para empresas con mayor trayectoria. También se incluye un apartado final con recomendaciones para cámaras sectoriales, encaminadas a consolidar espacios de diálogo, difundir buenas prácticas y apoyar estrategias colectivas.

En un contexto de transformación estructural del sector automotriz, el documento reafirma que la integración de la CER es una herramienta estratégica para construir una industria más justa, sostenible y competitiva.



► I. Introducción

Los estándares internacionales de empresas y derechos humanos (EDH) y conducta empresarial responsable (CER) promueven el respeto de los derechos humanos, los derechos fundamentales del trabajo y la protección del ambiente en el contexto de la actividad empresarial. La conciencia global y regional sobre su importancia es cada vez mayor, impactando en las exigencias del comercio, la cooperación internacional y los esfuerzos públicos y privados hacia un desarrollo sostenible.

Estructurado sobre tres instrumentos centrales, [la Declaración tripartita de la Organización Internacional del Trabajo sobre las empresas multinacionales y la política social](#) (Declaración EMN), los [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#) (PRNU o Principios Rectores) y las [Líneas Directrices para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos](#), (Líneas Directrices de la OCDE) el marco de EDH establece la responsabilidad de todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propiedad y estructura, de respetar los derechos humanos¹. Esta expectativa de conducta alcanza a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, abarcando los enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Para atender a estas exigencias tanto normativas como de los mercados, e incluso de los propios accionistas y consumidores, las empresas cuentan con la debida diligencia en derechos humanos y fundamentales del trabajo para una conducta empresarial responsable. Esta herramienta es, a la vez, un modelo de negocios y un proceso preventivo, continuo y dinámico basado en la participación significativa de todas las partes interesadas, incluidas las personas trabajadoras, para la gestión de riesgos empresariales que permite a las empresas identificar, prevenir, mitigar y responder por las consecuencias negativas directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios incluyendo sus relaciones comerciales y cadenas de suministro. Debe ser proporcional al riesgo y adecuarse a las circunstancias y al contexto de una empresa concreta.

En línea con ello se inscriben los esfuerzos de la OIT en el marco de su Proyecto «Más y mejores empleos para mujeres y hombres jóvenes a través de cadenas de suministro resilientes, inclusivas y sostenibles en la industria automotriz argentina» (en adelante, Proyecto Automotriz), financiado por el gobierno de Japón². Su objetivo es generar trabajo decente para las y los jóvenes en la industria automotriz argentina y promover empresas sostenibles y responsables como parte de una cadena de valor global, a través de la generación de conocimiento, la asistencia técnica y el diálogo tripartito entre organismos de gobierno, empresas (multinacionales y nacionales) y

¹ OIT, OCDE & ACNUDH, [Empresas Responsables: mensajes clave de los instrumentos internacionales](#), 2018.

² Más información en el documento de presentación del proyecto [Más y mejores empleos para mujeres y hombres jóvenes a través de cadenas de suministro resilientes, inclusivas y sostenibles en la industria automotriz argentina](#), OIT, 2023.

organizaciones de trabajadores sobre prácticas laborales socialmente responsables, inclusivas y sostenibles. En este contexto, representantes del gobierno, empleadoras y personas trabajadoras se han capacitado acerca de los desafíos sobre el trabajo decente en el sector y sobre prácticas laborales socialmente responsables para promover y aplicar en sus ámbitos de incidencia.

El Proyecto Automotriz surge como una iniciativa clave para promover una transición productiva con justicia social, enfocada en tres pilares fundamentales: el fortalecimiento del empleo decente, la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos del mercado laboral (especialmente mujeres y jóvenes), y el desarrollo de una gobernanza sectorial basada en el diálogo tripartito entre gobierno, empleadores y trabajadores. Este esfuerzo no solo responde a desafíos específicos del contexto argentino, sino que también forma parte de una estrategia global de la Organización para promover cadenas de suministro más justas y sostenibles. Así, la propuesta se articula con los objetivos y metodologías aplicadas por la OIT en otras regiones del mundo, particularmente en Asia, donde se han impulsado proyectos similares para promover cadenas de suministro más sostenibles y equitativas³.

La experiencia asiática es particularmente relevante para el caso argentino, ya que permite identificar buenas prácticas transferibles y adaptar estrategias exitosas a un contexto productivo diferente, pero con necesidades similares. Ambos proyectos refuerzan la necesidad de robustecer el diálogo social como mecanismo para gestionar los impactos del cambio tecnológico y construir consensos sostenibles. Tanto aquella experiencia como la iniciativa argentina impulsadas por la OIT comparten una visión común: construir un futuro del trabajo más inclusivo, justo y resiliente. La articulación entre políticas públicas, diálogo social y cooperación internacional aparece como una condición necesaria para enfrentar los desafíos de una industria en plena transformación. Al vincular y trasladar los aprendizajes obtenidos en otras regiones, se busca favorecer una cooperación internacional basada en la transferencia de conocimiento, la adaptación contextual y el fortalecimiento institucional.

Asimismo, la intervención en la Argentina se articula con los lineamientos del Proyecto CERALC (Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe⁴), una iniciativa conjunta de la OIT, la OCDE y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, financiada por la Unión Europea. El proyecto CERALC promueve la adopción de prácticas empresariales responsables en la región, de acuerdo con estándares internacionales como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la propia Declaración EMN. En este sentido, la articulación entre el Proyecto Automotriz en la Argentina y el Proyecto CERALC es estratégica, ya que permite transversalizar la conducta empresarial responsable como eje de la política industrial, particularmente en cadenas de suministro complejas –como la automotriz– que involucran tanto empresas multinacionales como pymes proveedoras locales.

En consonancia con los lineamientos del Proyecto Automotriz y con el marco de EDH, la intervención con las empresas automotrices se planteó como un esfuerzo conjunto con las cámaras y organizaciones empresariales del sector – Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA), Asociación Argentina

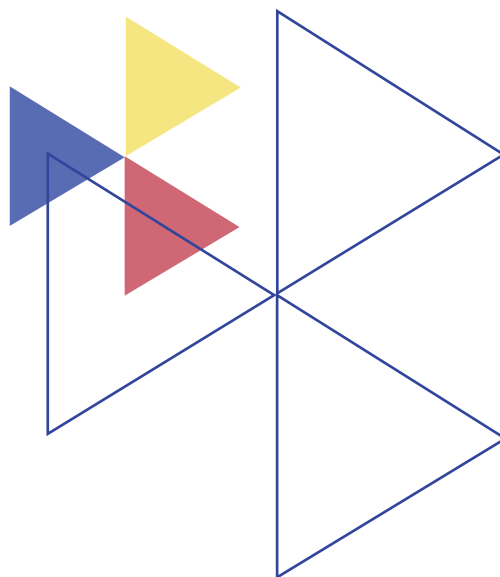
3 Organización Internacional del Trabajo, [Decent work and responsible business practices in Thailand's automotive industry](#), 2024. Organización Internacional del Trabajo, [Thailand's auto sector: A skilled workforce and responsible business conduct](#), 2024.

4 Para conocer más sobre el Proyecto CERALC ver [Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe \(CERALC - Fase I\)](#) y [Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe \(CERALC - Fase II\)](#)

de Fábricas de Componentes (AFAC) y la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba (CIMCC) – orientado a promover prácticas de conducta empresarial responsable. Bajo su auspicio, se convocó a quince empresas que, tras un primer taller de sensibilización, fueron invitadas a responder un Cuestionario de Autodiagnóstico, pensado como instrumento para identificar y gestionar los riesgos reales y potenciales sobre los derechos humanos y las condiciones laborales a lo largo de sus cadenas de suministro.

La estrategia se estructuró en cuatro etapas: (i) una capacitación inicial para la presentación del cuestionario de autodiagnóstico y la clarificación de expectativas; (ii) la realización de la autoevaluación por parte de las empresas; (iii) la sistematización y análisis de la información recabada, que nutrió el Informe sobre Prácticas de Conducta Empresarial Responsable en la Industria Automotriz Argentina; y (iv), finalmente, una instancia de devolución y retroalimentación de los hallazgos en un encuentro, destinado a presentar recomendaciones y oportunidades de mejora. La estrategia buscó sentar las bases para una transformación sostenible de la industria, alineada con los estándares internacionales de empresas y derechos humanos.

El presente informe tiene como objetivo exponer las recomendaciones generadas, integrando estas prácticas compartidas por empresas del sector con los esfuerzos ya realizados por la OIT en otras regiones. El estudio de las prácticas en materia de conducta empresarial responsable desarrollado con las empresas automotrices en la Argentina es a la vez innovador y vanguardista. Por lo tanto las recomendaciones que aquí se exponen no pretenden ser conclusiones sino una evaluación preliminar destinada a destacar oportunidades de compromiso y mejora.



► II. Conducta empresarial responsable y trabajo decente en la transición productiva del sector automotriz argentino

La industria automotriz argentina atraviesa actualmente un proceso de transformación estructural, fuertemente influido por una serie de tendencias globales que presentan una redefinición de este sector productivo a nivel mundial⁵. Entre estos factores se destacan la transición hacia una movilidad sustentable, la creciente digitalización de los procesos productivos —conocida como Industria 4.0—, el impacto de la pandemia de COVID-19⁶ y la urgencia en torno a las históricas brechas en términos de equidad de género. La industria automotriz representa un componente central en la economía nacional: generaba en el primer trimestre de 2024 aproximadamente el 6,2 por ciento del empleo industrial, posicionándose como el segundo complejo exportador del país, detrás del sector sojero⁷. Sin embargo, su participación en la producción global de vehículos es reducida y su desarrollo tecnológico depende en gran medida de transferencias externas, ya que los principales focos de innovación (Estados Unidos, Unión Europea, China, Japón y Corea del Sur) concentran la mayor parte de la investigación, el desarrollo y las patentes vinculadas a la nueva movilidad⁸.

En este escenario, la Argentina enfrenta una serie de desafíos específicos entre ellos la necesidad de redefinir su modelo de negocio industrial; la urgencia de modernizar sus procesos productivos para no quedar rezagada ante las transformaciones globales; y la demanda de generar nuevas oportunidades laborales acordes a los desarrollos tecnológicos. La automatización y la robotización, por ejemplo, tienen un efecto directo sobre la estructura del empleo, afectando particularmente a quienes desempeñan tareas rutinarias o repetitivas, e incluso en campos como la ingeniería, la informática y el mantenimiento industrial. Esta reconfiguración requiere políticas activas de formación continua, así como estrategias que fomenten la equidad y la inclusión dentro del sector. En especial, se destaca la baja participación de mujeres en el empleo automotriz: apenas un 11 por ciento del total⁹, reflejando barreras estructurales de género que persisten en el diseño de políticas laborales, en los modelos organizacionales y en la cultura empresarial¹⁰.

5 Para un análisis exhaustivo de la cadena automotriz en la Argentina ver: Dulcich, Federico, [La cadena automotriz en Argentina: Trayectoria reciente y perspectivas en un contexto global de reconfiguración tecnológica y geográfica](#) (Plan Argentina Productiva 2030, Ministerio de Desarrollo Productivo de la República Argentina, julio 2022).

6 Sobre el impacto del COVID-19 en la industria automotriz ver [International Labour Organization, ILO Sectoral Brief: COVID-19 and the automotive industry \[Informe\]](#), 2020.

