



CNDH
M É X I C O

MEMORIA

FORO SOBRE

ASPECTOS INTERNACIONALES DE LA
RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y
DERECHOS HUMANOS

Ciudad de México
Diciembre, 2015



Juan Carlos Villalobos López
Steffania Sánchez-Magallán Sánchez
(Compiladores)

MEMORIA

FORO SOBRE ASPECTOS
INTERNACIONALES
DE LA RESPONSABILIDAD
EMPRESARIAL
Y DERECHOS HUMANOS

CIUDAD DE MÉXICO
2 DE DICIEMBRE DE 2015

Juan Carlos Villalobos López
Steffania Sánchez-Magallán Sánchez
(COMPILADORES)



2017

Los conceptos vertidos en los artículos de esta Memoria, corresponden a los autores y no necesariamente coinciden con los de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. La CNDH declina toda responsabilidad por los derechos que pudieran derivarse de la lectura y/o interpretación del contenido de los artículos publicados.

© **Comisión Nacional de los Derechos Humanos**

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

Diseño y formación de interiores: H. R. Astorga

Diseño de forros: Flavio López Alcocer

Impreso en México

CONTENIDO

	Presentación
	Luis Raúl González Pérez
9	Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos
	Francisco Ciscomani Frenaner
	Presidente de la Comisión Nacional de Estrategia Pública de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)
17	
	Ramiro Rivadeneira Silva
21	Defensor del Pueblo del Ecuador
	Conferencia Magistral
	Thomas Wissing
	Director de la Oficina de Países de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba
27	
	Primera Mesa
	Casos exitosos de Planes Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos
	Roy Eriksson
53	Embajador de Finlandia en México



- 61 Mikael Ståhl
Consejero de la Embajada de Suecia en México
- 69 Ricardo Jesús Sepúlveda Iguíniz
Director General de Política Pública y Derechos
Humanos de la Secretaría de Gobernación
- 81 Enrique Guadarrama López
Segundo Visitador General de la Comisión Nacional
de los Derechos Humanos
- Segunda Mesa
Cooperación Internacional en el impulso
de las Empresas Socialmente Responsables
- 93 Andrea Pradilla Andrade
Directora GRI Focal Point Colombia
- 101 Marco Antonio Pérez Ruíz
Coordinador del Pacto Mundial México
- 115 Paloma Muñoz Quick
Asesora del Departamento de Derechos Humanos y
Desarrollo del Instituto Danés de Derechos Humanos
- 125 Karla Lizzeth Guerrero Lozoya
Coordinadora Nacional de ISO 26000
en Compras Sostenibles
- Tercera Mesa
La promoción de los Derechos Humanos
y la Responsabilidad Empresarial
- 135 Ramiro Rivadeneira Silva
Defensor del Pueblo de Ecuador
- 143 José Luis Armendáriz González
Presidente de la Comisión Estatal de Derechos
Humanos de Chihuahua
- 153 Edgar López Pimentel
Director de Comunicación, Responsabilidad Social
y Sustentabilidad de Expok
- 165 Benjamín Cokelet
Director del Proyecto sobre Organización,
Desarrollo, Educación e Investigación

PRESENTACIÓN

Luis Raúl González Pérez



Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

“Las empresas tienen un papel crucial que jugar en el apoyo a los derechos humanos y la justicia social. Tienen unos recursos formidables y operan en entornos políticamente sensibles. Sus actividades tienen un profundo impacto en las vidas de las personas en aspectos globales de primer orden, desde la pobreza y los recursos naturales a la corrupción, el cambio climático, los conflictos armados y las enfermedades.... Los derechos humanos tienen que respetarse en todas las fases de la cadena de producción, desde la extracción y obtención de materias primas hasta la toma de decisiones ejecutivas en las sedes de las empresas”.

Ban Ki-moon, 2011

Lic. Francisco Ciscomani Frenar, Presidente de la Comisión Nacional de Estrategia Pública de la Confederación Patronal de la República Mexicana.

Dr. Ramiro Rivadeneira Silva, Defensor del Pueblo de Ecuador.

Mtro. Thomas Wissing, Director de la Oficina de Países de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba.



Mtro. José Luis Armendáriz González, Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua.

Dr. Enrique Guadarrama López, Segundo Visitador General.

Lic. Héctor Daniel Dávalos Martínez, Secretario Ejecutivo.

Señoras y señores:

Me es muy grato darles la más cordial bienvenida al *Foro sobre Aspectos Internacionales de la Responsabilidad Empresarial y Derechos Humanos*, el cual tiene como objetivo fomentar el intercambio de experiencias y reflexiones acerca de las acciones llevadas a cabo por los diferentes actores sociales en el ámbito empresarial; tanto a nivel nacional como internacional, quienes a través de su trabajo son responsables de proteger y promover los derechos humanos.

Quiero agradecer de antemano la participación de los conferencistas, quienes estoy seguro, nos ofrecerán interesantes charlas que nos permitirán adquirir gran cantidad de conocimientos en la materia.

Hago un especial agradecimiento al Dr. Ramiro Rivadeneira Silva, Defensor del Pueblo de Ecuador, quién hizo un espacio en su apretada agenda para acompañarnos en esta jornada. Resulta de especial significado su presencia ya que el señor Defensor recibió en Bruselas, Bélgica, el mandato para ser el representante de las INDH que operan de conformidad con los principios de París en el seno de las Naciones Unidas para tratar el tema que hoy nos convoca.

