

# Compilación de Estándares Internacionales de Empresas y Derechos Humanos para Organismos de Defensa de los Derechos Humanos









# Compilación de Estándares Internacionales de Empresas y Derechos Humanos para Organismos de Defensa de los Derechos Humanos

---

Existen instrumentos no vinculantes que impactan el desarrollo de empresas y derechos humanos, que particularmente se han desarrollado en torno a cuestiones medio ambientales y laborales.

---



2VG/CAR

Primera edición: diciembre, 2022

ISBN: 978-607-729-583-9

**D. R. © Comisión Nacional  
de los Derechos Humanos**

Periférico Sur 3469,  
esquina Luis Cabrera,  
Col. San Jerónimo Lídice,  
C. P. 10200, Ciudad de México.

Diseño y formación: Carlos Acevedo R.

Impreso en México

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
La obligación del Estado en materia de derechos humanos frente a las actividades empresariales	9
El papel de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en el marco de las actividades empresariales	13
Los derechos humanos en la contratación pública	17
La responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos	18
La debida diligencia empresarial de respeto a derechos humanos	21
Estudio y evaluación de impactos para la protección y cuidado de los derechos humanos en el desarrollo de actividades empresariales	22
Mecanismos de reclamación en materia de empresas y derechos humanos	24
Efectos de la pandemia COVID-19 bajo un enfoque de empresas y derechos humanos	27
Inclusión laboral en las empresas	28
Igualdad sustantiva en las empresas	30
Personas defensoras de derechos humanos en el contexto del desarrollo empresarial	32
Los derechos de las niñas, niños y adolescentes en el marco del desarrollo de actividades empresariales	33
Los derechos humanos de los pueblos y comunidades indígenas frente al desarrollo de actividades empresariales	35

Los derechos humanos y los proyectos de infraestructura y desarrollo	<b>37</b>
Efectos medioambientales de las actividades empresariales	<b>38</b>
Los derechos humanos y las empresas del sector tecnológico	<b>40</b>
Los derechos humanos y las empresas de seguridad privada	<b>40</b>
Los derechos humanos y las empresas del sector extractivo	<b>43</b>
Los derechos humanos y las empresas del sector agrícola	<b>45</b>
Los derechos humanos y las empresas del sector manufacturero	<b>45</b>
Los derechos humanos y las empresas del sector financiero	<b>46</b>



## INTRODUCCIÓN

**E**s indudable que las empresas nacionales e internacionales generan un gran impacto positivo en la vida de las personas; sin embargo, hay un sinnúmero de ejemplos en donde se puede observar que, derivado de una insuficiente regulación, o aprovechándose de distintos factores, producen efectos negativos difíciles de reparar.

Por ello, es imperativo que los Estados ejerzan la responsabilidad que tienen de proteger los derechos humanos de las personas en cualquier ámbito de su vida, en este caso, en el contexto empresarial; es necesario que gobierno y sociedad trabajen para la creación o actualización de políticas públicas encaminadas a garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos en las empresas, tanto al interior como al exterior de ellas.

Como esfuerzo para brindar un marco general de acción, el 6 de junio de 2011, la Organización de las Naciones Unidas aprobó los Principios Rectores de Empresas y los Derechos Humanos, los cuales están basados en el reconocimiento de las obligaciones de los Estados de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; de igual forma contemplan que se deben establecer mecanismos de supervisión y rendición de cuentas de las empresas, las cuales deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos, al mismo tiempo que deben prevenir, mitigar y hacerse responsables por las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos.

Es por todo lo anterior que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos pone a disposición de las personas este compendio que reúne los principales estándares en materia de Empresas y Derechos Humanos, con el objetivo de contribuir en la labor de promoción y defensa de los derechos humanos frente a las actividades empresariales. Dichos estándares fueron desarrollados por diversas instituciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los De-

rechos Humanos (ICC), así como el Instituto Danés para los Derechos Humanos, entre otras.

No podemos perder de vista que, con las reformas constitucionales en materia de derechos humanos de 2011, las autoridades de nuestro país tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos desde los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar los derechos humanos de las personas frente a violaciones; protección que, sin lugar a dudas, debe extenderse a las actividades que desarrollan las empresas en el territorio nacional.

Es importante señalar que los estándares compilados no son limitativos, ya que encontramos diversos instrumentos internacionales que reconocen la obligación de los particulares, en este caso las empresas, de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Por último, se consideró relevante agregar otros documentos que esta Comisión Nacional considera importante difundir, al ser parte de los avances dados en materia de empresas y derechos humanos, los cuales sirven como referencia tanto para los Estados como para las empresas, a fin de que puedan cumplir con sus deberes, tales como los que existen en materia de seguridad privada.

Ciudad de México, diciembre de 2022.



## **La obligación del Estado en materia de derechos humanos frente a las actividades empresariales**

### **1. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos<sup>1</sup>**

Es el informe final del Representante Especial como resultado de su labor para consolidar una base objetiva sobre la cuestión de las empresas y los derechos humanos; comprende 31 Principios Rectores, con comentarios descriptivos divididos en tres pilares fundamentales:

- I) El deber del Estado de proteger los derechos humanos;
- II) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y
- III) El acceso a mecanismos de reparación.

Este documento funge como el máximo estándar internacional sobre la responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos y la obligación de los Estados de garantizarlos.

### **2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación<sup>2</sup>**

Contiene la explicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, para facilitar la comprensión de su significado y objetivo. Define algunos conceptos fundamentales y aborda la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Asimismo, ofrece una serie de preguntas y respuestas básicas para ayudar a interpretar cada uno de los principios, su propósito y las repercusiones de su aplicación.

<sup>1</sup> <http://informe.cndh.org.mx//images/uploads/nodos/60978/content/files/PrincipiosRectoresEyDH.pdf>

<sup>2</sup> <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Responsabilidad-Em-presas-Respetar-DH.pdf>

### **3. Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos<sup>3</sup>**

Es un complemento a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU y a la Guía para la interpretación en respuesta a las diversas consultas realizadas por los interesados durante la elaboración de estos Principios Rectores, con el objetivo de ayudar al público a entender sus disposiciones y su importancia; está destinado a gestionar los riesgos que la actividad empresarial puede implicar para los derechos humanos.

### **4. Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible<sup>4</sup>**

Es un plan de acción mundial a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, comprende 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas, que tienen por objeto asegurar el progreso social y económico sostenible en todo el mundo y fortalecer la paz universal.

### **5. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión a México<sup>5</sup>**

Contiene el resultado de su visita a México del 29 de agosto al 7 de septiembre de 2016, que abordó la necesidad de realizar acciones para concientizar a las empresas de su responsabilidad de respetar los derechos humanos y la falta de integración de la debida diligencia en sus operaciones empresariales; remarcó que el gobierno mexicano no ha trazado “pautas claras y políticas pública” dirigidas a la empresa frente a su responsabilidad con respecto a los derechos humanos; reconoció que la CNDH “ha adoptado plenamente los Principios Rectores” y emitió una

<sup>3</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

<sup>5</sup> [https://hchr.org.mx/relatorias\\_grupos/informe-del-grupo-de-trabajo-de-la-onu-sobre-empresas-y-derechos-humanos-acerca-de-su-mision-a-mexico/](https://hchr.org.mx/relatorias_grupos/informe-del-grupo-de-trabajo-de-la-onu-sobre-empresas-y-derechos-humanos-acerca-de-su-mision-a-mexico/)

serie de recomendaciones para implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU.

## **6. Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas<sup>6</sup>**

Contiene una guía de los cuatro principios laborales establecidos en el Pacto Mundial, facilitando la integración de estos principios en las operaciones de las empresas con el objetivo de garantizar el respeto de los derechos de los empleadores, los trabajadores y de los sindicatos bajo los 10 principios del Pacto Mundial.

Además, se aporta un repertorio de “recursos clave” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) conexas con temas de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

## **7. Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales<sup>7</sup>**

Contiene un código de conducta empresarial responsable destinado a las empresas multinacionales. Se compone de once capítulos enfocados en relaciones laborales y empleo, medio ambiente, corrupción, consumidores, ciencia y tecnología y cuestiones tributarias. También comprende el compromiso de los países de implementar un Punto Nacional de Contacto para la promoción y observancia de las Líneas Directrices en cada país.

## **8. Guía de debida diligencia de la OCDE sobre conducta empresarial responsable<sup>8</sup>**

Contiene un marco para el entendimiento y aplicación de la debida diligencia para las empresas aplicable a cualquier sector

<sup>6</sup> <https://www.pactomundial.org/biblioteca/principios-laborales-del-pacto-mundial-guia-para-empresas/>

<sup>7</sup> <https://www.cancilleria.gob.ar/userfiles/ut/mneguidelinesespanol.pdf>

<sup>8</sup> **(Sólo disponible en su versión en el idioma inglés)** <https://www.oecd.org/investment/duediligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

y provee prácticas para su implementación, para alcanzar una conducta empresarial responsable.