7 OIT, [Cadenas de suministro resilientes, inclusivas y sostenibles en la industria automotriz argentina: Elementos para una hoja de ruta del sector automotriz](#) [Nota técnica], diciembre 2024, elaborado en el marco del Proyecto Automotriz.

8 OIT, [Estudio sobre cadenas de suministro resilientes, inclusivas y sostenibles en la industria automotriz argentina](#), Producto 4 – Resumen ejecutivo, conclusiones y recomendaciones, elaborado en el marco del Proyecto Automotriz.

9 OIT, Estudio sobre cadenas de suministro resilientes, inclusivas y sostenibles en la industria automotriz argentina, Producto 4 – Resumen ejecutivo, conclusiones y recomendaciones, p. 5.

10 Para conocer más sobre las estrategias que pueden desplegarse en los procesos de debida diligencia para el fortalecimiento de la agenda de género ver: Pérez, Agustina; Cufre, Denisse y Wegher Osci, Florencia «Estrategias para el fortalecimiento de la agenda de género, empresas y derechos humanos» *Diario LA LEY*, Ed. Thomson Reuters, 14 de mayo de 2021.

En este escenario de transformación estructural del sector automotriz, integrar la CER como herramienta para la gestión de impactos en derechos humanos y laborales se vuelve crucial en aras de promover una transición productiva que no solo sea eficiente y competitiva, sino también socialmente justa y ambientalmente sostenible. La CER significa que las empresas evitan y abordan los impactos negativos de sus operaciones, mientras contribuyen al desarrollo sostenible. Se trata de una aproximación más integral que la responsabilidad social empresarial o corporativa, incluyendo elementos como la debida diligencia basada en el riesgo, para identificar y prevenir los impactos negativos potenciales¹¹. Cuando esos impactos negativos son sobre derechos humanos y fundamentales del trabajo, nos encontramos bajo el marco conocido como ‘empresas y derechos humanos’. Al integrarla en la estrategia empresarial, no solo se mitigan riesgos reputacionales y operativos, sino que se fortalece la confianza con personas trabajadoras, consumidoras y comunidades, generando valor compartido. En sectores altamente globalizados como el automotriz, esta perspectiva es clave para acceder a cadenas de suministro internacionales, responder a estos estándares y

consolidar una imagen de marca alineada con los principios del trabajo decente y el desarrollo inclusivo.

La responsabilidad no se acaba únicamente en el cumplimiento de leyes, sino que se trata de una conducta a adoptar¹². Se trata de una expectativa de la sociedad y un reflejo del deber general de no dañar que conlleva la responsabilidad de adoptar procesos de debida diligencia para conocer y prevenir o remediar los impactos negativos causados por su actividad, o los que puedan potencialmente causar o contribuir a ser causados.

Los convenios de la OIT son tratados internacionales, y en algunos casos por su materia son considerados tratados de derechos humanos. Como consecuencia de ello, quien tiene la obligación de aplicar su normativa, como ya hemos visto, es el Estado. De igual manera resultan obligatorios para las empresas, en tanto éstas tienen el deber de respetar la legislación vigente de cada país, y por lo tanto los estándares del trabajo que los Estados incorporan de los convenios de la OIT. Sin embargo, ello no obsta que las empresas puedan utilizar prácticas superadoras, es decir que vayan más allá del estándar de cumplimiento de normas que se les exige en un país¹³.

Dentro de los principios y normas internacionales del trabajo, podemos destacar la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, del año 1998, que establece categorías relativas a derechos fundamentales en el trabajo recogidos de los convenios de la OIT, y que se configuran como derechos humanos. Ellos son: 1) la libertad de asociación, la libertad sindical y 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. Estos derechos y los convenios fundamentales en los cuáles se asientan son obligatorios para todos los Estados miembros de la OIT¹⁴.

► ¿Qué significa esto?

Que las empresas deben abstenerse de afectar los derechos humanos y hacer frente a las consecuencias negativas sobre éstos cuando tengan alguna participación. Deben conocer y prevenir los impactos negativos sobre los derechos humanos internacionalmente reconocidos y los relativos a los derechos fundamentales del trabajo establecidos en la Declaración de la OIT.

11 OCDE, *Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC)*

12 Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado por los Derechos Humanos (ACNUDH), La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación, 2012.

13 OIT y Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina (DPNA), *Manual de facilitación para capacitaciones virtuales. La dimensión laboral de la conducta empresarial responsable*, 2022.

14 Para un análisis de la CER en su dimensión laboral dirigido a la parte empleadora se recomienda ver generalmente: OIT, *La Dimensión Laboral de la CER: una Guía para Empleadores*.

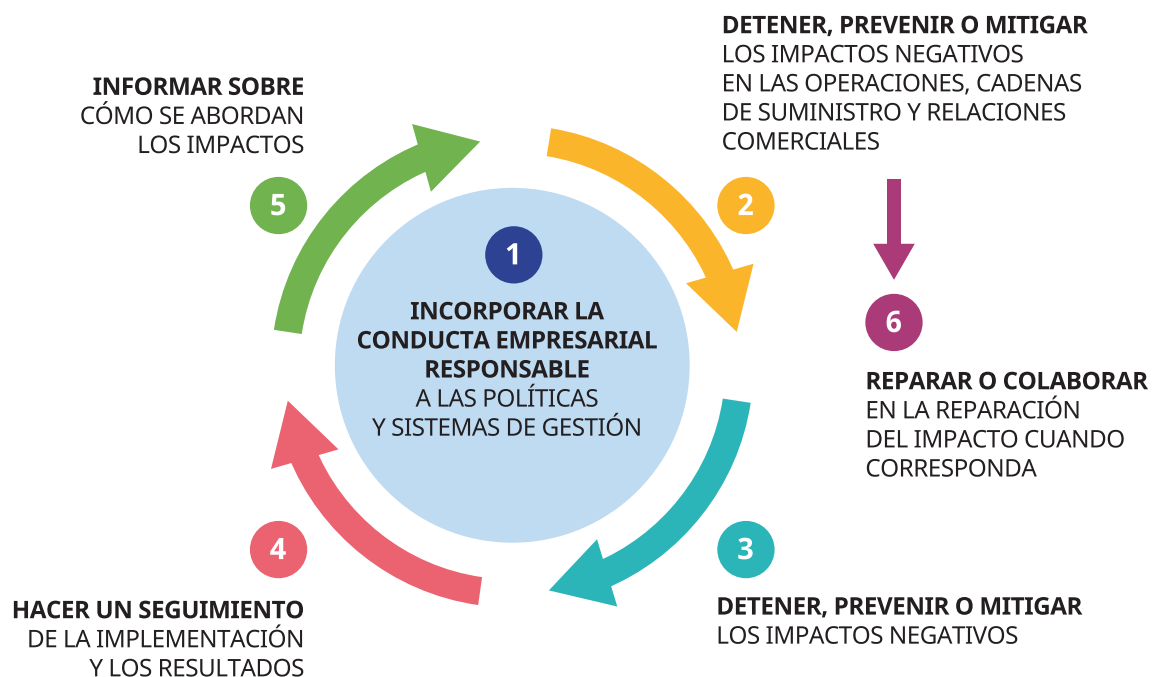
Esta responsabilidad se extiende a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto en el que opera, propiedad y estructura. La forma de cumplir con esta responsabilidad depende de su escala, alcance y carácter irremediable, y probabilidad de que ocurran estos impactos adversos derivados de sus actividades.

Actuar con debida diligencia significa contemplar medidas en diferentes etapas para:

- a. integrar la conducta empresarial responsable y el respeto por los derechos humanos en las políticas y sistemas de gestión de la empresa;
- b. identificar los impactos reales o potenciales en los diferentes ámbitos de la conducta empresarial responsable adoptando un enfoque de derechos humanos;
- c. detener, prevenir o mitigar estos riesgos;
- d. hacer un seguimiento de la implementación y los resultados de las acciones desplegadas en este sentido;
- e. informar sobre cómo se abordan los impactos adversos;
- f. reparar o colaborar en la reparación cuando corresponda.

► La debida diligencia es una herramienta que tienen las empresas para cumplir con la responsabilidad de respetar. Se trata de un proceso continuo, de gestión de riesgos, que consiste en identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos que producen tanto sus actividades, como las derivadas de la cadena de suministro u otras relaciones.

► Gráfico 1. Proceso de debida diligencia y medidas de apoyo



Fuente: Guía de la OCDE de Devida Diligencia para la Conducta Empresarial Responsable, 2018.

► III. Metodología

¿A quién o quiénes está dirigido este Cuestionario de Autoevaluación?

El Cuestionario está dirigido principalmente a empresas del sector autopartista en la Argentina, incluyendo empresas productoras de autopartes y componentes, terminales automotrices y empresas del mercado de reposición, independientemente de su tamaño o estructura organizacional. Ha sido concebido para facilitar la participación de organizaciones que forman parte de la cadena de suministro automotriz y que tengan interés en fortalecer su alineamiento con los principios de CER y trabajo decente.

¿Cómo puede ayudar este Cuestionario de Autoevaluación?

Este Cuestionario tiene como objetivo principal apoyar a las empresas del sector automotriz en:

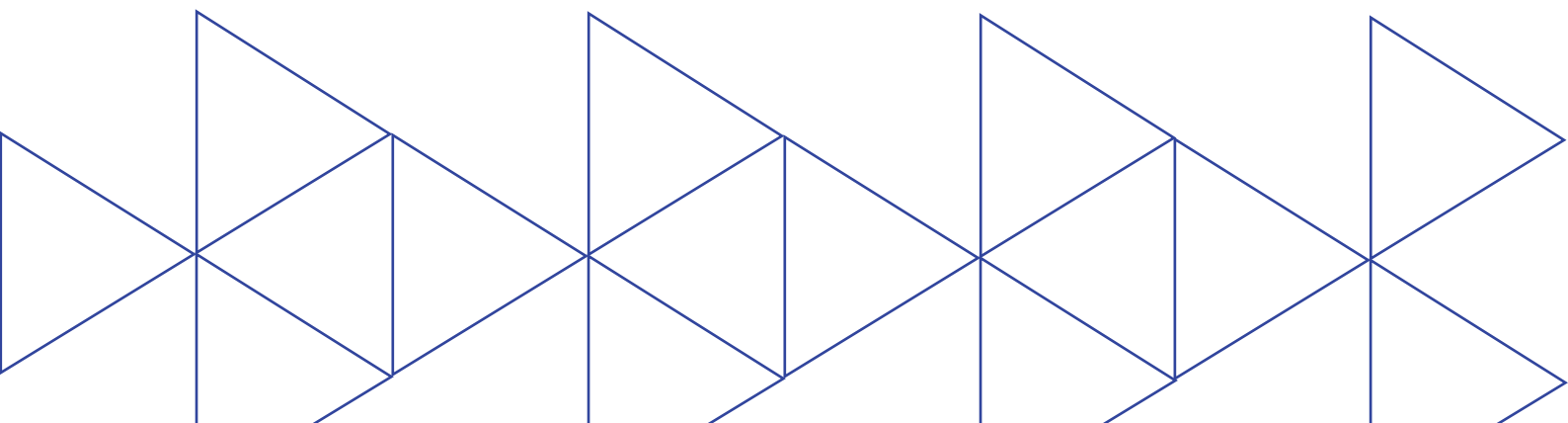
- Evaluar su nivel de cumplimiento con los estándares en materia de EDH.
- Obtener un diagnóstico técnico que sirva de base para la formulación de planes de acción y medidas preventivas y correctivas adaptadas al contexto de cada empresa.
- Promover una cultura organizacional de mejora continua, transparencia y responsabilidad empresarial, alineada con los procesos de debida diligencia en derechos humanos y derechos laborales fundamentales.