Me siento motivado porque la Institución Nacional que presido coordina un evento que sin duda toca un tema relevante en el quehacer de nuestras funciones, sobre todo en un contexto de amplios canales de co-



municación, nuevas tecnologías, diversidad de transportes y formas de comercio. Aunado a lo anterior, existen impactos negativos en el medio ambiente que habitamos así como una extensa gama de derechos humanos por los que velar en este rubro.

El tema que nos ocupa el día de hoy, no es nuevo. La responsabilidad empresarial comenzó a percibirse en la agenda internacional en 1977 por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de la adopción de la Declaración Tripartita de los Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, que otorgaron a los empleados y a los trabajadores orientación en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo, de vida y de relaciones de trabajo.

Una de las primeras iniciativas impulsadas por las Naciones Unidas fue la denominada Normas sobre las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales, que tenían por objetivo imponer directamente a las empresas la obligación que los Estados ya habían adoptado sin cumplimiento: la de promover, respetar y proteger los derechos humanos por medio del derecho internacional. En ese momento, la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, que se ha convertido en Consejo, se abstuvo de actuar inicialmente.

Más tarde, el entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, pronunció un discurso el 31 de enero de 1999 ante el Foro Económico Mundial sobre el Pacto Mundial, el cual se comenzó a implementar en julio del año 2000. Ésta es la iniciativa corporativa de sustentabilidad más grande en el mundo, porque cuenta con más de 10 mil integrantes en más de 150 países. Cabe destacar, que su objetivo es exhortar a las empresas a alinear las correspondientes estrategias y operaciones con principios universales basados en cuatro pilares: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



Desde ese momento, se propuso aprovechar toda la fuerza de la acción colectiva para fomentar la responsabilidad cívica de las empresas de modo que éstas pudieran contribuir a la solución de los retos que plantea la globalización. Actualmente, la iniciativa comprende 10 Principios que se derivan de instrumentos internacionales tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativo a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y finalmente, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

En ella, participan gobiernos, empresas, organizaciones laborales, organizaciones de la sociedad civil y la propia Organización de las Naciones Unidas a través de mecanismos diversos como diálogos sobre políticas, entrenamiento en temas puntuales y alianzas para proyectos. Del mismo modo, se han establecido varias decenas de redes nacionales y regionales con la finalidad de contribuir a la aplicación del Pacto Mundial.

Un ejemplo de ello es el Centro Regional para América Latina y el Caribe el cual nació en 2009 con el objetivo de fortalecer el Pacto Mundial así como de promover los Principios del Pacto Mundial en la región. En México, contamos con una oficina del Pacto Mundial, y la Red lanzada el 9 de junio de 2005 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y avalada por nuestro país desde el 1 de julio de 2010.

Otros marcos de promoción y respeto de los derechos humanos y la responsabilidad empresarial son las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas



internacionalmente. Están respaldadas por los Puntos Nacionales de Contacto que son organismos constituidos por los gobiernos de los países adherentes con el fin de promover e implementar las Directrices.

Aunado a lo anterior, en el año 2005 se estableció el mandato a un Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas. Uno de los principales productos del trabajo de John Ruggie, quien fungió como tal, fueron los 31 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que el Consejo de Derechos Humanos aprobó por unanimidad el 16 de junio de 2011.

La gran relevancia de este Marco es que, se asignaron papeles y responsabilidades a los dos principales actores dentro de la dinámica que existe entre los derechos humanos y la responsabilidad empresarial: los Estados y las empresas. A pesar de que éste no es un ejercicio coercitivo, sí se crearon normas legítimas debido al amplio consenso social, gubernamental y empresarial con el que cuentan.

En primer lugar, se estableció el deber del Estado de proteger los derechos humanos, así como de enunciar claramente que se espera que hagan todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción al respecto. Por otro lado, se determinó que las empresas también deben respetar los derechos humanos al abstenerse de infringirlos y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación. Finalmente, pero no menos importante, se estableció la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales.

En este sentido, los Principios Rectores sugieren, entre otras cosas, la elaboración e implementación de Planes Nacionales de Empresas y Derechos Humanos, los cuales deberán ser elaborados conjuntamente en-



tre los Estados, las empresas y la sociedad civil, ya que éstos deben ser documentos de carácter oficial que articulen las prioridades y propongan las acciones y el desarrollo de políticas que cada Estado debe adoptar en esa temática.

El número de países que hasta la fecha han elaborado Planes Nacionales en este sentido, como mecanismo de materialización e implementación de derechos, no son suficientes. Dinamarca fue uno de los primeros en hacerlo, junto a Reino Unido, Países Bajos e Italia. Lamentablemente en América Latina, hasta el momento, no hay un país que cuente con un Plan.

Hace unas semanas al finalizar septiembre de este año, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, que establece la ruta para trabajar los siguientes quince años en materia de derechos humanos, sin duda, la elaboración de un documento como el anteriormente referido en nuestro país abonará al cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas que también contienen los cuatro pilares del Pacto Mundial.

Particularmente, en el Objetivo número 8, se plantea promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

El Objetivo 12 refiere la importancia de garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles, mientras que el 16 propone promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, la provisión de acceso a la justicia para todos y la construcción de instituciones responsables y eficaces a todos los niveles. Por otro lado, el Objetivo 17 busca fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.



Especial mención merece el Objetivo 5 que considera la importancia de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, no podemos en este nuevo milenio, entender el desarrollo sostenible, ni la democracia en nuestro mundo, tan global como local, sin la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida nacional.