## 9. Conducta empresarial responsable para inversionistas institucionales<sup>9</sup>

Contiene la explicación de la aplicación del marco de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en el contexto de la inversión. Resaltando la utilidad de la debida diligencia para los inversionistas, especialmente para identificar y responder a riesgos sociales y ambientales.

## 10. Guía de derechos humanos y empresas en México<sup>10</sup>

Contiene una radiografía sobre los impactos producidos por el sector empresarial en México, proporcionando herramientas y recomendaciones de cómo las empresas deben prevenir y mitigar sus impactos en los derechos humanos, alentando a que los Estados identifiquen temas, sectores y regiones prioritarias a tener en consideración para la elaboración de Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos y en otras políticas públicas relevantes.

## 11. Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos<sup>11</sup>

Es un documento creado por el Grupo de Trabajo sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, orientada a guiar a las partes interesadas en la elaboración de sus Planes de Acción Nacional (PAN), por medio de recomendaciones, especificaciones de los criterios esenciales y las bases para que estos planes sean eficaces con una actualización constante.

---

<sup>9</sup> (Sólo disponible en su versión en el idioma inglés) <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>

<sup>10</sup> [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/200977/7\\_Gui\\_a\\_de\\_Derechos\\_Humanos\\_y\\_Empresas\\_en\\_Me\\_xico.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/200977/7_Gui_a_de_Derechos_Humanos_y_Empresas_en_Me_xico.pdf)

<sup>11</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG\\_NAPGuidance\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf)



## **El papel de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en el marco de las actividades empresariales**

### **12. Declaración de Edimburgo<sup>12</sup>**

Contiene el compromiso de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos para fortalecer sus capacidades en relación con las empresas y los derechos humanos, conforme a los Principios de París, instando a los gobiernos a supervisar que se cumplan los derechos humanos, proporcionar asesoría para prevenir y reparar abusos y facilitar el acceso a la reparación a través de la investigación de quejas, mediación y conciliación.

### **13. Declaración y plan de acción, seminario regional del continente americano sobre empresas y derechos humanos<sup>13</sup>**

Contiene el compromiso de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos de reconocer la necesidad de fortalecer sus capacidades técnicas y financieras para que su función sea más eficiente en materia de empresas y derechos humanos.

A partir de los compromisos asumidos en la Declaración de Edimburgo, acordaron la necesidad de emprender acciones para cumplir con los objetivos estratégicos, entre los que destaca incorporar el tema de empresas y derechos humanos en sus reportes y participar en la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, así como fortalecer el marco de actuación de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y las medidas de supervisión del Estado frente a las actividades del sector empresarial.

<sup>12</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh\\_Declaration\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_sp.pdf)

<sup>13</sup> [https://humanrightseducation.dk/NHRI\\_BHR\\_elearning/course/es/pdf/Plan\\_De\\_Accion\\_America.pdf](https://humanrightseducation.dk/NHRI_BHR_elearning/course/es/pdf/Plan_De_Accion_America.pdf)

## 14. **Declaración de Mérida. El Papel de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en la ejecución de la Agenda de 2030 para el desarrollo sostenible**<sup>14</sup>

Contiene y desarrolla el papel que desempeñan las empresas en la ejecución, monitoreo y seguimiento de la Agenda 2030, a través de asesoría al gobierno y titulares de derechos, la promoción del diálogo y procesos transparentes e inclusivos de participación y consulta, así como en la elaboración de indicadores y sistemas de recolección de datos.

## 15. **Empresas y Derechos Humanos. Guía para Instituciones Nacionales de Derechos Humanos**<sup>15</sup>

Contiene una guía dirigida a las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en la que se abordan los tres pilares de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU y cómo se relacionan con su función en la identificación y el tratamiento de los impactos que ejercen las empresas relacionadas con los derechos humanos en temas específicos como en los derechos de la niñez, género, medio ambiente y agua; áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos, pueblos indígenas, tierras y alimentos, cadenas de suministro y condiciones de trabajo.

## 16. **El rol de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en la facilitación al acceso a remediaciones derivado del abuso de las actividades empresariales**<sup>16</sup>

Este informe, elaborado por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, incluye varias recomendaciones “directas, indirectas y fundacionales” para que las Institucio-

<sup>14</sup> <https://segundacumbrefio.cndh.org.mx/Content/doc/declaraciones/Declaracion-Merida.pdf>

<sup>15</sup> [https://observatoriorisc.org/wp-content/uploads/2014/08/BHR-Guidebook-for-NHRIs\\_2013\\_ESP.pdf](https://observatoriorisc.org/wp-content/uploads/2014/08/BHR-Guidebook-for-NHRIs_2013_ESP.pdf)

<sup>16</sup> **(Solo disponible en su versión original en el idioma inglés)** [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Remedy/CallNHRL\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Remedy/CallNHRL_EN.pdf)



nes Nacionales de Derechos Humanos (INDH) faciliten el acceso a la remediación de los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas. También, se destaca como las INDHs pueden colaborar con otros órganos judiciales y mecanismos de reparación no judiciales, así como la cooperación entre las INDHs en casos transfronterizos y transnacionales y la protección de las organizaciones de la sociedad civil y los defensores de los derechos humanos.

## **17. Políticas públicas y tecnologías digitales: El papel de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en el logro coherencia política<sup>17</sup>**

Contiene una serie de reflexiones sobre cómo las INDHs pueden establecer un marco basado en los derechos humanos para el sector tecnológico, en función de su deber de garantizar la coherencia política como se establece en los Principios Rectores. De igual manera, menciona cómo las INDHs pueden realizar evaluaciones de impacto en los derechos humanos, incluida la evaluación riesgos para los derechos humanos derivados del diseño y despliegue de inteligencia artificial.

## **18. Manual sobre el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y los Derechos Humanos para las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos<sup>18</sup>**

El manual busca orientar a las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos mediante diversas acciones para erradicar el estigma y la discriminación relacionados con el VIH, la desigualdad de género y otras violaciones de los derechos humanos que constituyan obstáculos para lograr el acceso universal y unas respuestas nacionales eficaces al VIH incluyendo al sector empresarial, con inclusión de las empresas farmacéuticas de fabricación de medicamentos genéricos y de investigación. Asimismo, proporciona un panorama general del papel de los derechos humanos en una respuesta eficaz a la epidemia y pro-

<sup>17</sup> (Solo disponible en su versión original en el idioma inglés) <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/B-Tech/b-tech-blog-policy-coherence-nhris-tech.pdf>

<sup>18</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HandbookHIV\\_NHRIs\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HandbookHIV_NHRIs_sp.pdf)

pone actividades concretas que las instituciones nacionales pueden llevar a cabo dentro de su trabajo actual.

## 19. Las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y el acceso a la reparación en el contexto de las empresas y los derechos humanos<sup>19</sup>

El informe desarrollado por el Instituto Danés de Derechos Humanos tiene como objetivo identificar las tendencias y modalidades en las que las INDHs aplican su mandato establecido en los Principios de París relativos al acceso a la reparación en materia de empresas y derechos humanos. También busca identificar los desafíos comunes que enfrentan las INDHs y cómo estos podrían abordarse para fortalecer la capacidad, la acción y la colaboración de estas para mejorar el acceso a la reparación de las víctimas de abusos de derechos humanos relacionados con las actividades empresariales.

## 20. Cooperación transnacional en el sector de las empresas y los derechos humanos<sup>20</sup>

El primer apartado de la guía expone la situación actual en el ámbito de la cooperación de las INDHs en el tema de empresas y derechos humanos, destaca las posibilidades de desarrollo mediante un modelo de estrategia general en el que se investiguen los problemas de las empresas transnacionales y los derechos humanos. La guía se divide en tres dimensiones: el entendimiento, la legitimidad y el sistema de acceso a los recursos.

<sup>19</sup> [https://www.rindhca.org/images/publicaciones/redes\\_indh/buenas\\_practicas/NHRIs\\_and\\_BHR\\_Remedies\\_Part\\_1\\_Spanish.pdf](https://www.rindhca.org/images/publicaciones/redes_indh/buenas_practicas/NHRIs_and_BHR_Remedies_Part_1_Spanish.pdf)

<sup>20</sup> [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Study\\_Transnational\\_NHRI\\_Cooperation\\_150626\\_es.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Study_Transnational_NHRI_Cooperation_150626_es.pdf)



## Los derechos humanos en la contratación pública

### 21. Impulsar el cambio a través de la contratación pública. Herramientas de derechos humanos para profesionales y responsables de la formulación de políticas de contratación pública<sup>21</sup>

Este documento desarrollado por el Instituto Danés de Derechos Humanos sirve como una herramienta para las partes interesadas en el proceso de formulación de políticas de contratación pública, de la compra y de la gestión de contratos públicos, así como la implementación de requisitos para promover el respeto de los derechos humanos por parte de sus proveedores en sus cadenas de suministro.