¿Cómo organizar su utilización?

Para abordar de forma eficaz el Cuestionario, se recomienda:

- Designar responsables internos que lideren el proceso de respuesta, idealmente provenientes de áreas como recursos humanos, sostenibilidad, gestión de riesgos o cumplimiento normativo.
- Revisar las políticas y prácticas existentes antes de completar el cuestionario, incluyendo documentos internos, registros y canales de comunicación con los distintos actores.
- Involucrar diversos niveles jerárquicos y áreas funcionales para asegurar una visión transversal e integrada de la empresa.
- Utilizar los resultados del cuestionario como insumo para desarrollar planes de acción internos, con objetivos claros, indicadores de seguimiento y plazos definidos.
- Repetir el ejercicio de forma periódica, en el marco de una estrategia institucional de debida diligencia y mejora continua.

Este ejercicio no constituye únicamente una herramienta de diagnóstico, sino que representa un punto de partida estratégico para consolidar una empresa más responsable, resiliente y alineada con los principios fundamentales de los derechos humanos y del trabajo.



La experiencia de implementación del Cuestionario de Autodiagnóstico

La estrategia propuesta para el trabajo con el sector automotriz tomó como base la elaboración y presentación de un Cuestionario de Autoevaluación en materia de conducta empresarial responsable en derechos humanos y derechos fundamentales en el trabajo¹⁵. Esta herramienta fue desarrollada por la Asociación Civil Conectando Derechos¹⁶ específicamente para el sector automotriz argentino, considerando sus particularidades como parte de un ejercicio más amplio de análisis del estado de implementación del marco de la EDH en la Argentina, implementando la metodología CORE-UNGP del Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)¹⁷. En este sentido, se incorporaron adaptaciones sectoriales para garantizar su aplicabilidad a empresas de distinto tamaño, nivel de integración en la cadena de suministro y grado de formalización de procesos internos. La Declaración EMN de la OIT sirvió como complemento indispensable para incorporar, con un enfoque de derechos laborales, obligaciones clave tales como la libertad sindical, la eliminación del trabajo infantil y la seguridad y salud en el trabajo.

El cuestionario se presenta como un instrumento estructurado de autodiagnóstico, compuesto por un conjunto de preguntas autoadministradas que permite a las empresas identificar el estado de situación de sus políticas, sistemas de gestión, procesos productivos y prácticas laborales, con énfasis en la gestión de riesgos reales y potenciales en materia de derechos humanos. Su finalidad es medir el nivel de conocimiento e implementación de procesos de debida diligencia en derechos humanos y laborales, con el fin de orientar el desarrollo de recomendaciones técnicas y oportunidades de mejora. Su elaboración –y la del presente informe– se sustenta en los marcos normativos y metodológicos internacionalmente reconocidos en materia de empresas y derechos humanos. Asimismo, se incorporan consideraciones específicas ofrecidas por la Declaración EMN de la OIT

para integrar el trabajo decente y los derechos fundamentales en el trabajo. La inclusión de estos aspectos garantiza la alineación del instrumento con las prioridades de la agenda de trabajo decente y la naturaleza tripartita de la OIT y con los objetivos del Proyecto Automotriz.

El cuestionario fue presentado en un taller técnico en el que participaron quince empresas convocadas a través de las cámaras sectoriales ADMIRA, AFAC y CIMCC. Cinco de estas empresas, en diverso estado de implementación de estándares de empresas y derechos humanos, completaron íntegramente el proceso de autodiagnóstico. La información recopilada fue posteriormente sistematizada, analizada y sirvió como base para la elaboración de una serie de recomendaciones para el sector en las que se identifican buenas prácticas, áreas de mejora y oportunidades de fortalecimiento dependiendo de la etapa del proceso de debida diligencia en que se encuentren. La herramienta desarrollada —cuyo contenido completo se incluye en el Anexo I de este informe— está disponible para ser replicada por toda empresa interesada en iniciar o profundizar procesos de autoevaluación en CER para mejora de sus prácticas en derechos humanos y derechos fundamentales en el trabajo. Se busca con ello facilitar su utilización como instrumento técnico de referencia, contribuyendo a la construcción de cadenas de suministro más responsables, inclusivas y sostenibles en el marco de una economía orientada al trabajo decente y al desarrollo con enfoque en derechos.

La herramienta desarrollada —cuyo contenido completo se incluye en el Anexo I de este informe— está disponible para ser replicada por toda empresa interesada en iniciar o profundizar procesos de autoevaluación en CER para mejora de sus prácticas en derechos humanos y derechos fundamentales en el trabajo. Se busca con ello facilitar su utilización como instrumento técnico de referencia, contribuyendo a la construcción de cadenas de suministro más responsables, inclusivas y sostenibles en el marco de una economía orientada al trabajo decente y al desarrollo con enfoque en derechos.

¹⁵ Como ejemplo de una herramienta de autoevaluación para las empresas con respecto a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social ver: OIE y OIT, *Cuestionario de Autoevaluación de la Debida Diligencia en materia de derechos humanos y fundamentales en el trabajo*, 2022.

¹⁶ Para conocer más sobre el trabajo que realiza la organización ver: <https://conectandoderechos.org.ar/>

¹⁷ El CHRB emplea un conjunto de indicadores alineados con los PRNU para evaluar políticas, procesos de debida diligencia, mecanismos de reparación y transparencia a lo largo de toda la cadena de valor.

► IV. Recomendaciones

A continuación se presenta un conjunto de recomendaciones que buscan orientar a las empresas del sector automotriz en la implementación de procesos de debida diligencia en derechos humanos y laborales, organizadas en dos niveles: por un lado, para aquellas empresas que se encuentran en una etapa inicial o que aún no han comenzado a implementar propiamente procesos de debida diligencia; y por otro, para aquellas que ya han avanzado en su incorporación, ya sea de manera integral o en alguna de sus etapas, con el propósito de mostrar cómo se puede construir sobre lo ya existente para acercarse al estándar internacional en materia de empresas y derechos humanos, o bien cómo iniciar un camino de adecuación progresiva.

Es importante señalar que algunas empresas pueden haber comenzado este proceso sin haber integrado aún todas sus fases, por lo que estas recomendaciones también buscan brindar orientaciones útiles para aquellas que se encuentran en etapas intermedias y desean fortalecer su práctica institucional en esta materia.

1. Compromiso de respetar los DDHH y derechos fundamentales del trabajo

► Principio Rector de Naciones Unidas núm. 16

Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- a. sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;
- b. se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;
- c. establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;
- d. se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;
- e. quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

El compromiso de respetar los derechos humanos se expresa mediante una declaración política. Para ello, la empresa puede tener una política específica de derechos humanos, mencionarlos en su política de sostenibilidad o en su código de conducta.

¿Cuáles son los derechos humanos? La Carta Internacional de Derechos Humanos contiene una lista oficial de los internacionalmente reconocidos (que incluye la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos en que se ha codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Deben sumarse los derechos fundamentales en el trabajo, expresados en los diez convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos son relativos a:

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.

Algunas de las acciones para asignar recursos y responsabilidades respecto a la responsabilidad de respetar los derechos humanos y fundamentales del trabajo pueden ser: La compañía indica qué directivo o unidad operacional es responsable por la implementación de la política de derechos humanos, provee entrenamiento adecuado, orientación, incentivos y desincentivos para el cumplimiento de sus compromisos con el respeto a los derechos humanos.

Contar con una política de Derechos Humanos es el primer paso para demostrar un compromiso con la CER. Un compromiso robusto con los Derechos Humanos debe, en este sentido, avanzar en la incorporación de la política de derechos humanos en el sistema de gestión y, con ello, traducirse en acciones concretas con responsabilidades asignadas para su mejor control y monitoreo no solo en las etapas iniciales sino a través de toda la actividad de la empresa, incluidas sus relaciones comerciales.

- En general, las empresas encuestadas cuentan con una política que es pública y en la que, incluso, se mencionan los derechos fundamentales del trabajo y compromisos de reparación en impactos negativos.

Recomendaciones para las empresas que se inician

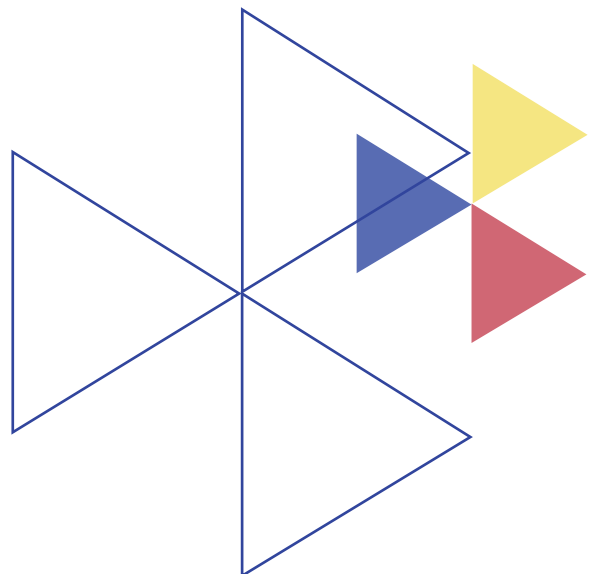
Elaborar y formalizar una política de derechos humanos y derechos fundamentales del trabajo, en línea con la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta política puede integrarse en los documentos ya existentes (como códigos de ética, políticas de sostenibilidad o de recursos humanos), y debe reflejar claramente el compromiso de la empresa con el respeto de estos derechos. Es deseable que sea pública, accesible y difundida interna y externamente, sentando así las bases para avanzar

hacia una CER como parte de la cultura empresarial.

Recomendaciones para empresas avanzadas

Integrar la política de derechos humanos en los sistemas de gestión de la empresa, asegurando que esté operacionalizada a través de asignación clara de responsabilidades, formación continua, mecanismos de seguimiento y revisión periódica, tanto en sus operaciones directas como en sus relaciones comerciales y cadenas de suministro. Esta integración debe permitir que los compromisos asumidos se traduzcan en acciones concretas, mensurables y sostenibles en el tiempo, alineadas con un enfoque preventivo y de mejora continua.

Es importante, asimismo, que tanto la política como la gestión de la actividad de la empresa esté suficientemente articulada en todos los niveles. El compromiso con los derechos humanos es, en este punto, el fundamento inicial de toda la actividad y debe traducirse en las sucesivas etapas del proceso.



2. Identificación y evaluación de riesgos e impactos en Derechos Humanos

► Principio Rector de Naciones Unidas núm. 18

A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:

- a. recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;
- b. incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

Bajo la dimensión laboral de la CER, una herramienta fundamental para la identificación y evaluación de impactos es el diálogo social. Este consiste en todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes del Gobierno, los trabajadores o representantes de trabajadores (como los sindicatos), y empleadores (u organizaciones de ellas), con la finalidad de tratar temas de interés común relativos a sus operaciones, por ejemplo con temas de salud y seguridad ocupacional o sobre condiciones laborales, entre otros. Para esto, se pueden utilizar instancias existentes de consulta, de reuniones o de comités de trabajadores, o establecer nuevas instancias de diálogo o grupos de trabajo que involucren a representantes de la empresa y de los sindicatos/trabajadores. Este proceso

puede recurrir también a personas expertas en derechos humanos e incluir consultas con otras partes interesadas.