Particularmente, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos está comprometida con la causa, es así que el pasado 3 de agosto se llevó a cabo la instalación de la Unidad de la Igualdad de Género de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, área responsable de promover las acciones que garanticen la igualdad sustantiva y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la implantación e institucionalización de la transversalidad de la perspectiva de género dentro de este Organismo Nacional.

En este sentido, es importante hacer llegar a las empresas la información y las herramientas necesarias para que puedan asumir plenamente su responsabilidad frente a la sociedad. Habría que destacar que, la Responsabilidad Social Empresarial abarca, por lo menos, los derechos humanos, las prácticas de trabajo y de empleo (como la capacitación, la diversidad, la igualdad de género, la salud y el bienestar de los trabajadores), las cuestiones medioambientales y la lucha contra el fraude y la corrupción, sin dejar de lado la participación de las comunidades locales, así como la integración de las personas con discapacidad, que cabe decirlo, el 3 de diciembre es el Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

Debemos tener presente que el trabajo conjunto entre Estado, Empresas y Sociedad Civil, está iniciando. Queda mucho por hacer: empecemos por la instauración de un marco legislativo y reglamentario adecuado que nos permita definir un entorno uniforme a partir del cual se deberán desarrollar prácticas socialmente responsables.



Finalmente, deseo que este espacio sirva para plasmar todas estas premisas y se lleguen a implementar adecuadamente.

Frente a ustedes reitero el compromiso de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para incluir dentro de su trabajo cotidiano este tema, novedoso sin duda, de urgente y prioritaria atención, si tomamos en cuenta el crecimiento industrial que ha tenido nuestro país en los últimos años y en consecuencia el aumento en el número de la plantilla de trabajadores en México. Por todo esto, invito a todos los actores del proceso productivo empresarial a ser parte del binomio “desarrollo-respeto a derechos humanos”, y que esté presente en todo momento.

Muchas gracias.

Francisco Ciscomani Freaner



Presidente de la Comisión Nacional de Estrategia Pública de la
Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)

Muchas gracias por esta invitación para COPARMEX para participar en este Foro tan importante en el desarrollo económico, político y social de México.

En el ámbito empresarial tenemos el reto de hacer de México una de las economías más importantes del mundo en lo social y político; tenemos la responsabilidad de formar un México libre, democrático, seguro, con justicia y con posibilidades para nuestros hijos. Hay que hacerlo bien, sobre bases sustentables que promuevan prosperidad, certeza, responsabilidad social y nos unan en el largo plazo.

En COPARMEX estamos convencidos de que hemos dado pasos importantes en ese sentido pero aún tenemos muchísimo camino por recorrer, ninguno de nuestros esfuerzos se justificaría si no logramos atender lo que hoy es nuestro mayor desafío, nuestro reto más urgente la desigualdad. La desigualdad entendida como una situación económica, una situación social de ejercicio pleno de derechos de reconocimiento social y económico.



Esto nos reta a desprendernos de privilegios para tomar responsabilidades y nos compromete también con aquellos que no han tenido las mismas oportunidades que nosotros hemos tenido. Nos reta a tomar acciones desde la empresa, desde la función pública, en el trabajo político, en la creación de leyes y en la organización a la que pertenecemos. Por eso hemos venido aquí para hablar de confianza, de responsabilidad social como condición para la paz en nuestro país y el progreso democrático. Sin confianza y sin la responsabilidad que tienen las instituciones, sin el imperio de la ley, el ejercicio pleno de los derechos, sin la generación de oportunidades, de nada servirían nuestros avances, incluso los económicos y de otros ámbitos.

No podemos combatir la inequidad si buena parte de nuestros ciudadanos desconfía de las instituciones, desconfía de las empresas o en su caso no ejerce plenamente sus derechos o no es reconocido como una persona sujeta de éstos, si se sienten marginados de las oportunidades o excluidos de los reconocimientos, o de la justicia, y desamparados en el ejercicio de sus propios derechos.

La desigualdad, la desconfianza, la debilidad en nuestro estado de derecho o de nuestra democracia es tan dañina como la falta de oportunidades económicas. Debemos combatir esto, y la responsabilidad social y el ejercicio pleno de los derechos fundamentales es una condición *sine cuan non*.

En COPARMEX siempre nos hemos encargado por la crítica constructiva, por la propuesta, el diálogo y el compromiso. Es momento de construir una nación donde el valor de las personas, su dignidad y derechos fundamentales estén por encima de cualquier privilegio o interés; es momento de que las instituciones y las empresas también sean fuente de certidumbre y de justicia en la protección y promoción de las personas y sus derechos fundamentales.



Los que estamos aquí hemos tenido muchas oportunidades, que esas oportunidades no se transformen en privilegios, sino en compromisos con las personas que no las tienen. Tenemos la responsabilidad y el compromiso, vayamos juntos, cada quien en lo que le corresponde con responsabilidad, con compromiso por el México que todos merecemos.

Muchas gracias.

Ramiro Rivadeneira Silva



Defensor del Pueblo de Ecuador

Muy buenos días queridos amigos y amigas, muchas gracias por la invitación, estoy muy gustoso de encontrarme en este evento como parte de la Defensoría del Pueblo de Ecuador, como cabeza de la Defensoría del Pueblo de Ecuador.