Asimismo, se enuncian los requisitos mínimos que deben contener los procesos de compra y contratación de bienes y servicios por las autoridades, que incluyen desde procesos de proyectos de infraestructura y desarrollo urbano a gran escala, la adquisición de productos complejos como sistemas armamentísticos, hasta la contratación de servicios públicos esenciales en el sector de la salud y la asistencia social, así como la compra de bienes de consumo.

### 22. Integración de los derechos humanos en la contratación pública: Un enfoque en América Latina y el Caribe. Nota informativa del grupo de trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos<sup>22</sup>

En esta nota informativa elaborada por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos hace un señalamiento sobre cuál es la situación actual en América Latina y el Caribe en lo que respecta a la incorporación de derechos humanos en los marcos normativos, políticos e institucionales de la contratación pública.

Asimismo, se formulan recomendaciones a las y los responsables políticos, a las autoridades de contratación pública, a las

<sup>21</sup> [https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/DIHR\\_Toolkit\\_Spanish\\_2020.pdf](https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/DIHR_Toolkit_Spanish_2020.pdf)

<sup>22</sup> [https://empresasyderechoshumanos.org/wp-content/uploads/2022/04/INFORMATION-NOTE-on-PP\\_LAC\\_-ES.pdf](https://empresasyderechoshumanos.org/wp-content/uploads/2022/04/INFORMATION-NOTE-on-PP_LAC_-ES.pdf)

empresas, a las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y al sistema de las Naciones Unidas para promover el respeto de los derechos humanos en la contratación pública.



## **La responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos**

### **23. Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de Conducta Empresarial Responsable: México<sup>23</sup>**

Es un estudio elaborado por la OCDE relativo a políticas públicas en materia de Conducta Empresarial (CER) que tiene como finalidad coadyuvar al Estado mexicano en la creación de políticas públicas y regularizaciones en la materia. Este documento se creó tras la crisis por la pandemia del COVID-19 y busca también ayudar a mejorar los resultados económicos, sociales y ambientales en país.

### **24. Décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: balance del primer decenio<sup>24</sup>**

Es un documento elaborado por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, en el que se hace un recuento del avance en la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos desde su creación y publicación, hasta el 2022 y se identifican las acciones y avances que faltan por lograr.

### **25. Herramienta de diagnóstico sobre la implementación de las obligaciones internacionales de derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial<sup>25</sup>**

Es una herramienta del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, elaborado conforme a los pilares de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos que con-

<sup>23</sup> Agenda-lanzamiento-del-estudio-de-politicas-publicas-sobre-CER-de-Mexico.pdf (oecd.org)

<sup>24</sup> Stocktaking-reader-friendly-SP.pdf (ohchr.org)

<sup>25</sup> Instituto Interamericano de Derechos Humanos | Página Principal (iidh.ed.cr)

tiene una serie de indicadores para el cumplimiento de las obligaciones del Estado y las responsabilidades de las empresas en el contexto de las actividades empresariales.

## **26. Hoja de ruta regional para la próxima década de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos<sup>26</sup>**

Este documento del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, contiene un balance sobre la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, con estrategias y líneas de acción para continuar con la implementación de este instrumento en la próxima década en la región de América Latina y el Caribe. Las recomendaciones que dicho documento contiene se construyeron a partir de los avances generados en la implementación del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) en la región, derivado de la cooperación entre la OCDE, la OIT y Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) con el apoyo de la Unión Europea.

## **27. Diagnóstico de línea base para la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU en México<sup>27</sup>**

Es un estudio elaborado por el Grupo Focal sobre Empresas y Derechos Humanos de México en el que se señala la normatividad vigente en materia de empresas y derechos humanos en México y se identifican las brechas legislativas existentes en casos de violaciones a los derechos humanos como consecuencia de las actividades empresariales.

<sup>26</sup> UNGPs 10+ Roadmap FINAL (ohchr.org)

<sup>27</sup> SuplementoLineaBaseOct2019.pdf (poderlatam.org)

## 28. Diagnóstico de línea base para la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU en México: Suplemento<sup>28</sup>

Este es un suplemento del primer diagnóstico realizado en el cual se enmarcan las líneas de actuación del Grupo Focal sobre Empresas y Derechos Humanos de México, en las que se apoya y contribuye a la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. También, se reconocen los avances que el Estado mexicano ha tenido en materia de empresas y derechos humanos, pero también resalta las acciones, programas y desarrollos legislativos que no se han alineado con este enfoque.

## 29. Buenas prácticas en Derechos Humanos y Empresas en Latinoamérica<sup>29</sup>

Es un documento elaborado del Pacto Global Red Colombia, que recopila las buenas prácticas de empresas e instituciones en la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, a través de los primeros 10 años de creación de dicho instrumento.

## 30. Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos en 10: El impacto de los Principios Rectores de sobre las Empresas y los Derechos Humanos en los tribunales y mecanismos judiciales<sup>30</sup>

Es un informe que examina el impacto que han tenido los Principios Rectores de la ONU en los tribunales y mecanismos judiciales, así como su alcance en decisiones a nivel nacional e internacional. Además, añade un análisis y referencias de otras normas no vinculantes en materia de empresas y derechos humanos.

<sup>28</sup> [SuplementoLineaBaseOct2019.pdf](#) ([poderlatam.org](#))

<sup>29</sup> [wcms\\_819773.pdf](#) ([ilo.org](#))

<sup>30</sup> **(Solo disponible en su versión original en el idioma inglés)** [debevoise.pdf](#) ([ohchr.org](#))



## La debida diligencia empresarial de respeto a derechos humanos

### 31. Documento Sectorial Agroindustria para la debida diligencia en derechos humanos<sup>31</sup>

Este documento de la Defensoría del Pueblo de Colombia busca definir la debida diligencia de derechos humanos en el sector de la agroindustria para orientar a las empresas y a los funcionarios públicos, las comunidades y las organizaciones defensoras de derechos humanos en la materia, emitiendo recomendaciones estratégicas para este sector.

### 32. Principios Sustantivos y Operativos de la Debida Diligencia en Derechos Humanos<sup>32</sup>

Estos Principios elaborados por la Defensoría del Pueblo de Colombia son un documento guía en materia de debida diligencia empresarial de derechos humanos que busca orientar a instituciones, empresas, así como personas y grupos interesados en el ejercicio pleno de sus derechos humanos frente a las actividades empresariales.

### 33. Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a la reparación para las víctimas de abusos de violaciones a derechos humanos relacionados con las empresas: la relevancia de la debida diligencia en materia de derechos humanos para determinar la responsabilidad de las empresas<sup>33</sup>

Este informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos es un análisis sobre la importancia de la debida diligencia en materia de derechos humanos, así como el acceso a mecanismos de remediación, a partir de los conceptos elaborados en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

<sup>31</sup> <https://hdl.handle.net/20.500.13061/387>

<sup>32</sup> [134a42\\_1037ef06870e411cb68bb9415f63540b.pdf](https://hdl.handle.net/20.500.13061/134a42_1037ef06870e411cb68bb9415f63540b.pdf) (creer-ihrb.org)

<sup>33</sup> (Solo disponible en su versión original en el idioma inglés) [2nd\\_Revised\\_LBI\\_ICWG6th\\_session.pdf](https://hdl.handle.net/20.500.13061/2nd_Revised_LBI_ICWG6th_session.pdf) (ohchr.org)

## 34. **Guía para facilitar la capacitación en la debida diligencia en derechos humanos**<sup>34</sup>

Este documento es una guía práctica de la aplicación de la debida diligencia de respeto a derechos humanos en las empresas con módulos que definen los requisitos de la debida diligencia aterrizando conceptos utilizados por instrumentos internacionales a los casos prácticos, con referencias a documentos externos que amplíen el conocimiento en la materia.