En el marco del proceso de debida diligencia, la identificación de riesgos e impactos debe complementarse con un ejercicio de priorización, a fin de orientar eficazmente las medidas de prevención, mitigación y remediación. Si bien la empresa tiene la responsabilidad general de respetar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, esta responsabilidad se operacionaliza mediante la evaluación de la gravedad y la probabilidad de ocurrencia de los impactos negativos, tanto reales como potenciales. Este enfoque permite focalizar los esfuerzos en aquellos riesgos más significativos, es decir, los que podrían tener consecuencias más severas sobre los derechos de las personas, incluso si la probabilidad de ocurrencia es baja. La identificación de riesgos debe contemplar un conjunto amplio de derechos humanos, y puede guiarse por principios internacionales y marcos sectoriales relevantes, priorizando aquellos directamente vinculados con las actividades, productos, servicios y relaciones comerciales de la empresa.

- En el caso de las empresas encuestadas la etapa de identificación de impactos negativos en los derechos humanos y en los derechos laborales fundamentales se presenta como una oportunidad para repensar el proceso tanto de descripción de la cadena como la etapa de conformación de la matriz de riesgos/impactos. En especial se recomienda trabajar en la integración de estos estándares en las matrices de riesgos que las empresas encuestadas ya utilizan para evaluar sus actividades. En este punto, la oportunidad de mejora está dada por una profundización de los esfuerzos existentes, ampliando en el alcance de lo que se revisa (a toda la cadena), en el contenido de lo que se evalúa (con enfoque en derechos humanos y derechos laborales fundamentales) y con un mayor involucramiento en el proceso de las partes interesadas.

Recomendaciones para las empresas que se inician

Incorporar un enfoque de derechos humanos en los procesos existentes de gestión de riesgos, comenzando por identificar posibles impactos adversos sobre los derechos humanos y laborales fundamentales en sus operaciones principales y primeras líneas de proveedores. Este ejercicio puede partir de matrices de riesgo ya existentes, ampliando progresivamente su alcance y contenido para incluir variables de derechos laborales fundamentales y de derechos humanos, con apoyo técnico externo si fuera necesario.

Como paso inicial, se recomienda también propiciar instancias de diálogo interno, involucrando a trabajadores y sus representantes en la identificación preliminar de áreas relevantes.

Recomendaciones para empresas avanzadas

Profundizar el análisis de riesgos con un enfoque participativo, ampliando el evaluación hacia toda la cadena de suministro analizada, integrando criterios de gravedad (construido sobre la articulación de las variables de escala, alcance y magnitud, propuestas en el marco de EDH) y probabilidad de ocurrencia, y estableciendo procesos regulares de revisión y priorización de impactos negativos en derechos humanos.

Se recomienda el uso de herramientas específicas de evaluación de impactos, así como la incorporación de procesos de participación significativa e informada con partes interesadas, tanto internas como externas, incluyendo sindicatos, organizaciones de la sociedad civil o comunidades afectadas, cuando corresponda. Este enfoque debe formar parte integral del compromiso de la empresa con la administración de su actividad sobre la base de la debida diligencia, y ser documentado y actualizado periódicamente como parte de una gestión responsable y transparente.

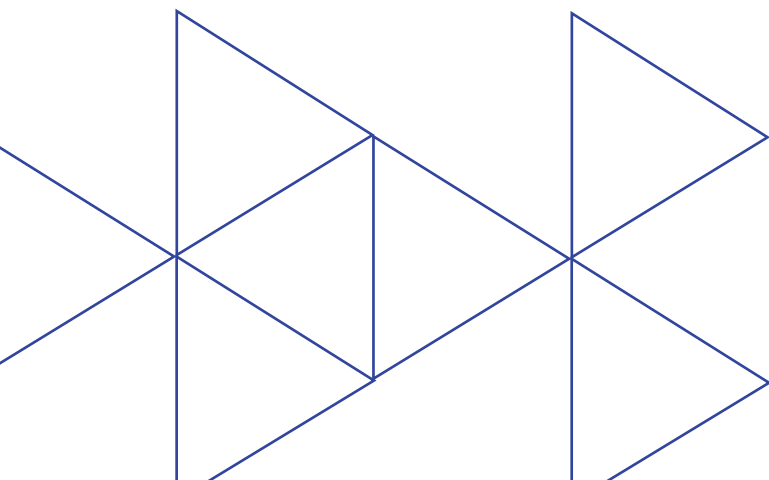
3. Integración de medidas y actuación sobre la evaluación de riesgos

► Principio Rector de Naciones Unidas núm. 19

Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

- a. Para que esa integración sea eficaz es preciso que:
 - i. la responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;
 - ii. la adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.
- b. Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:
 - i. que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;
 - ii. su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

Actuar con debida diligencia requiere la implementación, en las diferentes etapas, de medidas para abordar los impactos negativos causados por las actividades de la empresa. Las acciones que podrán desplegarse, incluidas su modalidad, alcance y recursos asignados, variarán en su grado de complejidad según el tamaño de la empresa, la gravedad de los riesgos y el contexto de sus operaciones.



Una integración eficaz requiere asignación de responsabilidades y adopción de medidas internas. Esto puede representar una dificultad, en un primer momento, para quienes inician la implementación de procesos de debida diligencia y requerirá de estrategias sectoriales para lograr que las medidas, preventivas y correctivas, que se pongan en marcha, respondan adecuadamente a los riesgos identificados y priorizados. Para ello será también importante que el mapeo de los riesgos incluya todas las operaciones de la empresa, considerando su cadena de suministro y otras relaciones comerciales.

- En el caso de las empresas evaluadas, este punto representa una oportunidad de mejora que abre la puerta a la identificación y evaluación de impactos en actividades fuera de sus operaciones, pero que hacen a su cadena de suministro, y a la totalidad de sus relaciones comerciales y correlativamente, a la integración de medidas sobre actividades que causan impactos y que no son, en el esquema actual, debidamente identificadas y evaluadas.

Recomendaciones para empresas que se inician

Iniciar el proceso de integración del enfoque de debida diligencia en los sistemas de gestión existentes, con la asignación de responsabilidades internas para la implementación de medidas preventivas básicas sobre impactos prioritarios, para localizar los recursos sobre los ejes más problemáticos, y la revisión de prácticas relacionadas con proveedores directos.

Se recomienda iniciar con un mapeo preliminar de la cadena de suministro, identificando actores clave y riesgos comunes del sector, en coordinación con cámaras y organizaciones empresarias. Esto facilitará una comprensión más amplia del alcance de la debida diligencia sin imponer cargas desproporcionadas en las etapas iniciales y contribuye a generar soluciones individuales creadas a partir de esfuerzos sectoriales.

Las empresas pueden asimismo recurrir a plataformas con información sectorial en las que se hayan realizado mapeos de la cadena de suministro del sector y que puedan servir como

referencia preliminar para la identificación de impactos.

Recomendaciones para empresas avanzadas

Consolidar mecanismos de actuación integrados en toda la estructura organizacional, asegurando que la evaluación de riesgos se traduzca en acciones concretas y sostenibles de prevención, mitigación o cese de impactos, tanto en las operaciones propias como en toda la cadena de valor.

Esto implica no solo adoptar medidas internas, sino también desarrollar estrategias proactivas con proveedores y socios comerciales, incluyendo cláusulas contractuales, criterios de selección responsables, programas de mejora conjunta y sistemas de monitoreo.

Las empresas con mayor madurez pueden liderar iniciativas sectoriales para mapear riesgos comunes y promover mejoras colectivas, fortaleciendo así la coherencia y la eficacia de su actuación en materia de derechos humanos.

4. Seguimiento de la efectividad de las acciones

► Principio Rector de Naciones Unidas núm. 20

A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:

- a. basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;
- b. tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

Las empresas deben verificar que están tomando medidas para prevenir consecuencias negativas y que sus acciones sean eficaces. Para ello, deben

basarse en indicadores adecuados y acudir a partes interesadas

El mapeo de la cadena y la identificación y evaluación de los impactos en derechos humanos debe resultar en la integración de estos resultados a la gestión de la empresa con su correlativo monitoreo o seguimiento.

Ello, en general, requerirá que las empresas realicen un proceso de priorización de impactos sobre la base de un análisis que incluya una serie de variables que pueden simplificarse en dos: gravedad y probabilidad. Las dificultades de las pymes en esta etapa suelen estar alineadas con la imposibilidad de abordar todos los riesgos al mismo tiempo lo que requerirá por parte de las empresas de un proceso de revisión de los derechos potencialmente impactados que arroje luz sobre las prioridades.

- Entre las empresas encuestadas si bien se identifican esfuerzos avanzados en este sentido, se presentan oportunidades de mejora para la introducción de criterios de ponderación o para una revisión que permita profundizar el compromiso de gestión en particular en la etapa de seguimiento.

Recomendaciones para empresas que se inician

Establecer mecanismos básicos de seguimiento para verificar la efectividad de las medidas adoptadas, comenzando por identificar uno o más indicadores simples vinculados a los riesgos priorizados. Se recomienda definir responsables internos para el monitoreo, documentar los avances e involucrar progresivamente a partes interesadas internas, como trabajadores y sus representantes, en la validación de resultados. En etapas iniciales, este seguimiento puede centrarse en impactos más relevantes o frecuentes, permitiendo así una implementación gradual y factible, especialmente para pymes con recursos limitados.

Recomendaciones para empresas avanzadas

Desarrollar e institucionalizar un sistema de monitoreo estructurado y basado en indicadores adecuados, que permita evaluar la eficacia de las acciones adoptadas frente a los riesgos e impactos identificados en toda la cadena de valor. Este sistema debe incorporar criterios de priorización claros (gravedad y probabilidad), revisión periódica

y retroalimentación con las partes interesadas, incluyendo mecanismos para ajustar las medidas cuando se detecten brechas. Asimismo, se recomienda fortalecer la trazabilidad de los impactos gestionados y establecer procesos formales de revisión de desempeño, que sirvan de base para reportes internos y externos sobre debida diligencia en derechos humanos.

Se recomienda además trabajar en la elaboración de indicadores que sigan una metodología SMART, es decir, que sean: específicos, medibles, alcanzables, realistas y definidos en el tiempo (SMART, por sus siglas en inglés).

5. Comunicación sobre impactos en Derechos Humanos y derechos laborales fundamentales

► Principio Rector de Naciones Unidas núm. 21

Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

- a. Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para su destinatarios;
- b. Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;
- c. No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.

Comunicar resulta esencial en todo momento de los procesos de debida diligencia para facilitar también la participación de las partes interesadas y/o afectadas en brindar retroalimentación. Por ejemplo, para aportar información sobre riesgos en el proceso de identificación, o sobre su evaluación para establecer la gravedad o posibilidad de su ocurrencia. También sobre la efectividad de las medidas que la empresa toma para prevenir, detener o mitigar.