Las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos que asumen diversos nombres en el mundo, en México es la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en Ecuador la Defensoría del Pueblo, estamos muy comprometidos con el trabajo de los derechos humanos contemporáneo, con el espacio contemporáneo que se va desarrollando en instancias internacionales. A nivel de Naciones Unidas nos encontramos participando muy activamente con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México en el Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y hemos desarrollado muchos temas sobre los derechos humanos, de hecho, recientemente México fue anfitrión en Mérida del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones y en ese sentido, nos encontramos muy ligados y coordinados para el desarrollo en el tema de derechos humanos.



Uno de los temas que nos atañe, porque creemos que tiene mucha importancia, porque creemos que es el futuro de trabajo de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, es el tema de empresa y derechos humanos; porque sin duda alguna las instituciones que siempre estamos trabajando al lado de lo que significa la promoción y la protección de los derechos humanos, comprendemos que el ciudadano que desarrolla su vida en base a la participación de las instituciones de los Estados, también lo hace con base al desarrollo de las empresas, y las empresas tienen incidencia directa en la responsabilidad social y en la situación de los derechos humanos de los ciudadanos.

Estamos convencidos que no únicamente los Estados, más allá de sus responsabilidades de protección, de respeto, de garantía de los derechos humanos, no únicamente los Estados tienen esta responsabilidad, sino que lo tenemos todos los ciudadanos y con mayor razón las empresas que muchas veces alcanzan un poder legítimo, por supuesto, con base en sus funciones y a sus fines, pueden tener incidencia positiva o negativa en la vía de los ciudadanos.

No podemos estar ausentes las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos de esta situación que ocurre en la ciudadanía y por eso siempre con ánimo positivo, con ánimo constructivo, intentamos acercarnos a todos los actores. En esta ocasión lo hacemos precisamente con las empresas, con quienes tienen fines comerciales, con quienes tienen fines de negocios pero que a su vez tienen una responsabilidad intrínseca en cuanto a sus actividades y en cuanto al impacto que pueda tener en la ciudadanía. Por eso es que desde Naciones Unidas, con la coordinación del Alto Comisionado de las Naciones Unidas y a través del Comité de Coordinación hemos emprendido en este tema de empresas y derechos humanos.



Ecuador ha recibido un mandato hace poco, en Bruselas, para llevar adelante a las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en este sentido y por eso es que hemos recibido con tanto agrado esta invitación que Raúl ha realizado a la Defensoría del Pueblo de Ecuador; así que estamos muy a gusto de participar y con esto pues, estoy convencido de que todas las personas quieren escuchar a todos los expositores y rápidamente involucrarnos con la mesa de trabajo. Me permito dar la bienvenida y decirles que estoy seguro que vamos a tener un día de trabajo excelente.

Muchas gracias.

CONFERENCIA MAGISTRAL

Thomas Wissing



Director de la Oficina de Países de la Organización Internacional
del Trabajo para México y Cuba

Muy buenos días tengan todos ustedes. En primer lugar quisiera agradecer al licenciado Luis Raúl González Pérez que me haya extendido la invitación para participar en este importante Foro sobre la Responsabilidad de las Empresas en relación con los Derechos Humanos. Aunado a lo anterior, quisiera decir que me parece un foro muy acertado, debido a que se está desarrollando en un momento en que igualmente se desenvuelven otros eventos y días conmemorativos internacionales sobre los derechos humanos.

El día 1 de diciembre, fue el Día de las Personas que viven con el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) y con Sida. El día 3 será el Día de los Derechos de las Personas que viven con Discapacidad, y el día 10 es el Día Internacional de los Derechos Humanos. Es un mes muy oportuno también para hablar del tema de los derechos humanos en el ámbito empresarial y la responsabilidad del sector privado.

Muchas gracias por distinguir a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el privilegio de poder dar en este lugar la Conferencia Magistral Inaugural sobre el tema de los Derechos Humanos y la Res-



ponsabilidad del Sector Privado. Quiero agradecer del mismo modo a Guillermo Silva la generosa presentación y a los presidentes y representantes de las organizaciones empresariales de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y de otros organismos que nos acompañen en esta mañana.

Igualmente, le agradezco su presencia al Consejero de la Embajada de Suecia, a nuestra colega Nancy Fonseca de la COPARMEX, quién también desde hace años es colaboradora y aliada en todos estos temas.

El enfoque con el que quiero acercarme al tema es sobre el papel de la OIT en el contexto de los derechos humanos y las actividades empresariales. Primero les daré una pequeña introducción sobre cómo funciona la OIT y cómo nos estamos acercando a los derechos humanos en el ámbito laboral.

En primer lugar, quisiera hablar un poco más sobre la importante Declaración que ya mencionó el Presidente de la Comisión Nacional Derechos Humanos (CNDH) en su mensaje inaugural, me refiero a la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Este es quizás el instrumento más importante de la OIT en el tema de los Derechos Humanos Laborales.

Más tarde describiré el tema de la responsabilidad social de las empresas en relación con algunos de los temas de esta Declaración. Asimismo, daré algunos ejemplos de lo que están haciendo ciertas empresas en México, así como otras empresas que se ubican en terceras partes del continente con el apoyo de la OIT.

Para los Estados miembros de la OIT y sus sistemas normativos nacionales, las normas internacionales de trabajo son sin duda una fuente importante de referencia y como probablemente saben, la OIT es un or-



ganismo de derechos humanos como muchos organismos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Yo diría que la OIT lo es aún más porque es un organismo que genera normas internacionales de trabajo y crea derecho laboral internacional, es decir, no solamente lo promueve sino que genera también este derecho y eso le da una distinción muy importante.