## **Estudio y evaluación de impactos para la protección y cuidado de los derechos humanos en el desarrollo de actividades empresariales**

## 35. **Guía de evaluación de impacto en derechos humanos**<sup>35</sup>

El propósito de esta guía generada por el Instituto Danés de Derechos Humanos es brindar una caja de herramientas prácticas a aquellas partes que están involucradas en la realización, encargo, revisión o monitoreo de Evaluaciones de Impacto en los Derechos Humanos (EIDH) de proyectos y actividades comerciales, con el fin de garantizar que dichas evaluaciones apliquen un enfoque basado en los derechos humanos y sean consistentes con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

## 36. **Evaluación de Impacto Social: Lineamientos para la evaluación y gestión de impactos sociales de proyectos**<sup>36</sup>

Contiene una serie de lineamientos dirigidos a funcionarios responsables de los marcos normativos de las evaluaciones de impacto social, especialistas sociales en los bancos, organismos para la cooperación y el desarrollo internacional, comunidades

<sup>34</sup> (Solo disponible en su versión original en el idioma inglés) file:///C:/Users/celopezr/Downloads/UNDP-PE-Guia-facilitacion-debida-diligencia-DD-HH-2022.pdf

<sup>35</sup> Introduction to human rights impact assessment | The Danish Institute for Human Rights

<sup>36</sup> Evaluacion-Impacto-Social-Lineamientos.pdf (iaia.org)



y poblaciones locales, entre otros, con la finalidad de orientar acerca de las buenas prácticas esperadas en las evaluaciones de impacto social (EIS) y en los procesos de gestión de impactos sociales, particularmente en proyectos de desarrollo como represas, minas, fábricas, perforación de pozos de petróleo y gas, oleoductos, puertos, aeropuertos, carreteras, ferrocarriles y líneas de transmisión eléctrica, además de otros proyectos de infraestructura como programas agrícolas, forestales y de acuicultura de gran escala. Estos lineamientos se basan en los *Principios Internacionales para la Evaluación del Impacto Social* elaborados por la Asociación Internacional para la Evaluación de Impactos.

### **37. Realizar estudios de impacto antes de autorizar megaproyectos: una obligación internacional del Estado Mexicano<sup>37</sup>**

Este documento elaborado por Fundar, Centro de Análisis e Investigación, A. C., versa sobre las obligaciones que debe observar el Estado mexicano y los estándares internacionales mínimos para realizar estudios previos de impacto social, ambiental y de derechos humanos antes de autorizar un proyecto de inversión o desarrollo sobre territorio de pueblos indígenas.

### **38. Derechos Humanos en el financiamiento del desarrollo Instituciones. Conectando los puntos entre el riesgo ambiental, social y el impacto en la gestión y el desarrollo<sup>38</sup>**

La audiencia principal de este documento son los bancos internacionales y nacionales de desarrollo, formuladores de políticas que trabajan en el espacio de las finanzas para el desarrollo, así como la sociedad civil que trabajan en la intersección de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los derechos humanos y las empresas. El documento tiene como objetivo señalar la relación entre el desarrollo sostenible y los derechos humanos, mismos que deben incorporarse en la práctica operativa de los bancos

<sup>37</sup> Fundar\_Estudios-previos-de-impacto\_obligación-del-Estado-Mexicano.pdf

<sup>38</sup> (Sólo disponible en su versión original en el idioma inglés) [https://www.humanrights.dk/files/media/document/Human\\_rights\\_at\\_development\\_finance\\_institutions\\_accessible.pdf](https://www.humanrights.dk/files/media/document/Human_rights_at_development_finance_institutions_accessible.pdf)

de desarrollo. Lo anterior, con la finalidad de generar impactos sociales positivos alineados a los derechos humanos y a los ODS, abriendo nuevas posibilidades para que los bancos de desarrollo planifiquen y documenten su contribución hacia impactos positivos.

### 39. **Derechos Humanos y Evaluaciones de Impacto. Consideraciones conceptuales y prácticas en el contexto del sector privado**<sup>39</sup>

El documento se centra en la experiencia y desarrollo de evaluaciones de impacto encargadas y realizadas para empresas privadas por parte del Instituto Danés de Derechos Humanos. Entre los sectores que destacan estas evaluaciones son las relacionadas con las industriales extractivas (la minería, petróleo y gas), así como sectores de la silvicultura o infraestructura.



### **Mecanismos de reclamación en materia de empresas y derechos humanos**

### 40. **Desarrollando Mecanismos de atención de quejas efectivas en el Sector Bancario**<sup>40</sup>

Este documento revisa las responsabilidades de los bancos y proporciona sugerencias y recomendaciones sobre cómo los bancos pueden desarrollar e implementar mecanismos de reclamación a nivel operativo cumpliendo los requisitos establecidos en los Principios Rectores, es decir que sean ser legítimos, confiables, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con derechos humanos.

<sup>39</sup> (Sólo disponible en su versión original en el idioma inglés) Gotzmann\_2014\_HRIADIHRWorkingPaper (1).pdf

<sup>40</sup> (Sólo disponible en su versión original en el idioma inglés) 2018\_pa\_002\_bank\_report\_faweb2\_3.pdf (banktrack.org)

## 41. **Análisis, sistematización y comparación de los Mecanismos de acceso a reclamo en la región andina**<sup>41</sup>

Si bien este documento analiza, sistematiza y compara los mecanismos de acceso a reclamo en los países de la región andina ante violaciones de derechos humanos asociadas a la actividad empresarial minera formal de mediana y gran escala, se considera que puede servir como marco de referencia de los diversos mecanismos de acceso a reclamo estatales y no estatales existentes en Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú, con énfasis en los impactos generados por las actividades mineras de conformidad con el Pilar III de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas.

## 42. **Responsabilidad corporativa por abusos a los derechos humanos. Una guía para víctimas y ONG sobre mecanismos de reclamación**<sup>42</sup>

Con esta guía la Federación Internacional por los Derechos Humanos (FIDH) busca brindar una herramienta práctica para las víctimas, representantes, y otros grupos de la sociedad civil (sindicatos, asociaciones campesinas, movimientos sociales, activistas), para buscar justicia y obtener reparación para las víctimas de abusos contra los derechos humanos que involucran a empresas multinacionales. Para ello, la guía explora los diferentes mecanismos de recurso judiciales y extrajudiciales disponibles para víctimas.

## 43. **Principios piloto para empresas interesadas en implementar Mecanismos de reclamación. Un informe de las lecciones aprendidas**<sup>43</sup>

Este informe brinda las conclusiones de las lecciones aprendidas de un proyecto piloto realizado en 2009-2010 para probar la aplicabilidad práctica de un conjunto de principios para una

<sup>41</sup> Análisis-sistematización-y-comparación-de-los-mecanismos-de-acceso-a-reclamo-por-actividad-minera-en-la-región-andina.pdf (minsus.net)

<sup>42</sup> **(Sólo disponible en su versión original en el idioma inglés)** [https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/corporate\\_accountability\\_guide\\_version\\_web.pdf](https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/corporate_accountability_guide_version_web.pdf)

<sup>43</sup> **(Sólo disponible en su versión original en el idioma inglés)** Web Filter Violation (business-humanrights.org)

reclamación no judicial eficaz que abordara quejas o disputas que involucren a las empresas y sus grupos de interés. El propósito del proyecto piloto fue probar los beneficios de los mecanismos de reclamo que están alineados con los Principio Rectores y aprender lecciones sobre cómo los principios podrían reflejar las realidades operativas y permitir su aplicación práctica.

#### **44. Mecanismos de reclamación y respuesta comunitaria en el lugar: Una guía práctica para el diseño y la implementación orientada al sector de generación de recursos<sup>44</sup>**

Esta guía elaborada por la Asociación minera de Canadá (Mining Association of Canada, MAC) fue diseñada para asesorar a las empresas en la resolución de problemas comunes a causa de la implementación de Mecanismos de reclamación, con la finalidad de orientar a empresas mineras que cuenten con dificultades de diseño e implementación de mecanismos a través de tres preguntas:

1. ¿Cómo se pueden fomentar la confianza en los mecanismos en el lugar y su conocimiento en la comunidad?
2. ¿Cómo se puede generar la aceptación del proceso de los mecanismos en el lugar de operaciones de la empresa generalmente asociados con las causas principales de las reclamaciones?
3. ¿Cómo se puede establecer uniformidad y una cultura de manera interna para que apoyen la resolución de las reclamaciones en el lugar?

#### **45. Informe de discusión: Quejas a nivel operativo de mecanismos aptos para niñas, niños y adolescentes<sup>45</sup>**

La UNICEF a través de este documento propone aspectos para que las empresas pueden ayudar a las niñas, niños y adolescentes a plantear quejas de manera efectiva cuando sus derechos han sido vulnerados por las actividades empresariales. Asimismo,

<sup>44</sup> Site-Level-Grievance-Guide-Spanish.pdf (mining.ca)

<sup>45</sup> **(Sólo disponible en su versión original en el idioma inglés)** NHRI\_ComplaintMechanisms.pdf (unicef.org)

mo, establece una propuesta para que las empresas puedan establecer o participar en mecanismos de quejas que proporcionen resoluciones de manera satisfactoria para todas y todos.