En particular, las empresas deben comunicar cómo hacen frente a las consecuencias negativas de sus actividades sobre derechos humanos y laborales fundamentales con frecuencia y de manera accesible, permitiendo evaluar si la respuesta que da la empresa es adecuada. Por ejemplo, pueden comunicar cómo abordan los impactos en derechos humanos y los derechos laborales fundamentales en sus informes de sostenibilidad, en reuniones con socios estratégicos, incluyendo espacios de diálogo social¹⁸, en sus informes anuales y/o en el sitio web.

Comunicar los resultados de las acciones implementadas por las empresas ante impactos negativos es un elemento central del proceso de debida diligencia. No solo porque fortalece el compromiso público con los derechos humanos sino porque además se encuentra estrechamente vinculada con la participación significativa de los grupos de interés. Las personas potencial o efectivamente afectadas por la actividad de las empresas deben poder conocer las estrategias desplegadas para abordar los impactos y prevenir su recurrencia. En este punto el desafío es encontrar un equilibrio entre la comunicación efectiva y la privacidad de la información comercial de la empresa.

- En los casos estudiados se observa, mayormente, una ausencia de comunicación pública y activa sobre los impactos en derechos humanos. Correlativamente, ello habilita una oportunidad para desarrollar estrategias de comunicación acordes a los estándares de la debida diligencia para una conducta empresarial responsable (frecuente, accesible, que no comporte un riesgo para las personas afectadas y que aporte suficiente información, sin afectar intereses comerciales).

Recomendaciones para empresas que se inician

Elaborar protocolos y/o mecanismos para la comunicación de sus compromisos y acciones en derechos humanos y laborales, comenzando por canales internos (como boletines, capacitaciones o reuniones de equipo) e incorporando progresivamente referencias en documentos públicos como informes institucionales, sitios web o comunicaciones con proveedores.

Esta primera etapa debe priorizar la claridad, accesibilidad y frecuencia razonable, e incorporar mensajes que reflejen el compromiso con la mejora continua y la apertura al diálogo con trabajadores, clientes y otras partes interesadas.

Recomendaciones para empresas avanzadas

Implementar una estrategia integral de comunicación externa e interna sobre los riesgos e impactos en derechos humanos y laborales, que esté alineada con los principios de transparencia, participación significativa y rendición de cuentas. Esta estrategia debe incluir informes periódicos con información suficiente y contextualizada, mecanismos de retroalimentación con partes interesadas (incluidas personas potencialmente afectadas), y formatos accesibles que no comprometan la confidencialidad de información sensible.

Comunicar de forma sistemática no solo fortalece la confianza, sino que también es un componente central de una gestión madura de la debida diligencia.

6. Mecanismos de quejas y reparación

► Principio Rector de Naciones Unidas núm. 22

Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

¹⁸ Sobre la importancia del diálogo social en los procesos de debida diligencia ver: OIT, *Driving Industry Dialogue (DID): Social Dialogue for Decent Work and Human Rights Due Diligence in the Thai Automotive Sector*, 2025, p. 18.

Cuando una persona, un grupo de personas o una comunidad han visto afectados sus derechos como consecuencia de la actividad de las empresas tienen derecho a la reparación. Es decir, si se ha provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, las empresas deben repararlas. Por ello, tienen la responsabilidad de participar o cooperar en el proceso de reparación, a través de los distintos mecanismos, estatales y no estatales disponibles, así como de los propios.

Los mecanismos operacionales a nivel de las empresas son una herramienta clave para la prevención de consecuencias más graves ocasionadas por los impactos negativos de la actividad de una empresa. Actúan, en general, como una instancia de alerta temprana que permite atender a impactos no identificados o para priorizarlos cuando no hubieran quedado alcanzados por las actividades de mitigación desplegadas por la empresa.

Sin embargo, para que un mecanismo sea efectivo y de utilidad debe reunir una serie de condiciones que contribuyen a su credibilidad y legitimidad. Su eficacia estará determinada por la confianza que suscite en las partes interesadas, su accesibilidad, contar con un procedimiento claro y conocido basado en el diálogo, entre otros criterios. Algunos ejemplos de reparación pueden ser: compensaciones económicas, disculpas públicas, cambios operativos, cese de relaciones comerciales, cooperación con socios comerciales para remediar impactos conjuntos.

- Las empresas que participaron en esta experiencia cuentan, en general, con un desarrollo robusto de sus mecanismos internos de denuncia y quejas que podrían verse fortalecidos de revisar tanto las condiciones de acceso como la utilidad de la información que allí se recaba. En caso de no contar con el mecanismo, su implementación contribuiría fuertemente a expresar a través de la gestión su compromiso con los derechos humanos.

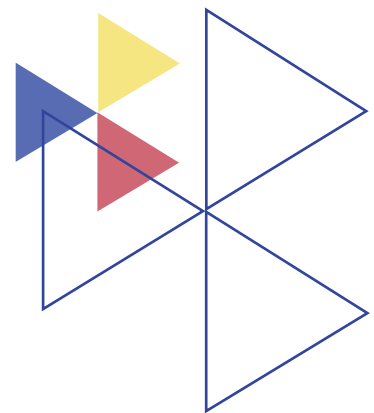
Recomendaciones para empresas que se inician

Implementar un mecanismo básico de quejas y reclamaciones, accesible y claro, que permita a trabajadores y otras personas potencialmente afectadas expresar preocupaciones o denunciar situaciones que puedan implicar impactos negativos en derechos humanos o laborales.

Este mecanismo puede comenzar con canales internos ya existentes (como buzones de sugerencias, líneas éticas o comités de convivencia), en la medida en que sean adaptados para cumplir criterios de confidencialidad, accesibilidad y respuesta oportuna, y comunicados de forma adecuada dentro de la organización¹⁹.

Recomendaciones para empresas avanzadas

Fortalecer la eficacia y legitimidad de los mecanismos de quejas y reparación, revisando sus procedimientos a la luz de los criterios establecidos por los Principios Rectores: accesibilidad, previsibilidad, equidad, transparencia, compatibilidad con los derechos humanos, fuente de aprendizaje y participación. Se recomienda también sistematizar y utilizar la información obtenida a través del mecanismo como insumo para mejorar la gestión de riesgos y prevenir impactos futuros, además de explorar vías colaborativas o multisectoriales de reparación, incluso co-construidas con socios comerciales, cuando los impactos sean compartidos. Se recomienda incluir a partes interesadas en el diseño o revisión del mecanismo para aumentar su grado de credibilidad, legitimidad y efectividad.



¹⁹ Un recurso adecuado para la formulación de los mecanismos de queja es el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

► V. Recomendaciones finales

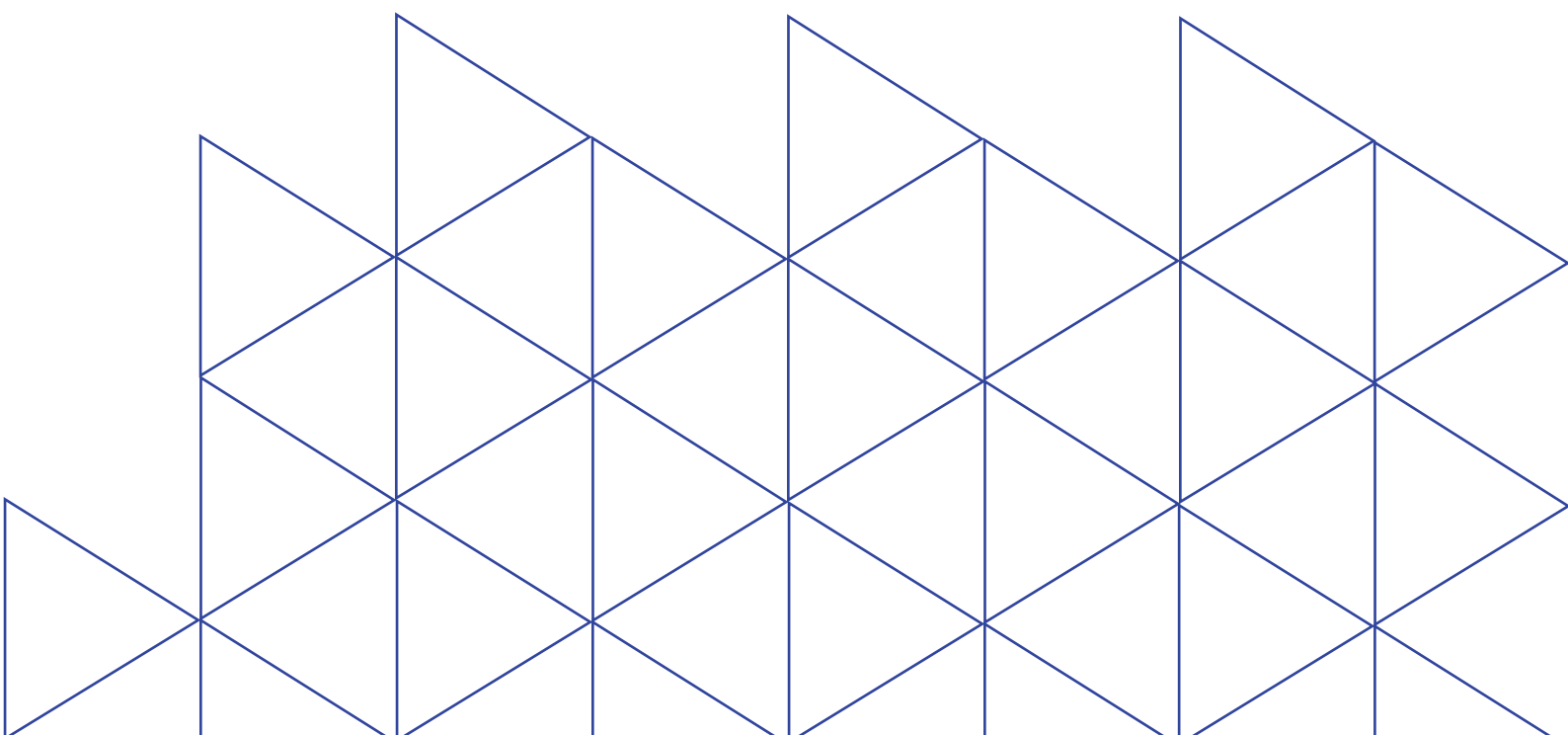
Para las cámaras

Se recomienda promover y sostener espacios de diálogo social sectorial orientados a la mejora continua en materia de conducta empresarial responsable y continuar con actividades de fortalecimiento de empresas socias a través del mapeo de la cadena de suministro y riesgos sectoriales. Estas instancias, facilitadas desde el nivel gremial-empresarial, pueden presentarse como plataformas estables para compartir aprendizajes, socializar buenas prácticas, identificar desafíos comunes y acompañar procesos de autodiagnóstico empresarial.

Se recomienda además su institucionalización, lo que contribuiría a mantener abierta la conversación sectorial sobre derechos humanos y trabajo decente, consolidando un enfoque preventivo y colaborativo en toda la cadena de valor.

Para las empresas

Se recomienda integrar el ejercicio de autodiagnóstico en derechos humanos y laborales como parte de los procesos habituales de evaluación y planificación interna, asegurando su actualización periódica y su articulación con otras herramientas de gestión de riesgos, auditoría o certificación, así como con los espacios de diálogo con trabajadores y otras partes interesadas. La reiteración de este tipo de ejercicios, acompañada por instancias de reflexión compartida y diálogo con otros actores del sector, constituye una vía estratégica para avanzar hacia una cultura organizacional basada en la conducta empresarial responsable y el respeto efectivo de los derechos humanos.