Cabe destacar que, la OIT se constituyó hace casi 100 años, en 1919, —ya nos estamos acercando al centenario—. La Institución se creó después de la Primera Guerra Mundial, uno de los conflictos internacionales más destructivos, se creó en ese momento como un organismo basado en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato digno de los trabajadores y el respeto de sus derechos. Ese mandato ya existe desde la fundación de la OIT en su Constitución y fue reafirmada en la Declaración de Filadelfia. Por lo anterior, podemos decir que existe un vínculo directo entre la paz, los derechos humanos y el ámbito laboral.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones de carácter humanitario; el combate a la pobreza es uno de los temas centrales de la fundación de la OIT. Igualmente fueron tomados en cuenta miramientos de carácter político tales como la promoción de la paz, así como consideraciones económicas como las de promover el intercambio comercial, que en esta época comenzaba a hacerse más vigoroso entre los países europeos, así como con países de otras partes del mundo. Las consideraciones en materia de seguridad mundial también fueron incluidas con la finalidad de evitar nuevas guerras mundiales y revoluciones sangrientas a través de consensos y del diálogo entre los factores de la producción y las autoridades laborales.

Al sintetizar el preámbulo de la Constitución de la OIT, se puede decir que éste manifiesta que las altas partes contratantes estaban movidas



por los sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo. En ese momento había una comprensión, quizás cada vez mayor, de la interdependencia económica mundial, que comenzaban ya las relaciones comerciales entre los países y de la necesidad de cooperar para obtener igualdad en condiciones de trabajo en los países que competían por mercados sin detrimento a los derechos de los trabajadores.

Quizás se podría decir que la OIT fue el primer organismo internacional que se ha creado con el mandato de establecer las reglas del juego para el comercio internacional y la competitividad internacional entre empresas y países.

La OIT también se convirtió en 1946 en la primera agencia especializada de las Naciones Unidas. La organización tiene actualmente 186 Estados miembros —yo siempre digo en broma que los únicos que nos ganan son los de la FIFA que tiene casi 200—. Es un organismo que casi tiene el reconocimiento mundial y un compromiso fuerte de la gran mayoría de los países del mundo de comprometerse con nuestros valores.

Un tema importante que deseo comentarles es que el Consejo de Administración de la OIT tiene una particularidad, no solamente está formado por los gobiernos de los Estados miembros, sino que tiene un Consejo con voz y voto. La OIT tiene a los representantes del sector privado de las confederaciones empresariales a nivel mundial y representantes a nivel de los países. También cuenta con representantes de las organizaciones sindicales porque estamos convencidos, y eso también es un mandato de la OIT desde su constitución, que los temas del mundo laboral y los temas de derecho laboral solamente pueden atenderse de manera debida si hay un diálogo fructífero, social, productivo, entre gobiernos, empleadores y sindicatos.



Lo anterior, se manifiesta en la forma en cómo se ha constituido la OIT, es decir, como un organismo con un Consejo de Administración tripartita. Esta estructura es única en el sistema de las Naciones Unidas, no hay otro organismo que tenga una estructura interna similar. Esto se encuentra refrendado también en un documento importante, la Declaración de Filadelfia, que es la reafirmación de la Constitución de la OIT que se dio ya casi al final de la Segunda Guerra Mundial, en 1944, y que tiene cuatro principios muy importantes que hasta hoy en día inspiran el derecho humano en el ámbito laboral y que están codificados en algunos convenios internacionales.

¿Cuáles son estos cuatro principios? El primero de ellos establece que el trabajo no es una mercancía. Por supuesto, podría pensarse que es una contradicción para el mercado laboral, pero lo que quiere decir este pronunciamiento es que el trabajo no debe ser sujeto exclusivamente a consideraciones económicas, sino que debe ponerse en el centro de atención el valor del ser humano, del trabajador, del empleador y de las personas que están trabajando al ofrecer su fuerza de trabajo para producir un bien, un servicio.

El segundo principio fundamental se refiere a la libertad de expresión y asociación. Estas libertades son esenciales para el progreso constante, es decir, necesitamos la libertad de expresar las opiniones libremente como parte de nuestros derechos humanos. Igualmente, debemos de proteger el principio de libertad de asociación para preservar colectivamente los intereses de los agremiados. Lo anterior, son factores importantes de las sociedades modernas que se han constituido casi en su totalidad de esta forma.

El tercer principio establece que la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos, es decir, no podemos vivir en paz si tenemos dentro del país un alto porcentaje de pobreza. Auna-



do a ello, señala que no pueden convivir países ricos y pobres en paz si hay grandes desigualdades, grandes brechas de discrepancia entre los países y eso obliga a los Estados, a los empresarios y a los sindicatos a tomar acciones políticas y programas que cierran esas brechas.

El cuarto principio señala que la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación en un esfuerzo internacional continuo, por medio del cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores colaboren en pie de igualdad y con la asistencia de los representantes de los gobiernos.

México es Estado miembro de la OIT ya desde 1931. Curiosamente, por una historia que podemos contar en otro momento, no ha sido miembro fundador de la OIT pero ha sido un país muy activo desde su ingreso a la OIT. Aquí en México tenemos una oficina que brinda directamente servicios a sus mandantes desde 1955.

México y sus representantes en el Consejo de Administración de la OIT siempre han jugado un papel muy importante, incluso, han contado con liderazgo político en temas de derecho laboral, con la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, México ha sido uno de los primeros países del continente que ha inspirado la codificación de las normas internacionales o nacionales de trabajo. Históricamente, el país tiene una relación muy estrecha con nuestro organismo.