## **Efectos de la pandemia COVID-19 bajo un enfoque de empresas y derechos humanos**

### **46. Madres trabajadoras y Covid-19. Efectos de la pandemia en circunstancias de teletrabajo en México<sup>46</sup>**

Es un estudio que enmarca las investigaciones del PNUD en México sobre las afectaciones que ha dejado la pandemia de Covid-19 mediante la identificación de los elementos de la vida de las mujeres trabajadoras que resultaron afectados por el confinamiento prolongado, con la finalidad de visibilizar problemáticas a las que se enfrentan las madres que además de trabajar, vivieron un incremento en sus labores de cuidado del hogar y educación de sus hijos.

### **47. La pandemia ignorada. La doble crisis de la violencia de género y la COVID-19<sup>47</sup>**

Es un estudio que analiza el impacto del Covid-19 en las víctimas de violencia basada en género, exponiendo datos duros acerca de las afectaciones que sufren y agudizan su situación las personas víctimas de este tipo de violencia, haciendo un llamado a la acción a los Estados y a la sociedad en el marco de los 16 días de activismo contra la violencia de género.

<sup>46</sup> 210309\_MadresTrabajando.pdf

<sup>47</sup> La Pandemia Ignorada: La doble crisis de la violencia de género y la COVID-19 (openrepository.com)

## 48. **La desigualdad y el Covid-19. Orientación y recursos para utilizar los derechos humanos para reconstruir la igualdad**<sup>48</sup>

Es una guía que contiene información clave para comprender los impactos de la crisis que se originó a partir de la pandemia por Covid-19 y es una herramienta que brinda orientación para comprender conceptos clave relacionados con la igualdad y la no discriminación y su aplicación para el desarrollo sostenible.

## 49. **El Covid-19 y las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos**<sup>49</sup>

Es un estudio que contiene datos cualitativos y cuantitativos de las instituciones de derechos humanos y su actuar frente a la crisis derivada por la pandemia por Covid-19, las lecciones aprendidas en esta época y su experiencia al hacer frente a la defensa de los derechos humanos en medio de una crisis de salud.



### **Inclusión laboral en las empresas**

## 50. **Acciones para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales 2016-2020**<sup>50</sup>

Este documento incluye referencias y decisiones judiciales emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre los derechos de las personas que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+. Su propósito es hacer un balance de las acciones logradas y los avances que se pueden lograr combatiendo desigualdades y discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en México.

<sup>48</sup> (Solo disponible en su versión original en el idioma inglés) Covid-19 and inequality: guidance and resources for using human rights to Build Back Equal.

<sup>49</sup> (Solo disponible en su versión original en el idioma inglés) COVID-19 and National Human Rights Institutions | United Nations Development Programme (undp.org)

<sup>50</sup> Acciones\_Combatir\_Discriminacion\_por\_OSIG\_01-junio-2020.pdf (conapred.org.mx)

## 51. Manual de inclusión de personas trans en los espacios laborales: una herramienta para los empleadores y las empresas en México<sup>51</sup>

Este manual es una guía para las empresas que ayuda a identificar áreas de oportunidad y proporciona elementos para la implementación de lineamientos de inclusión para las personas trans en su adecuada y correcta incorporación en los espacios laborales en México.

## 52. Glosario de diversidad sexual, de género y características sexuales<sup>52</sup>

Este glosario, elaborado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, contiene conceptos relacionados con la diversidad sexual, identidad de género y aquellas características sexuales que ayudan a la construcción de políticas públicas en las que se incorpore una visión de derechos humanos; está enfocada a las organizaciones que conforman la Administración Pública Federal, con el fin de cumplir con los objetivos de respeto, garantía y protección de los derechos humanos.

## 53. Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/SIDA<sup>53</sup>

En este documento se hace la presentación de la iniciativa “Más empresas comprometidas”, impulsada por la Fundación Huesped y ONUSIDA, que les ofrece a las empresas diversas herramientas a fin de fomentar el compromiso con las personas con VIH/SIDA.

---

<sup>51</sup> EquidadMX-ManualInclusiónPersonasTransv082021.1\_2021-10-28-171710\_nrie.pdf (hrc-prod-requests.s3-us-west-2.amazonaws.com)

<sup>52</sup> Glosario\_TDSyG\_WEB.pdf (conapred.org.mx)

<sup>53</sup> <https://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2017/04/Guia-acciones-ambito-laboral.pdf>

## 54. **Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales: Normas de conducta para las empresas**<sup>54</sup>

Este documento, elaborado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, contiene normas de conducta fundamentadas en el derecho internacional de los derechos humanos, afines con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, dirigidas a las empresas para orientarlas sobre cómo respetar, apoyar y proteger los derechos humanos de las personas que forman parte de la comunidad LGBTQ+, dentro y fuera del ámbito laboral.

## 55. **Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas**<sup>55</sup>

Este documento compila el perfil de algunas empresas y describe cómo abordan la contratación de personal, elaboración de productos, prestación de servicios y responsabilidad social empresarial desde la perspectiva de la discapacidad. Está dirigido a empresas y otras partes interesadas.



## **Igualdad sustantiva en las empresas**

## 56. **Participación de las mujeres en la comunidad: Herramientas para ayudar a mejorar las estrategias de participación comunitaria y su licencia social para operar al atender las diferentes necesidades de los miembros masculinos y femeninos de la comunidad**<sup>56</sup>

Es una herramienta elaborada por el Banco Mundial con la finalidad de ayudar a las empresas a incorporar la participación de las mujeres en los sectores económicos petroleros, gaseros y mineros en el mundo.

<sup>54</sup> Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf (unfe.org)

<sup>55</sup> working\_paper\_n3\_sp.pdf (ilo.org)

<sup>56</sup> **(Solo disponible en su versión original en el idioma inglés)** [https://comm-dev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/ToolSuite3\\_Interior\\_FIN-05-16\\_LoRes.pdf](https://comm-dev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/ToolSuite3_Interior_FIN-05-16_LoRes.pdf)



## 57. **Abordando las dimensiones de género de las empresas y los derechos humanos: Un informe resumido de tres intercambios temáticos de aprendizaje sobre género en la transición digital, los planes y acciones nacionales y los enfoques de género**<sup>57</sup>

Es un documento elaborado por el Instituto Danés de Derechos Humanos dirigido al público en general, que contempla tres temas: el enfoque de género en materia de empresas y derechos humanos, el enfoque de género en la era digital en el continente africano y la implementación de los Planes de Acción Nacional en materia de empresas y derechos humanos.

## 58. **Nota de orientación: Cómo adoptar un enfoque inclusivo de género para la resolución de disputas**<sup>58</sup>

Es una guía desarrollada por la CAO que brinda orientación a sus mediadores para la adopción de un enfoque inclusivo de género en los procesos de resoluciones de las denuncias contra las empresas. Esta guía también puede servir como un recurso para otras partes interesadas en incorporar este enfoque en su resolución de conflictos.

## 59. **El poder de las adquisiciones: cómo adquirir productos y servicios de empresas que son propiedad de mujeres: una guía sobre adquisiciones con perspectiva de género para las empresas**<sup>59</sup>

Es un informe elaborado por ONU Mujeres que recopila información acerca de la experiencia de las mujeres dueñas de empresas, su relación con contratistas y proveedores en cadenas de suministro. Está dirigido al público en general y a grupos de interés en materia de inclusión, con la finalidad de poner fin a las desigualdades y brechas en cuestión de género.

---

<sup>57</sup> **(Solo disponible en su versión original en el idioma inglés)** ADDRESSING THE GENDER DIMENSIONS OF BUSINESS AND HUMAN RIGHTS:

<sup>58</sup> **(Solo disponible en su versión original en el idioma inglés)** CAODispute-ResolutionGenderGuidanceNoteFINAL.pdf ([justice-project.org](http://justice-project.org))

<sup>59</sup> El poder de las adquisicioneswebcompressed.pdf ([unwomen.org](http://unwomen.org))

## 60. **Propuestas legislativas para el avance de la igualdad de género en el sector privado**<sup>60</sup>

Es un documento de ONU Mujeres que retoma buenas prácticas en materia de inclusión de género que resalta la importancia de incrementar la opinión y participación de la mujer en espacios y puestos de poder o de toma de decisiones dentro del sector empresarial. Está diseñado como una lluvia de ideas de medidas legislativas y otras medidas voluntarias que han puesto en práctica diversos Estados.



## **Personas defensoras de derechos humanos en el contexto del desarrollo empresarial**

## 61. **SLAPPED, pero no silenciados: Defendiendo los derechos humanos de cara a los riesgos legales**<sup>61</sup>

Es un documento elaborado por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos que contiene un análisis sobre las acciones judiciales abusivas contra la participación pública (SLAPPs por sus siglas en inglés), táctica utilizada por actores empresariales con el objetivo de frenar a las personas que están en contra de sus actividades.