Anexos

► Anexo I

Autodiagnóstico sectorial sobre Conducta Empresarial Responsable - Argentina

El presente ejercicio de autodiagnóstico del segmento autopartista se desarrolla en el marco del proyecto «*Más y mejores empleos para mujeres y hombres jóvenes a través de cadenas de suministro resilientes, inclusivas y sostenibles en la industria automotriz argentina*» de la Organización Internacional del Trabajo y cuenta con la colaboración de las Cámaras sectoriales: AFAC, ADIMRA y CMICC.

En este marco, les invitamos a participar en un **ejercicio de autoevaluación** mediante el siguiente formulario de **diez preguntas**. Este diagnóstico sectorial automotriz permitirá generar recomendaciones prácticas para fortalecer las prácticas de Conducta Empresarial Responsable (CER) con foco en el respeto a los derechos humanos y derechos fundamentales del trabajo. Al completarlo, su contribución será clave para que el sector reciba orientación específica que impulse mejoras en políticas, procesos de debida diligencia en derechos humanos y mecanismos de reparación, avanzando hacia estándares internacionales.

Estructurado sobre tres instrumentos centrales, la [Declaración tripartita de la Organización Internacional del Trabajo sobre las empresas multinacionales y la política social](#), los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#) y las [Líneas Directrices para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable de la OCDE](#), el marco de la CER establece la responsabilidad de todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propiedad y estructura, de respetar los derechos humanos. Esta expectativa de conducta alcanza a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, abarcando los enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Conectando Derechos garantizan el tratamiento de sus datos con estricta confidencialidad. La información proporcionada será utilizada con la exclusiva finalidad de elaborar un diagnóstico sectorial, garantizando que los resultados se presentarán de manera agregada y anonimizada, sin identificar individualmente a su organización. Los datos no serán compartidos con terceros sin su consentimiento expreso. El único fin de recoger su correo es para que le permita guardar el progreso y recibir una copia de sus respuestas.

Cantidad de empleados

- 1 a 9
- 10 a 49
- 49 a 99
- 100 y más

Destino de la producción (seleccione todas las opciones válidas)

- Terminales automotrices
- Productores de autopartes y componentes
- Mercado de reposición

Provincia en la que está radicada:

- Buenos Aires
- Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Catamarca
- Chaco
- Chubut
- Córdoba
- Corrientes
- Entre Ríos
- Formosa
- Jujuy
- La Pampa
- La Rioja
- Mendoza
- Misiones
- Neuquén
- Río Negro
- Salta
- San Juan
- San Luis
- Santa Cruz
- Santa Fe
- Santiago del Estero
- Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
- Tucumán

Compromiso de respetar los derechos humanos y derechos fundamentales del trabajo:

El compromiso de respetar los derechos humanos se expresa mediante una declaración política. Para ello, la empresa puede tener una política específica de derechos humanos, mencionarlos en su política de sostenibilidad o en su código de conducta.

¿Cuáles son los derechos humanos? La Carta Internacional de Derechos Humanos contiene una lista oficial de los internacionalmente reconocidos (que incluye en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos en que se ha codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Deben sumarse los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, expresados en los diez convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos son relativos a:

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.

Responda teniendo en cuenta su normativa interna:

Pregunta 1: ¿La empresa tiene una política por la que se compromete a respetar los derechos humanos?

No tenemos una política formalizada	Se encuentra en desarrollo	Nuestra política está públicamente accesible e incluye respeto a los DDHH	Menciona a los internacionalmente reconocidos (Carta de DDHH de la ONU)	Incluye a los derechos fundamentales del trabajo (Declaración OIT)	Incluye un compromiso de reparación de impactos adversos.

Pregunta 2: Si señaló que incluye derechos fundamentales del trabajo, indique los que nombra expresamente

- ▶ Edad mínima de empleo y prohibición del trabajo infantil
- ▶ Trabajo libre y voluntario, erradicación del trabajo forzoso
- ▶ Entorno de trabajo seguro y saludable
- ▶ Obligación de cumplir la legislación y la normativa laboral
- ▶ Trato justo e igualitario, evitando la discriminación por razón de sexo, orientación sexual, edad, origen étnico, lengua, religión, opinión política, condición física o mental, pertenencia social y cualquier otra condición.
- ▶ Libertad sindical y negociación colectiva
- ▶ Trato humano, evitando el acoso físico, verbal, psicológico y sexual, y las medidas disciplinarias inhumanas
- ▶ N/A

Responsabilidad y recursos para funciones de DDHH

Algunas de las acciones para asignar recursos y responsabilidades respecto a la responsabilidad de respetar los derechos humanos y laborales fundamentales pueden ser: La compañía indica qué directivo es responsable por la implementación de la política de DDHH, provee entrenamiento adecuado, orientación, incentivos y desincentivos para el cumplimiento de sus compromisos con el respeto a los Derechos Humanos.

Pregunta 3: ¿La empresa asigna responsabilidades y recursos para gestionar los derechos humanos y fundamentales del trabajo? (Selección múltiple)

No hay asignación clara de responsabilidades	Sólo en etapas iniciales (ej: solo en la matriz).	Sí, con un responsable designado (ej: directivo o área específica)	Sí, con capacitación periódica para empleados y socios.	Sí, con mecanismos de monitoreo (ej: auditorías, evaluaciones).	Sí, con incentivos/desincentivos vinculados al cumplimiento.

Identificación y evaluación de riesgos e impactos en DDHH

La debida diligencia en derechos humanos y laborales fundamentales es un proceso dinámico, que requiere una mejora continua, de identificación, prevención y mitigación de los impactos adversos que producen tanto sus actividades, como las derivadas de la cadena de suministro u otras relaciones. Es una herramienta que tienen las empresas para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos y laborales fundamentales. Este proceso debe recurrir a personas expertas en derechos humanos e incluir consultas con partes interesadas.

Bajo la dimensión laboral de la Conducta Empresarial Responsable, otra herramienta fundamental es el diálogo social. Este consiste en todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes del Gobierno, los trabajadores o representantes de trabajadores (como los sindicatos), y empleadores (u organizaciones de ellas), con la finalidad de tratar temas de interés común relativos a sus operaciones, por ejemplo con temas de salud y seguridad ocupacional o sobre condiciones laborales, entre otros.

Pregunta 4: ¿La empresa identifica y evalúa riesgos e impactos en derechos humanos en sus operaciones y cadena de valor? (Selección múltiple)

No tiene evaluación formal	En desarrollo	Sólo en momentos clave (nuevos mercados, lanzamientos de productos)	Cuenta con procesos para identificar impactos en DDHH	Con foco específico en derechos laborales fundamentales	Cubre cadena de valor (proveedores, socios comerciales)	Consulta a grupos de interés afectados

Pregunta 5: ¿Qué medidas adoptó para identificar posibles riesgos sobre los derechos humanos y fundamentales en el trabajo en sus operaciones y con su cadena de suministro?

	Dentro de mis propias operaciones	En mi cadena de suministros
Recopilar información sobre las condiciones de trabajo o infracciones documentadas de la legislación laboral		
Analizar la información procedente de auditorías, evaluaciones rápidas y evaluaciones de impacto sobre los DDHH		
Participar en consultas con partes interesadas y expertos		
Integrar la información recogida a través de los mecanismos de reclamación		
Establecer una matriz de riesgos en DDHH y laborales fundamentales		
Integrar un proceso de revisión y actualización que permita introducir modificaciones cuando se produzcan cambios significativos en la producción.		

Integración y actuación sobre la evaluación de riesgos:

Actuar con debida diligencia significa contemplar medidas en diferentes etapas. Para ello, es necesario integrar la conducta empresarial responsable y el respeto por los derechos humanos y laborales fundamentales, también, en los sistemas de gestión de la empresa.

Esta debida diligencia varía en su grado de complejidad según el tamaño de la empresa, la gravedad de los riesgos y el contexto de sus operaciones.

Una integración eficaz requiere asignación de responsabilidades y adopción de medidas internas.

Pregunta 6: ¿La empresa integra los resultados de sus evaluaciones de derechos humanos en acciones concretas para prevenir, mitigar o remediar impactos? (Selección múltiple)

- ▶ Sí, con un proceso estructurado y aprobado por las autoridades.
- ▶ Sí, con planes de acción con metas, recursos y cronogramas para abordar riesgos.
- ▶ Sí, y contamos con ejemplos documentados de acciones implementadas en los últimos tres años (ejemplo: ajuste de políticas, compensaciones, mejoras en cadena de suministro)
- ▶ Sólo para riesgos críticos
- ▶ No, en desarrollo.
- ▶ No se actúa formalmente sobre los resultados de las evaluaciones.

Seguimiento de la efectividad de las acciones:

Las empresas deben verificar que están tomando medidas para prevenir consecuencias negativas y que sus acciones sean eficaces. Para ello, deben basarse en indicadores adecuados y acudir a partes interesadas.

Pregunta 7: ¿La empresa realiza un seguimiento de la efectividad de las acciones tomadas para responder a riesgos e impactos en derechos humanos? (Selección múltiple)

- ▶ Sí, utilizando indicadores cuantitativos y cualitativos (ejemplo: KPIs sectoriales, reducción de incidentes)
- ▶ Sí, con retroalimentación externa de grupos afectados (ejemplo: ONGs, consumidores)
- ▶ Sí, con consulta a sindicatos en el marco del diálogo social
- ▶ Sí, y contamos con ejemplos documentados de evaluaciones realizadas en los últimos tres años.
- ▶ Sólo con indicadores básicos de cumplimiento legal
- ▶ Sí, sin retroalimentación interna ni consulta externa
- ▶ No, en desarrollo.
- ▶ No se realiza un seguimiento estructurado

Comunicación sobre impactos en DDHH y derechos laborales fundamentales:

Comunicar resulta esencial en todo momento de los procesos de debida diligencia para facilitar también la participación de las partes interesadas y/o afectadas en brindar retroalimentación. Por ejemplo, para aportar información sobre riesgos en el proceso de identificación, o sobre su evaluación para establecer la gravedad o posibilidad de su ocurrencia. También sobre la efectividad de las medidas que la empresa toma para prevenir, detener o mitigar.

En particular, las empresas deben comunicar cómo hacen frente a las consecuencias negativas de sus actividades sobre derechos humanos y laborales fundamentales con frecuencia y de manera accesible, permitiendo evaluar si la respuesta que da la empresa es adecuada. Por ejemplo, pueden comunicar cómo abordan los impactos en derechos humanos y los derechos laborales fundamentales en sus informes de sostenibilidad, en reuniones con socios estratégicos, incluyendo espacios de diálogo social, en sus memorias anuales y/o en el sitio web corporativo.

Pregunta 8: ¿La empresa comunica públicamente y con frecuencia sobre cómo aborda los impactos adversos en derechos humanos y laborales fundamentales? (Selección múltiple)

No se comunica activamente sobre temas de DDHH	Sólo comunica casos críticos o legales	Comunicamos pública y periódicamente temas de DDHH	Utilizamos canales accesibles para grupos de interés	Evitamos exponer a afectados a represalias o riesgos al compartir información.