Ahora explicaré como dividimos, codificamos y manejamos la sistematización de los Convenios, de las Recomendaciones y de todo el Sistema de las Normas Internacionales de Trabajo. En el artículo 19 de nuestra Constitución se establecen, básicamente, dos instrumentos jurídicos internacionales que llamamos las normas internacionales de trabajo.



Por un lado, se encuentran los convenios que son tratados internacionales legalmente vinculantes y que pueden ser ratificados por los Estados miembros, y en ese caso, los obligan a revisar y modificar su cuerpo legislativo, sus prácticas y sus políticas de conformidad con el texto del convenio. Por ejemplo, si durante una conferencia internacional un Estado adopta un convenio internacional, después cada país miembro en un lapso de un año tiene que tomar la decisión sobre la ratificación o no de este convenio. Si toma la decisión de ratificar el convenio tiene un año más hasta que entra en vigor el documento y otro año más para elaborar la primera memoria del mismo que explique lo que está haciendo para adoptar su marco legislativo.

Es por eso que decimos que los Convenios son vinculantes mientras que las Recomendaciones son más bien guías de orientación que proveen ideas sobre las mejores prácticas internacionales en materia de un Convenio. Normalmente las Recomendaciones acompañan a un Convenio y cada Convenio tiene una Recomendación que le da una interpretación, una guía, una orientación al país para su aplicación práctica.

Ahora bien, hay también algunas recomendaciones que no acompañan a un Convenio. Dichas Recomendaciones que son consideradas también normas internacionales, solamente tienen carácter de orientación para los países. Algunas Recomendaciones son una guía en ciertas materias como en protección social, pisos de protección social, informalidad o el tema de las personas que viven con el VIH/Sida. Pese a que no son vinculantes, son importantes también como normas internacionales del trabajo.

La idea de las normas internacionales de trabajo es que garanticen el desarrollo económico y social; ambos se centran en la mejora de la vida y la dignidad de las personas. Asimismo, las normas internacionales de trabajo buscan la existencia y respeto de estándares mínimos para re-



gular la competencia entre países y que éstos sean acordados por los actores que participan en la economía global. Las normas internacionales son instrumentos jurídicos que preparan a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Existe dentro de la OIT una comisión y órganos internos de control que dan seguimiento a la aplicación de las normas internacionales. Existe desde 1925 una comisión de expertos compuesta por abogados, laboristas internacionales, representantes, magistrados de diferentes países, conocedores de derechos humanos, conocedores de derecho laboral y que no son funcionarios de la OIT, son expertos independientes. Los integrantes de esta comisión se reúnen periódicamente para revisar los avances y las memorias, los informes que los países miembros mandan a la OIT, justamente para hacer recomendaciones y observaciones sobre la implementación de esos convenios en la práctica.

También existe desde 1951, un gremio especial, otro órgano de control muy importante que es el Comité de Libertad Sindical, el cual solamente atiende quejas que tienen que ver con el Convenio 87 y 98. Estos instrumentos jurídicos, tienen que ver con la libertad de asociación y con la negociación colectiva. El Comité de Libertad Sindical trabaja paralelamente como un órgano de la Conferencia en la aplicación de esas dos normas que tienen que ver directamente con la libertad sindical.

Cuando se creó la OIT hace casi 100 años, los primeros seis Convenios que se adoptaron tenían que ver con el tema de las horas de trabajo en la industria, así como con el desempleo. Ya en esos primeros seis Convenios se contempló la protección de la maternidad como la garantía de los derechos humanos, se habló del trabajo nocturno en mujeres así como en personas menores de edad. Pese a lo anterior, todavía estas cuestiones son permitidas en algunas partes del mundo.



Cabe destacar que en ese entonces, la edad mínima para el trabajo oscilaba entre los 10 y 12 años de edad en la mayoría de los países. Hoy en día, ya hemos avanzado hacia un estándar de entre 14 y 15 años en la mayoría de los países. Por cierto, el año pasado, México se sumó al Convenio 138 y lo ratificó. Este es un Convenio que establece la edad mínima para el empleo, la cual debe ser de 15 años, porque esa es la edad en que normalmente termina la obligación de escolaridad.

Lo anterior protege el derecho de las niñas, de los niños y adolescentes a la educación mínima básica que regula cada país miembro. En México, prácticamente no hay niño o niña adolescente que a los 14 años ya haya terminado su educación debido a que salen de la secundaria entre los 15 y 16 años, y por eso se establece este criterio para proteger el derecho a la educación, no es una casualidad, no es una ocurrencia, tiene una razón de ser.

Actualmente el *canon* de las normas internacionales de trabajo abarca 189 Convenios. El último de ellos —quizás lo han escuchado aquí en México— trata sobre el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, trabajo doméstico, “empleadas”, como les decimos coloquialmente, que exige un trato igual, y los mismos derechos mínimos como el de cualquier otra categoría de trabajadores que están protegidos por la ley. Digamos un trato no privilegiado pero un trato igual en derechos a cualquier otra categoría de trabajadores y trabajadoras protegidos por la ley.

Para fines prácticos, los 189 Convenios que tenemos en la OIT son divididos en tres grandes categorías. La primera de ellas es catalogada como los convenios fundamentales; los segundos son los de gobernanza y los terceros son todos los demás que llamamos técnicos.