## 62. **Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: orientación para garantizar el respeto de los defensores de los derechos humanos**<sup>62</sup>

En este informe, presentado por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, se aborda el impacto adverso de las actividades empresariales contra los defensores de los derechos humanos. Se destaca la obligación del Estado y la responsabilidad de las empresas en la implementación de normas y prácticas encaminadas a dar cumplimiento con lo establecido en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

<sup>60</sup> FICHA FINAL cC prop legislativas.pdf (unwomen.org)

<sup>61</sup> Web Filter Violation (business-humanrights.org)

<sup>62</sup> **(Solo disponible en su versión original en el idioma inglés)** guidingprinciplesbusinesshr\_en.pdf (ohchr.org)

## 63. **En la mira. Ante el aumento en 2020 de ataques contra personas defensoras de derechos humanos en contextos empresariales, urge mayor protección legal**<sup>63</sup>

Es un informe elaborado por el Centro de Información para Empresas y Derechos Humanos en el que reportan los ataques a defensoras y defensores de derechos humanos al año 2020, hace énfasis en el incremento de violaciones a derechos humanos en el contexto laboral y los ataques a personas defensoras que se centran en actividades relacionadas con las empresas, derivado de la pandemia por Covid-19.



## **Los derechos de las niñas, niños y adolescentes en el marco del desarrollo de actividades empresariales**

64. **Derechos del Niño y Principios Empresariales**<sup>64</sup>. Contiene 10 principios encaminados a la prevención de abusos contra niños y niñas por las actividades de las empresas como el trabajo infantil y el respeto de los mismos en instalaciones, marketing, productos y servicios, relaciones comerciales, en relación con el medio ambiente, la adquisición y uso de tierras así como las disposiciones de seguridad.

## 65. **La niñez y la industria hotelera en México**<sup>65</sup>

Contiene las principales problemáticas, impactos y oportunidades que el sector hotelero enfrenta sobre los derechos de niños, niñas y adolescentes a través de una investigación de campo en las principales zonas turísticas en México.

<sup>63</sup> Web Filter Violation (business-humanrights.org)

<sup>64</sup> <https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/recursos/Derechos-nino-y-principios-empresariales.pdf>

<sup>65</sup> [https://ecpat.org/wp-content/uploads/2021/08/Reporte\\_UNICEF.La\\_ninez\\_y\\_la\\_industria\\_hotelera\\_en\\_Mexico.pdf](https://ecpat.org/wp-content/uploads/2021/08/Reporte_UNICEF.La_ninez_y_la_industria_hotelera_en_Mexico.pdf)

Sirve de guía para identificar los impactos de las empresas hoteleras en torno a sus actividades, su cadena de valor y su comunidad, enunciando recomendaciones para el respetar y promoción los derechos de niños, niñas y adolescentes.

## **66. Guía Práctica. Lactancia Materna en el lugar de trabajo para empresas e instituciones medianas y grandes<sup>66</sup>**

Contiene siete recomendaciones en las que se resalta la importancia y beneficios de la lactancia materna en México en el ámbito laboral, su implementación, el contexto de la lactancia en el mundo laboral y el marco normativo nacional. Está dirigido a los directivos de empresas medianas y grandes.

## **67. Protocolo de acción para casos presumiblemente de explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y el turismo<sup>67</sup>**

Este Protocolo realizado por la Secretaría de Turismo del Gobierno de México, que tiene como objetivo la atención de presuntos casos de explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y en empresas turísticas, así como brindar herramientas para favorecer la coordinación y comunicación entre las instancias gubernamentales y la sociedad civil involucrada en estos temas y procesos. El protocolo está dirigido a las y los prestadores de servicios turísticos de cualquier rama del sector, que a través de su labor tienen contacto con niñas, niños y adolescentes que pueden estar en riesgo de ser víctimas de cualquier tipo de explotación.

<sup>66</sup> [http://www.cobaev.edu.mx/unidaddegenero/descargas/guia\\_lactancia\\_materna.pdf](http://www.cobaev.edu.mx/unidaddegenero/descargas/guia_lactancia_materna.pdf)

<sup>67</sup> [https://sistemas.sectur.gob.mx/dgtic-app-114/web/doc/anexo\\_8\\_protocolo\\_base.pdf](https://sistemas.sectur.gob.mx/dgtic-app-114/web/doc/anexo_8_protocolo_base.pdf)



## **Los derechos humanos de los pueblos y comunidades indígenas frente al desarrollo de actividades empresariales**

### **68. Empresas y Pueblos Indígenas. Guía de la Red Española del Pacto Mundial<sup>68</sup>**

Contiene acciones específicas que pueden desarrollar las empresas para respetar los derechos de los pueblos indígenas en sus actividades empresariales y encontrarse en armonía con los ODS de la Agenda 2030, así como buenas prácticas de las empresas en actividades relacionadas con pueblos y comunidades.

### **69. Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. Guía de referencia para las empresas<sup>69</sup>**

Contiene acciones empresariales clave para respetar el contenido de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas en la relación que se genera entre empresas, pueblos y comunidades indígenas.

### **70. Derecho a la propiedad de la tierra, el territorio y los recursos naturales de los pueblos y comunidades indígenas<sup>70</sup>**

Es un cuaderno elaborado por la SJCN que compila casos particulares en los que se ve vulnerado el derecho humano a la propiedad de la tierra, el territorio y los recursos naturales en los pueblos y comunidades indígenas. En muchos de estos casos se observa una práctica generalizada de omisiones por parte de las autoridades para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos con relación a los proyectos de infraestructura.

<sup>68</sup> <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2016/09/Guia-Pueblos-Ind%C3%ADgenas.pdf>

<sup>69</sup> [http://centroregionalsp.org/wp-content/uploads/2021/07/UNDRIP\\_Guia\\_de\\_referencia.pdf](http://centroregionalsp.org/wp-content/uploads/2021/07/UNDRIP_Guia_de_referencia.pdf)

<sup>70</sup> [https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2020-10/DERECHO%20A%20LA%20PROPIEDAD\\_VERSION%20FINAL%20OCTUBRE.pdf](https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2020-10/DERECHO%20A%20LA%20PROPIEDAD_VERSION%20FINAL%20OCTUBRE.pdf)

## **71. Pueblos indígenas, Comunidades afrodescendientes, Industrias extractivas<sup>71</sup>**

Es un informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el que se plasman las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos en el contexto de las actividades extractivas, su explotación y desarrollo, así como las obligaciones y garantías específicas con relación a los pueblos indígenas y tribales y comunidades afrodescendientes que viven de las actividades mineras.

## **72. Derecho a la consulta y al consentimiento previo, libre e informado en América Latina: Avances y desafíos para su implementación en Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Guatemala y Perú<sup>72</sup>**

Es un cuadernillo elaborado por Oxfam que actualiza un estudio realizado por la Fundación para el Debido Proceso en marzo de 2011. Oxfam añade recomendaciones e insumos que buscan sumar al debate sobre el contenido del derecho a la consulta previa, libre e informada de los pueblos indígenas y tribales para que éstos últimos sean actores activos en la construcción de su propio desarrollo.

## **73. Derecho a la libre determinación de los Pueblos Indígenas y Tribales<sup>73</sup>**

Es un informe elaborado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que tiene como eje rector el derecho a la libre determinación que tienen los pueblos indígenas y tribales en defensa de sus derechos. Asimismo, emite recomendaciones a los Estados con la finalidad de contribuir a la aplicación de este derecho.

<sup>71</sup> <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/industriaseextractivas2016.pdf>

<sup>72</sup> [https://www.dplf.org/sites/default/files/informe\\_consulta\\_previa\\_2015\\_web-2.pdf](https://www.dplf.org/sites/default/files/informe_consulta_previa_2015_web-2.pdf)

<sup>73</sup> <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LibreDeterminacionES.pdf>



## Los derechos humanos y los proyectos de infraestructura y desarrollo

### 74. Atributos y Marco para la Infraestructura Sostenible<sup>74</sup>

Es un informe elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo para la implementación de la infraestructura sostenible, que contiene definiciones y propuestas dirigidas a diferentes públicos de interés, incluidos los bancos multilaterales de desarrollo, instituciones internacionales, los establecedores de normas, el sector público y privado e instituciones académicas relevantes.

### 75. Estudio de referencia sobre los impactos e implementaciones en los derechos humanos de inversión en megaproyectos<sup>75</sup>

Es un documento elaborado por la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas que traza y cataloga las posibles consecuencias que pueden tener los proyectos de infraestructura en los derechos humanos con el fin de implementar políticas públicas funcionales en los Estados.