Mecanismos de quejas y reparación:

Si se ha provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, las empresas deben repararlas. Para esto, las empresas pueden contar con mecanismos de reclamación a nivel operacional. Su eficacia estará determinada por la confianza que suscite en las partes interesadas, su accesibilidad, contar con un procedimiento claro y conocido basado en el diálogo, entre otros criterios de eficacia.

Algunos ejemplos de reparación pueden ser: Compensaciones económicas, disculpas públicas, cambios operativos, cese de relaciones comerciales, cooperación con socios comerciales para remediar impactos conjuntos.

Pregunta 9: ¿La empresa cuenta con mecanismos accesibles y efectivos para recibir y resolver quejas relacionadas con derechos humanos y laborales? (Selección múltiple)

- ▶ Sí, la empresa tiene un proceso definido y un mecanismo de remediación para resolver temas de derechos humanos
- ▶ Sí, se encuentra disponible para empleados/as/es
- ▶ Sí, es operado por un tercero confiable o área autónoma.
- ▶ Sí, protege la confidencialidad y evita represalias.
- ▶ Sí, es accesible para comunidades y personas externas
- ▶ Sí, y cuenta con indicadores de efectividad para su monitoreo continuo.
- ▶ Sí, y contamos con ejemplos documentados de reparaciones realizadas en los últimos tres años.
- ▶ No, se encuentra en desarrollo.
- ▶ No existen mecanismos formales.

Pregunta 10: ¿La empresa utiliza los hallazgos de las quejas para prevenir futuros impactos? (Selección múltiple)

No se implementan cambios preventivos.	Sólo en casos graves.	Analizamos las causas raíz en incidentes reportados.	Actualizamos políticas y brindamos capacitaciones basadas en lecciones aprendidas.	Comunicamos interna y externamente cambios para prevenir impactos a futuro.

▶ ¡Gracias por completar el ejercicio de autoevaluación!

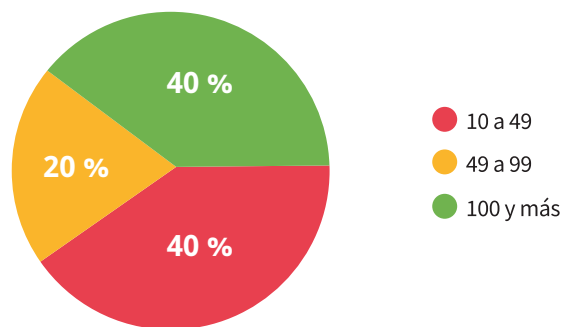
Su aporte es esencial para construir un diagnóstico sectorial que impulse mejoras concretas en derechos humanos y laborales fundamentales. En las próximas semanas, desde la OIT y Conectando Derechos compartiremos recomendaciones prácticas para fortalecer las políticas y prácticas del sector automotriz en su conjunto, que puede adaptar a su organización.

Recuerde: sus respuestas se tratarán con confidencialidad y solo se usarán con fines de análisis agregado.

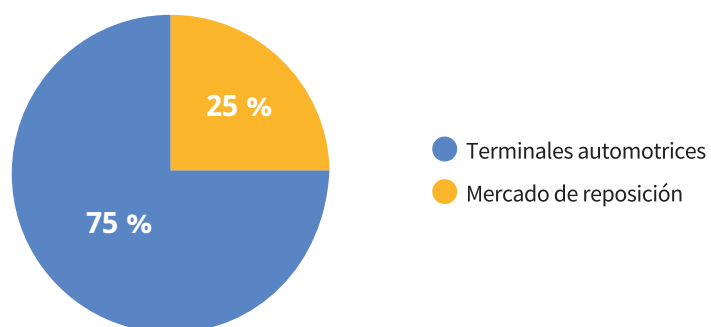
► Anexo II

Se incluyen a continuación los resultados obtenidos en las respuestas al cuestionario de autodiagnóstico:

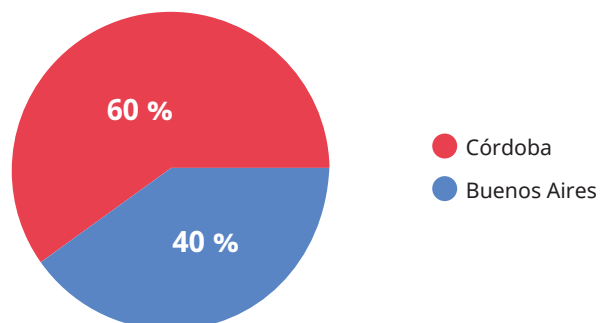
► Gráfico 1. Cantidad de empleados



► Gráfico 2. Destino de la producción

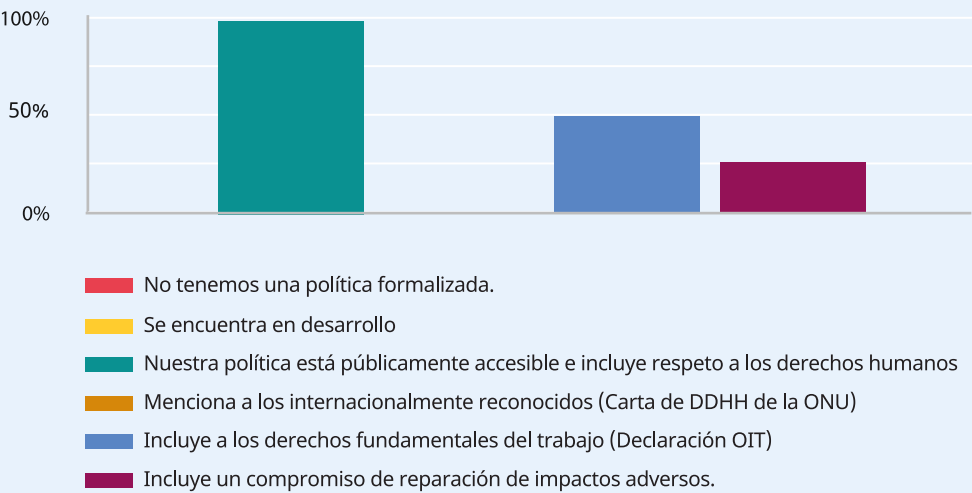


► Gráfico 3. Provincia en la que está radicada

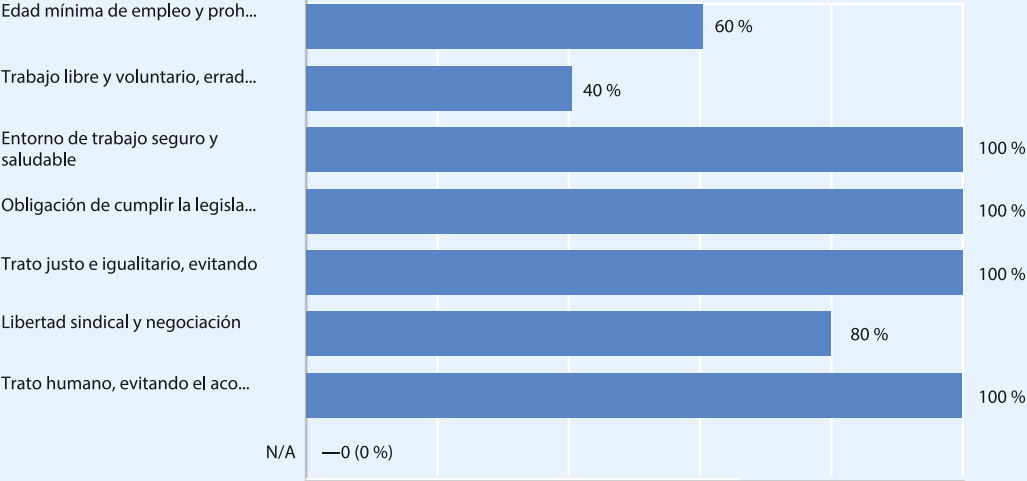


Compromiso de respetar los DDHH y derechos fundamentales del trabajo

► Gráfico 4. ¿La empresa tiene una política por la que se compromete a respetar los derechos humanos?

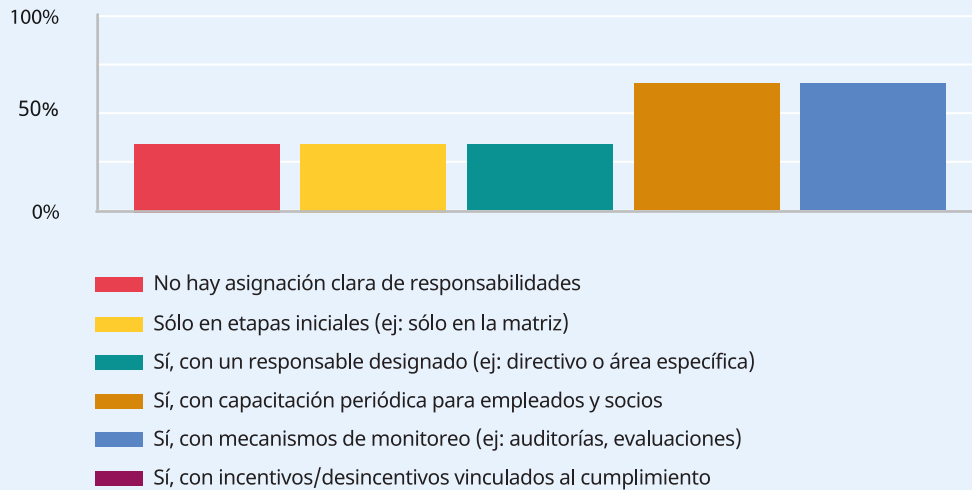


► Gráfico 5. Si señaló que incluye derechos fundamentales del trabajo, indique los que nombra expresamente



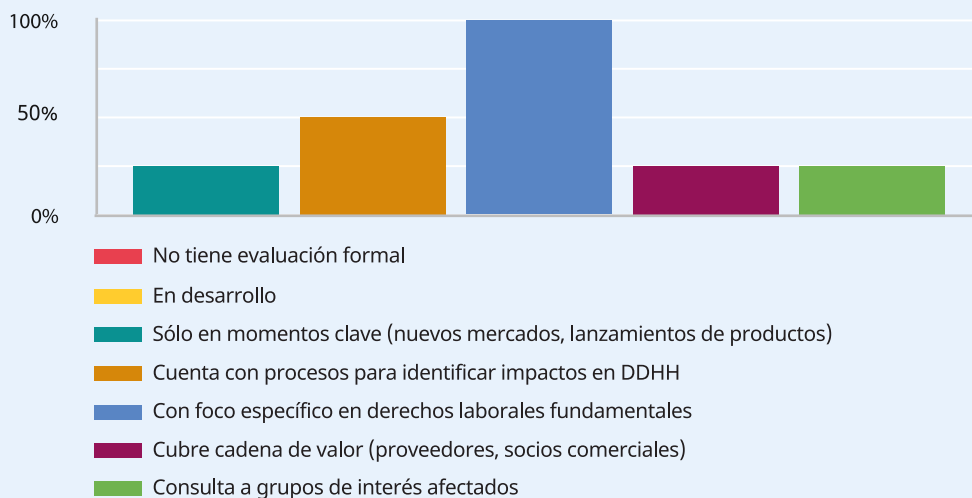
Responsabilidad y recursos para funciones de DDHH

► Gráfico 6. ¿La empresa asigna responsabilidades y recursos para gestionar los derechos humanos y fundamentales del trabajo?