Los primeros Convenios que son catalogados como de principios y derechos fundamentales en el trabajo los voy a explicar más adelante a detalle, pero por el momento basta con saber que son ocho Convenios fundamentales considerados de tal forma porque engloban derechos humanos en el ámbito laboral. Se promueve la ratificación universal de los mismos y por ende deben ser respetados por los países miembros, independientemente de que hayan o no ratificado esos convenios. ¿Por qué los países deben hacer esto? pues porque están implícitamente incluidos en la Constitución de la OIT, es decir un país miembro de la Organización se compromete con los valores de la OIT al momento de registrarse como Estado miembro y por tanto debe aceptar ciertos estándares mínimos por su adhesión a la Organización.

El Consejo de Administración también ha definido otros cuatro Convenios como instrumentos de gobernanza porque son importantes para el mismo funcionamiento del Sistema de las Normas Internacionales de Trabajo. Dos de estos cuatro Convenios tienen que ver con la inspección de trabajo porque ésta tiene una función de vigilancia de las normas. Cuando la expresión de trabajo no está empoderada por medio de recursos, se pone en duda la manera de poder dar un seguimiento efectivo a la vigilancia sobre la implementación del derecho laboral. El tercer Convenio de Gobernanza es el de política de empleo y el cuarto sobre el principio del diálogo social —el tripartismo—, que también de alguna forma ya está en la Constitución de la OIT.

Todos los demás Convenios tienen que ver con otros temas que ustedes conocen: el ámbito laboral en México así como en otros países del continente, temas de relaciones de trabajo, el trabajo infantil, la política de promoción, de empleo, de formación profesional, de salarios, de tiempos y horarios. Incluso hay convenios que tratan grupos específicos de trabajadores; hay varios convenios que hablan, por ejemplo, de los trabajadores marítimos, y hay otros que hablan de pueblos indígenas, trabaja-



dores migrantes y otras categorías específicas de trabajadores. Existe toda una amplia gama de convenios.

Ahora les quiero compartir qué es lo más importante y para ello quisiera remitirme a los Convenios de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Los ocho Convenios, como ya dijo el licenciado González en la introducción, fueron unificados a través de una Declaración de la OIT en 1998. Éstos tratan cuatro temas centrales.

El primer Convenio habla sobre la libertad de asociación y de la negociación colectiva. El derecho de asociarse libremente sin intromisión de terceros, de velar internamente por los intereses de las organizaciones y de proteger el derecho de los trabajadores y de las trabajadoras, de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, sus horarios y sus demás condiciones de trabajo.

Los Convenios protegen de la misma manera a las organizaciones de la intromisión de los gobiernos. Hay casos documentados donde este Convenio no ha sido utilizado por sindicatos, sino por organizaciones de empleadores que se han sentido afectadas debido a intromisiones por parte de sus correspondientes gobiernos en asuntos internos.

Existen dos Convenios más que tratan sobre la eliminación y prohibición del trabajo forzoso, el Convenio 29 y el 105 —que es una actualización y ampliación básicamente del 29—. Ambos prohíben cualquier forma de trata, es decir, de explotación por trabajo forzoso o contra la voluntad de los trabajadores, es decir, evitan la explotación de los trabajadores en condiciones inhumanas.

Hay otros dos Convenios más que tiene que ver con trabajo infantil. El primero de ellos ya lo cité, el 138, que fija una edad mínima para la admisión al empleo, pero que además protege también el trabajo adoles-



cente contra condiciones de trabajo peligrosas —eso a veces también se olvida o no se menciona—. El Convenio 138 tiene la dimensión de establecer listados de trabajo infantil peligroso para que las niñas, los niños y los adolescentes que ya están en edad legal de trabajar no realicen cualquier trabajo, en otras palabras, existe una protección contra el trabajo que puede ser peligroso para su salud o que puede poner en peligro su vida o ser nocivo para su uso moral.

Por otro lado, el Convenio 182 versa sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que son justamente las formas que conocemos comúnmente como explotación o como trata, reclutamiento de niños y niñas en las Fuerzas Armadas, en guerrillas, reclutamiento de niños, niñas y adolescentes para la delincuencia, trabajo de niños que no es considerado como tal. Lo anterior se ha codificado como trabajo en nuestros Convenios, sin embargo yo mismo tengo dificultades de decir que eso es así, más bien, son formas de explotación laboral de los niños y niñas, que en el fondo ni siquiera se debería definir como “trabajo”.

El Convenio toma en cuenta la explotación sexual, comercial y el uso de niños para la prostitución, para pornografía, todos esos fenómenos que ponen en riesgo la dignidad humana de la infancia y de los adolescentes. El Convenio 182 obliga a los países miembros que lo ratificaron a tomar acciones inmediatas, a realizar planes de acción para eliminar estas formas de trabajo infantil como primera encomienda y antes de ello, revisar los demás temas de trabajo infantil en el país. Cabe subrayar que este documento también ha sido ratificado por México.

Y finalmente, hay dos Convenios fundamentales para erradicar la discriminación. El primero de ellos es el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, que básicamente establece que para igual trabajo debe haber igual salario, independientemente de si la persona es mujer, joven, una persona de la tercera edad, independientemente del color de



la piel así como de otras características. La igualdad es un principio por el cual se debe otorgar un trabajo en equidad de condiciones y que debe ser remunerado en ese mismo sentido.