### 76. Principios básicos y directrices sobre los desalojos y el desplazamiento generador por el desarrollo<sup>76</sup>

Es un documento Anexo del Informe del Relator Especial sobre una vivienda adecuada, como parte del derecho a un nivel de vida adecuado de la ONU, que recompila principios y estrategias para proteger a las personas víctimas de desplazamiento involuntario generado por proyectos de desarrollo.

<sup>74</sup> file:///C:/Users/celopezr/Downloads/Atributos\_y\_marco\_para\_la\_infraestructura\_sostenible\_es\_es.pdf

<sup>75</sup> **(Solo disponible en su versión original en el idioma inglés)** <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-01/Baseline-Study-on-the-Human-Rights-Impacts-and-Implications-of-Mega-Infrastructure-Investment.pdf>

<sup>76</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Housing/Guidelines\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Housing/Guidelines_sp.pdf)

## 77. **El otro déficit de infraestructura: La sostenibilidad. Perspectivas de derechos humanos y del medioambiente**<sup>77</sup>

En este documento, elaborado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, se hace un análisis de los beneficios potenciales que tiene la integración de la sostenibilidad y los derechos humanos en los planes y proyectos de infraestructura y desarrollo, así como las desventajas que conlleva su no implementación. El análisis que se hace en el documento es a partir de dos vías: el régimen jurídico y el panorama cambiante de la financiación de estos proyectos.

## 78. **Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos relacionados con proyectos de desarrollo e infraestructura**<sup>78</sup>

Es un documento elaborado por la SCJN que está dirigido a todas las personas que imparten justicia en México, contiene aspectos jurídicos a considerar en un proyecto de infraestructura e incluye los derechos humanos que se ven afectados comúnmente en el desarrollo de dichos proyectos.



## **Efectos medioambientales de las actividades empresariales**

## 79. **La aplicación de un enfoque basado en los derechos humanos: Lo que se necesita con urgencia para adoptar de manera efectiva un enfoque basado en los derechos en la implementación, el seguimiento y la presentación de informes del Marco Mundial de la Diversidad Biológica posterior a 2020**<sup>79</sup>

Este documento elaborado por el Grupo de trabajo sobre el Marco Mundial de la Diversidad Biológica, es una aproximación a la

<sup>77</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/InfrastructureGapSummary\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/InfrastructureGapSummary_SP.pdf)

<sup>78</sup> <http://www.cemda.org.mx/wp-content/uploads/2015/01/protocolo-final-versi%C3%B3n-electr%C3%B3nica.pdf>

<sup>79</sup> [https://swed.bio/wp-content/uploads/2022/03/humanrights\\_3\\_sp-final-16March.pdf](https://swed.bio/wp-content/uploads/2022/03/humanrights_3_sp-final-16March.pdf)



incorporación del enfoque basado en los derechos humanos en la gestión de la diversidad biológica, mediante principios jurídicos internacionales en materia de derechos humanos, desde la perspectiva del derecho a un medio ambiente sano.

## 80. Principios jurídicos medioambientales para un desarrollo ecológicamente sustentable<sup>80</sup>

Este documento recopila las Declaraciones y Convenciones Internacionales más relevantes en materia ambiental e incorpora algunos criterios jurisprudenciales de tribunales nacionales e internacionales; tiene como objetivo la difusión, conocimiento y aplicación para aquellos que imparten justicia y sus grupos de interés.

## 81. Opinión Consultiva OC/23/117 Obligaciones Estatales en relación con el medio ambiente en el marco de la protección y garantía de los derechos a la vida y a la integridad personal- interpretación y alcance de los artículos 4.1 y 5.1, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>81</sup>

Es una opinión elaborada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la cual se hace referencia a la interpretación del Pacto de San José cuando existen riesgos al medio ambiente derivados de la construcción y desarrollo de grandes obras de infraestructura en la Región del Gran Caribe.

<sup>80</sup> [http://www.cumbrejudicial.org/images/imagenes/Principios\\_Jur%C3%ADdicos\\_Medioambientales\\_para\\_un\\_Desarrollo\\_Ecol%C3%B3gicamente\\_Sustentable.pdf](http://www.cumbrejudicial.org/images/imagenes/Principios_Jur%C3%ADdicos_Medioambientales_para_un_Desarrollo_Ecol%C3%B3gicamente_Sustentable.pdf)

<sup>81</sup> [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_23\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_23_esp.pdf)



## Los derechos humanos y las empresas del sector tecnológico

### 82. La aplicación práctica de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos a las actividades de las empresas tecnológicas<sup>82</sup>

Es un informe de la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas que resalta la importancia de la aplicación práctica de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en la operación de las empresas tecnológicas, con el fin de prevenir y remediar sus posibles impactos negativos.

### 83. Tecnología y Derechos Humanos<sup>83</sup>

Es un informe que presenta una hoja de ruta para que la innovación tecnológica se desarrolle de forma responsable. Contiene recomendaciones sobre las estrategias nacionales que se deben implementar para garantizar los derechos humanos frente a las actividades de las empresas tecnológicas.



## Los derechos humanos y las empresas de seguridad privada

### 84. Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos<sup>84</sup>

Contiene líneas de acción concretas para evaluar y manejar los riesgos e impactos de sus actividades, con el fin de garantizar el respeto por los derechos humanos. Está enfocado a las empresas del sector extractivo, principalmente las que operan en zonas de conflicto.

Estos principios surgieron como una respuesta a la preocupación mundial por la violación sistemática de los derechos humanos, por parte de las grandes empresas del sector extractivo.

<sup>82</sup> file:///C:/Users/celopezr/Downloads/G2232399%20(1).pdf

<sup>83</sup> (Solo disponible en su versión original en el idioma inglés) [https://tech.humanrights.gov.au/sites/default/files/2021-05/AHRC\\_RightsTech\\_2021\\_Final\\_Report.pdf](https://tech.humanrights.gov.au/sites/default/files/2021-05/AHRC_RightsTech_2021_Final_Report.pdf)

<sup>84</sup> <https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2019/12/TheVoluntaryPrinciplesSpanish.pdf>

En el 2012, se publicó la “Guía orientativa de implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos”, la cual consiste en un conjunto de herramientas destinadas a ayudar a las empresas, sus empleados y contratistas a implementar los Principios de Seguridad y Derechos Humanos.

En el 2013, se desarrolló el “Audit Protocol to assess compliance with Key Performance Indicators”, en el que se establece una metodología para la medición del nivel de implementación y cumplimiento de los Principios Voluntarios.

## 85. Respondiendo a los desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos<sup>85</sup>

Contiene recomendaciones y buenas prácticas sobre cómo afrontar los desafíos en materia de seguridad y derechos humanos, complementadas por herramientas prácticas como listas de verificación y casos de estudio. Las recomendaciones y buenas prácticas se fundamentan en documentos clave como son los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU y el conjunto de buenas prácticas del sector de seguridad.

La Guía Práctica contiene cuatro capítulos: I. Trabajando con gobiernos de países anfitriones, II. Trabajando con fuerzas de seguridad pública, III. Trabajando con proveedores de seguridad privada y IV. Trabajando con comunidades.

## 86. Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada<sup>86</sup>

Contiene principios y normas dirigidas a las empresas de seguridad privada, las cuales se comprometen mediante el código, a la prestación responsable de servicios de seguridad a fin de fomentar el Estado de Derecho, respetando los derechos humanos, específicamente los derechos de libertad de expresión, asociación y reunión pacífica y a que actuarán contra las injerencias

---

<sup>85</sup> [https://www.securityhumanrightshub.org/sites/default/files/2020-04/ASHRC\\_Toolkit\\_V3\\_ES.pdf](https://www.securityhumanrightshub.org/sites/default/files/2020-04/ASHRC_Toolkit_V3_ES.pdf)

<sup>86</sup> <https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2020/06/Appendix-E-Codigo-de-Conducta-Internacional-para-Proveedores-de-Servicios-de-Seguridad-Privada.pdf>

arbitrarias o ilegales en su vida privada o la privación de la propiedad de las personas con quienes entren en contacto.

## **87. Recomendaciones para la contratación de proveedores de seguridad privada<sup>87</sup>**

Contiene recomendaciones para orientar a los representantes de las empresas durante el proceso de contratación de proveedores de seguridad privada con el fin de prevenir y mitigar cualquier impacto relacionado con la seguridad y los derechos humanos. El documento está dividido en cinco secciones: I. Convocatoria, notificación y proceso de licitación; II. Evaluación de los contratistas potenciales; III. Adjudicación y redacción del contrato; IV. Supervisión, aplicación y rendición de cuentas; y V. Terminación del contrato.