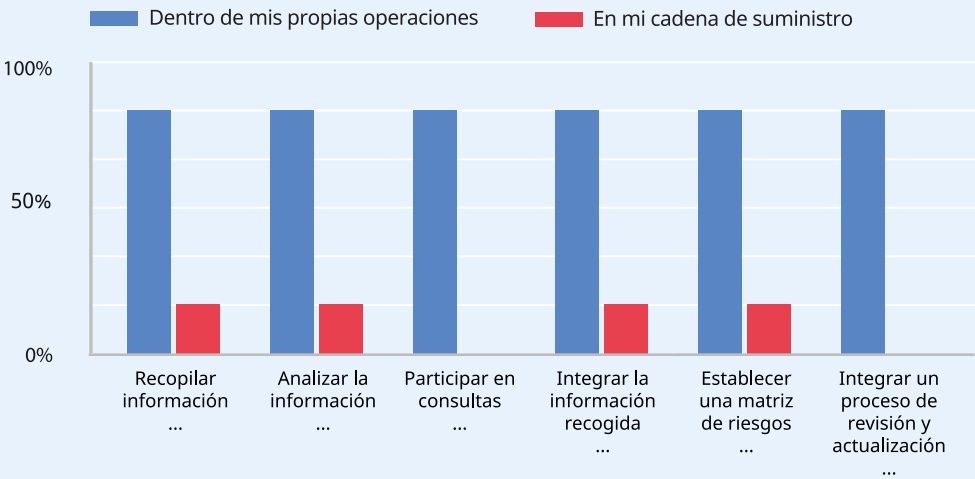


Identificación y evaluación de riesgos en derechos humanos y laborales fundamentales

► Gráfico 7. ¿La empresa identifica y evalúa riesgos e impactos en derechos humanos en sus operaciones y cadena de valor?

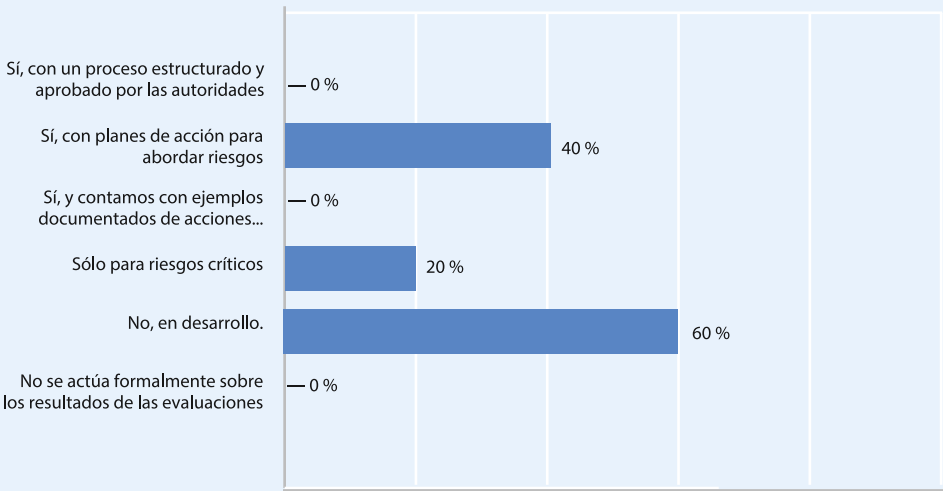


► Gráfico 8. ¿Qué medidas adoptó para identificar posibles riesgos sobre los derechos humanos y fundamentales en el trabajo en sus operaciones y con su cadena de suministro?



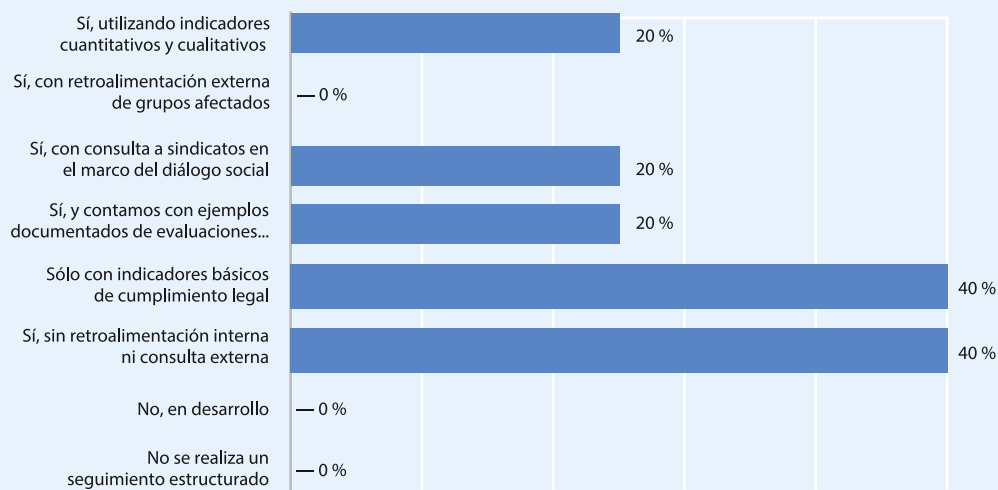
Integración y actuación sobre la evaluación de riesgos

► Gráfico 9. ¿La empresa integra los resultados de sus evaluaciones de derechos humanos en acciones concretas para prevenir, mitigar o remediar impactos?



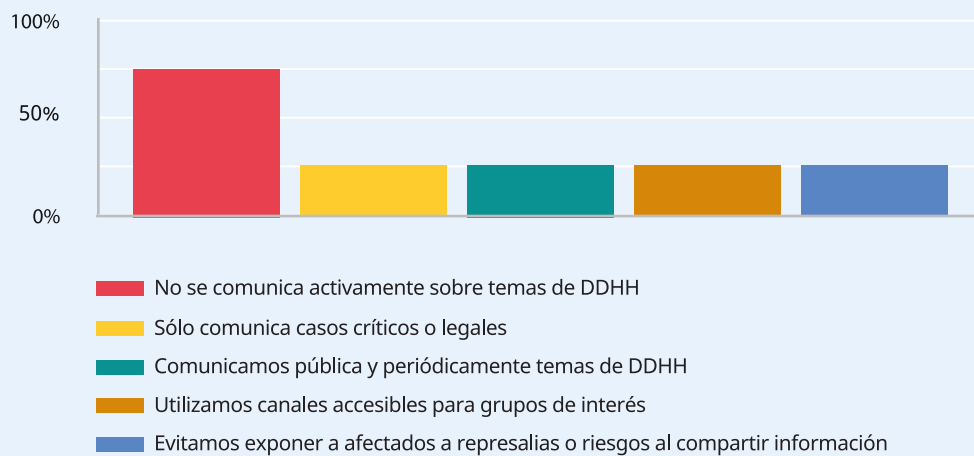
Seguimiento de la efectividad de las acciones

► Gráfico 10. ¿La empresa realiza un seguimiento de la efectividad de las acciones tomadas para responder a riesgos e impactos en derechos humanos?



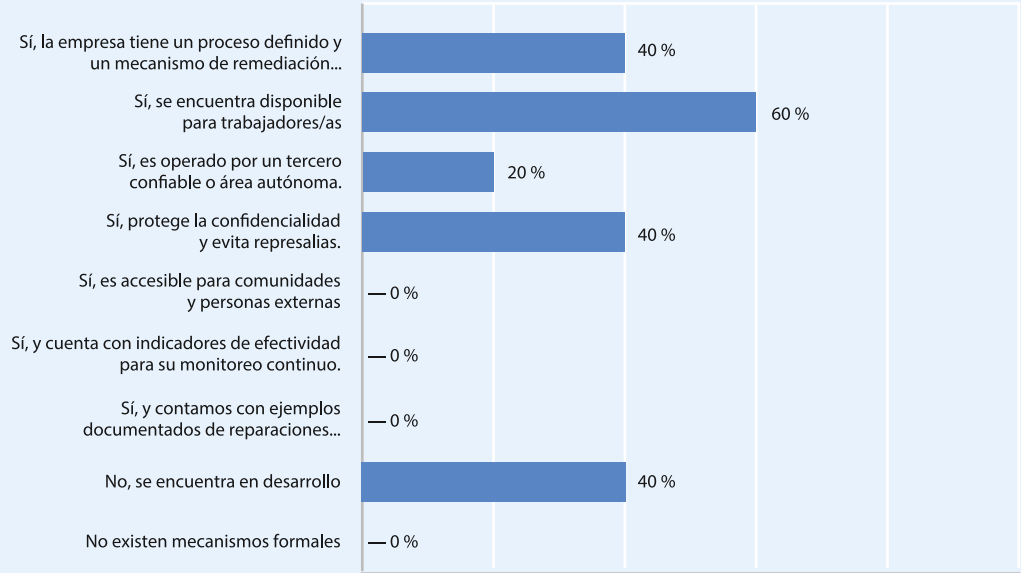
Comunicación sobre impactos en DDHH y derechos laborales fundamentales

► Gráfico 11. ¿La empresa comunica públicamente y con frecuencia sobre cómo aborda los impactos adversos en derechos humanos?

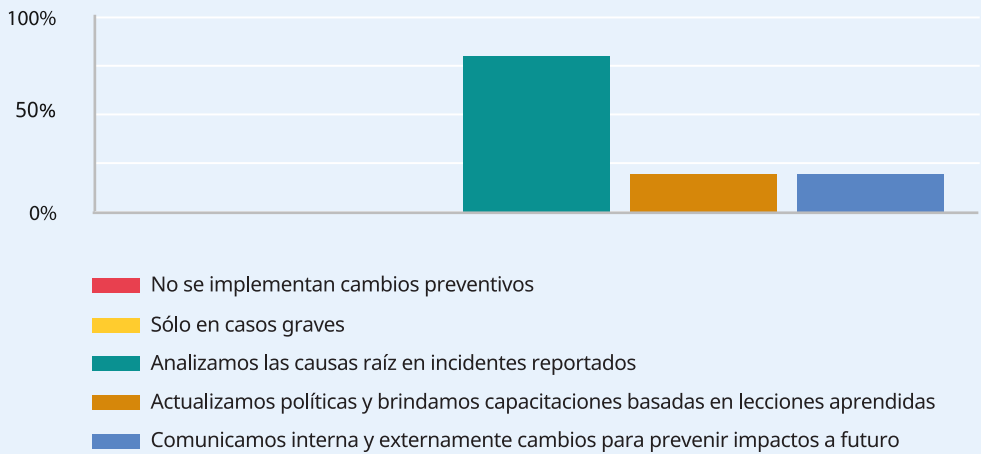


Mecanismos de quejas y reparación

► Gráfico12. ¿La empresa cuenta con mecanismos accesibles y efectivos para recibir y resolver quejas relacionadas con derechos humanos?



► Gráfico13. ¿La empresa utiliza los hallazgos de las quejas para prevenir futuros impactos?



Conducir con perspectiva presenta recomendaciones para integrar la conducta empresarial responsable en empresas autopartistas argentinas, a partir de un proceso de autodiagnóstico promovido por la OIT junto a cámaras sectoriales. La iniciativa buscó identificar riesgos en derechos humanos y condiciones laborales, y fomentar una transición productiva con sostenibilidad e inclusión. Las propuestas se dirigen tanto a empresas como a cámaras, promoviendo diálogo social y mejora continua.