## **88. Regulación del uso de la fuerza por parte de proveedores de seguridad privada. Guía de directrices para los Estados<sup>88</sup>**

Esta guía desarrollada por el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF), contiene una serie de directrices dirigidas a aquellos actores estatales que pretendan actualizar o crear un marco regulatorio nacional aplicable al uso de la fuerza por parte de los proveedores de seguridad privada, entre ellos legisladores o responsables políticos, ministerios, autoridades reguladoras u órganos de supervisión de dicha actividad empresarial. Además, esta guía puede ser relevante para aquellos proveedores de seguridad privada en contextos de mantenimiento del orden público y no aborda el uso de la fuerza en situaciones de hostilidad.

<sup>87</sup> [https://www.securityhumanrightshub.org/sites/default/files/2020-04/recomendaciones\\_para\\_la\\_contratacion\\_de\\_psp.pdf](https://www.securityhumanrightshub.org/sites/default/files/2020-04/recomendaciones_para_la_contratacion_de_psp.pdf)

<sup>88</sup> [https://businessandsecurity.dcaf.ch/sites/default/files/ressources/DCAF\\_Toolkit\\_Use%20of%20Force%20%28SPANISH%29.pdf](https://businessandsecurity.dcaf.ch/sites/default/files/ressources/DCAF_Toolkit_Use%20of%20Force%20%28SPANISH%29.pdf)

## 89. Promoviendo la coherencia entre las Directrices de la OCDE y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos<sup>89</sup>

Este documento impulsado en conjunto por la Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF), el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) tiene como objetivo promover una conducta empresarial responsable para proteger los derechos humanos, así como el derecho internacional humanitario mediante el análisis y relación entre los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y la Guía de la OCDE, en términos de política y práctica, así también de cómo se pueden mejorar los vínculos y los impactos asociados.



### Los derechos humanos y las empresas del sector extractivo

## 90. Acciones prácticas para empresas para identificar y abordar las peores formas de trabajo infantil en las cadenas de suministro en el sector minero<sup>90</sup>

Contiene el contexto de las peores formas de trabajo infantil, así como los estándares internacionales relacionados con ello. Provee pasos para la implementación de la debida diligencia con relación a ese tema.

<sup>89</sup> (Sólo disponible en su versión original en el idioma inglés) <https://mne-guidelines.oecd.org/OECD-guidance-and-voluntary-principles-on-security-and-human-rights.pdf>

<sup>90</sup> (Sólo disponible en su versión en el idioma inglés) <https://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>

## 91. **Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo**<sup>91</sup>

Contiene un compilado de prácticas para la promover la participación de partes interesadas a través de procesos de debida diligencia. Ayuda a la empresa a identificar las partes interesadas en el proyecto y la forma de involucrarlas en los proyectos empresariales. Da ejemplos y recomendaciones para su implementación.

## 92. **Guía de debida diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo**<sup>92</sup>

Contiene el contexto internacional de las prácticas responsables en cadenas de suministro de minerales en áreas de alto riesgo. Provee una guía práctica sobre la implementación y modelos de políticas. Contiene un suplemento especial sobre el oro.

## 93. **Recomendaciones para la incorporación del enfoque de empresas y derechos humanos en la gestión defensorial en contextos mineros**<sup>93</sup>

Contiene experiencias institucionales de las Defensorías del Pueblo de Bolivia, Colombia, Ecuador, Paraguay y Perú, del Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile, la Procuraduría Regional de los Derechos del Ciudadano de Brasil y la Oficina del Proveedor de Justicia de Portugal, en el que se identifican buenas prácticas institucionales en la supervisión de actividades mineras en los contextos nacionales. Asimismo, busca aportar recomendaciones a los actores públicos y privados en la minería basado en la sistematización de las informaciones que reciben los miembros de la Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO) a través de sus Instituciones Nacionales de Derechos Humanos.

<sup>91</sup> <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264264267-es.pdf?expires=1677024185&id=id&accname=guest&checksum=C89BF332B7F9D35487C-55870F3B699E7>

<sup>92</sup> [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/650191/Debida\\_diligencia\\_sector\\_extractivo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/650191/Debida_diligencia_sector_extractivo.pdf)

<sup>93</sup> [https://www.rindhca.org/images/publicaciones/redes\\_indh/mineria\\_ddhh/Enfoque\\_de\\_Empresas\\_y\\_DDHH\\_en\\_contextos\\_Mineros.pdf](https://www.rindhca.org/images/publicaciones/redes_indh/mineria_ddhh/Enfoque_de_Empresas_y_DDHH_en_contextos_Mineros.pdf)



## Los derechos humanos y las empresas del sector agrícola

### 94. Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola<sup>94</sup>

Contiene la definición de los conceptos clave sobre la debida diligencia. Explica y provee ejemplos de implementación de un modelo de debida diligencia basado en riesgos para empresas dedicadas a la agroindustria. Contiene prácticas y medidas de mitigación dentro de las cadenas de suministro y ejemplos prácticos para el involucramiento de pueblos y comunidades indígenas y la consulta previa, libre, informada, culturalmente adecuada y de buena fe.



## Los derechos humanos y las empresas del sector manufacturero

### 95. Guía de debida diligencia de la OCDE para la responsable cadena de suministro en el sector del vestido y calzado<sup>95</sup>

Contiene la definición de los conceptos clave sobre la debida diligencia. Explica y provee ejemplos de implementación de cada concepto clave de la debida diligencia para empresas dedicadas al calzado y vestido. Especialmente para la identificación y actuación en la cadena de suministro para atender temáticas de riesgo como el trabajo infantil, acoso sexual y violencia de género, trabajo forzado, jornada laboral, condiciones de seguridad e higiene, sindicatos y remuneración.

<sup>94</sup> <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264261358-es.pdf?expires=1677024580&id=id&accname=guest&checksum=2CEF4E0A737AAFOC-7B75E14E67525D19>

<sup>95</sup> **(Sólo disponible en su versión en el idioma inglés)** <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264290587-en.pdf?expires=1677029878&id=id&accname=guest&checksum=4662F9856E2C705A6BAD26D578849391>



## Los derechos humanos y las empresas del sector financiero

### 96. Los Principios de Ecuador<sup>96</sup>

Contiene estándares para determinar, evaluar y gestionar los impactos y riesgos ambientales y sociales en los proyectos de financiamiento y asesoramiento, promoviendo una gestión ambiental eficiente, el desarrollo social responsable y el respeto de los derechos humanos mediante la realización de procedimientos de debida diligencia. Es un marco voluntario para las Instituciones Financieras, particularmente deseable cuando se realizan proyectos financiados, parcial o totalmente, con recursos públicos.

---

<sup>96</sup> [https://equator-principles.com/app/uploads/EP4\\_Spanish.pdf](https://equator-principles.com/app/uploads/EP4_Spanish.pdf)



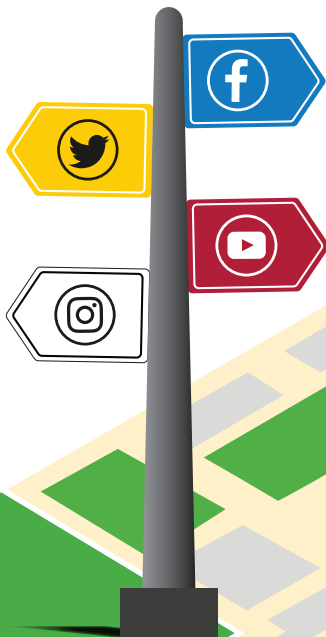
*Compilación de Estándares Internacionales de Empresas y Derechos Humanos para Organismos de Defensa de los Derechos Humanos*, editado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se terminó de imprimir en diciembre de 2022 en los talleres de GVG GRUPO GRÁFICO, S.A. de C.V. Leandro Valle núm. 14-C, Colonia Centro, Demarcación Territorial Cuauhtémoc, C.P. 06010, Ciudad de México. El tiraje consta de 1000 ejemplares.

Este material fue elaborado con papel certificado por la Sociedad para la Promoción del Manejo Forestal Sostenible, A. C. (Certificación FSC México).





**¿CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA  
ANTE LA COMISIÓN NACIONAL  
DE LOS DERECHOS HUMANOS?  
CNDH**



**Sede Jorge Carpizo**

Periférico Sur 3469,  
Colonia San Jerónimo Lídice,  
Demarcación Territorial  
La Magdalena Contreras,  
C.P. 10200, CDMX.



Tel.: **55 56 81 81 25**  
exts.: 1014, 1036,  
1083, 1292, 1332,  
1701, 1724 y 1983  
Número gratuito:  
**800 715 2000**



**correo@cndh.org.mx**  
**atencionciudadana.cndh.org.mx**