El Convenio 111 describe a la discriminación en un sentido más amplio, no solamente habla del salario, como tampoco versa principalmente sobre el tema de género, más bien refiere todas las formas de discriminación que puedan existir en el mundo laboral. No solamente en el acceso al empleo donde todavía hay prácticas como las pruebas de embarazo, por ejemplo, o la exclusión de jóvenes tatuados o de personas que no coincidan con los valores del patrón. Coexisten una serie de cuestiones que son delicadas y que están cubiertas por este Convenio, pero no solamente tienen que ver con el acceso al empleo; también hablan del acceso a la capacitación, a las posibilidades de ascenso dentro de la empresa o dentro de la organización, o sea, tiene un sentido más amplio del concepto de la discriminación.

En definitiva, no sólo se refiere a la discriminación salarial, además incluye las condiciones de trabajo, la formación, el ascenso desde la perspectiva laboral. Esta Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo ha tenido una gran importancia y repercusión en muchos escenarios internacionales porque codifica dentro de todos los 189 Convenios de la OIT, ocho como derechos humanos en el trabajo. Pese a lo anterior, podría decirse que está incompleta porque faltan muchos; por ejemplo, la seguridad social que también es un derecho humano, pero que curiosamente los mandantes de la OIT no han codificado como parte de esta Declaración.

Hay todavía trabajo que hacer, pero creo que es un instrumento muy útil que ha demostrado en la práctica ser un referente para los tratados comerciales internacionales, para la responsabilidad de los Estados y de las empresas. La elaboración y puesta en práctica de la Declaración



—que casi cumple 20 años— han logrado promover un mayor compromiso por parte de la comunidad internacional con esos temas, incluso en la aprobación de otros tratados internacionales como lo está siendo con la adopción del Acuerdo de Asociación Transpacífico en cuyo capítulo laboral existe una referencia explícita a estos ocho Convenios de la OIT. Del mismo modo, existe una corresponsabilidad de vigilancia de los Estados que están firmando este acuerdo internacional.

En otros acuerdos internacionales, por ejemplo, cuando se creó la Organización Mundial del Comercio (OMC) también se adoptó como parte, incluso de su mandato, la defensa de esos ocho convenios, la adopción directa por muchos Estados miembros y sobre todo el haber logrado crear un consenso sobre la importancia de esos convenios para el desarrollo social y para el desarrollo económico.

Hay cada vez más evidencias que nos demuestran que el respeto a las normas internacionales de trabajo —y existen investigaciones realizadas por la OIT que lo avalan— acompaña la mejora de la productividad y los resultados económicos de las empresas que respetan, que promueven y que ponen en práctica esos principios. Normalmente, son empresas que logran tener mayores tasas de productividad, que están mejor afianzadas con sus clientes, con sus consumidores, que como dijo el representante de la COPARMEX “se han ganado la confianza de las instituciones, del consumidor y del cliente”, por ser empresas responsables en sus principios. Lo anterior, se traduce no solamente en una gestión éticamente responsable de las empresas, se traduce también en pesos y centavos, en la contabilidad y en los datos económicos de las empresas. No son argumentos menores.

La libertad sindical y la negociación colectiva pueden conducir también a mejores procesos de consulta, a respetar e incorporar en la gestión empresarial los intereses de todas las partes y lograr una mayor colabo-



ración. Por lo tanto, esto se traduce a una mayor productividad en la gestión del trabajo, en la reducción de conflictos laborales costosos y en la obtención de una mayor estabilidad y cohesión social.

De igual forma, las normas internacionales de trabajo juegan un papel muy importante en las estrategias de transición hacia una mayor formalización del empleo porque establecen un mínimo, crean estándares de formalización que deberían servir para todos los trabajadores y que protegen sus derechos, y que por lo tanto, impulsan también una política de formalización.

La Declaración y los derechos humanos laborales ganan nuevamente relevancia en el caso mexicano, en el contexto de la Reforma Constitucional que se adoptó en junio de 2011 en materia de derechos humanos. La Reforma al artículo 1o. de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, otorga por primera vez el rango constitucional a los tratados internacionales relacionados con los derechos humanos, es decir, establece su supremacía respecto a las leyes secundarias siempre y cuando no estén contrapuestas a las leyes, a los alcances y propósitos mismos de la Constitución.

Como consecuencia de esta Reforma Constitucional, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) creó por primera vez una atención especializada a través de la Sexta Visitaduría, que atiende específicamente los temas laborales como derechos humanos dentro de la estructura y que refleja la importancia del derecho laboral nacional e internacional.

Ahora bien, quisiera que se pregunten ¿cuál es el papel de las empresas en estos momentos sobre la implementación de todo eso? Las empresas se han vuelto actores fundamentales en el mundo, particularmente las empresas multinacionales o transnacionales que realizan operaciones



de producción de ensamblaje, de prestación de servicios y de comercio de bienes y servicios más allá de las fronteras nacionales.

Como ya señalé y como ha dicho también el *Ombudsman*, en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se reconoce el papel creciente de las empresas como actores globales con los riesgos y con todas las oportunidades que eso también significa. A raíz de la globalización de las cadenas de producción así como de las cadenas de suministro, de servicios y de comercio debemos también reflexionar sobre la cuestión: ¿hasta dónde el marco normativo internacional puede ser aplicado no solamente a los Estados, a los gobiernos, sino también directamente a las empresas?

Como sabemos, las empresas pueden ser y son fuente de riqueza, de bienestar social e innovación, de progreso, desarrollo. Si observamos, la estructura de empleo en México o de muchos otros países de la región, la mayoría de los empleos nuevos se están generando en el sector privado, no en el público. La mayoría de los empleos generados en la región de América Latina se dan a través de micro, pequeñas y medianas empresas. Debemos tener presente que también ellas pueden ser fuente de violaciones a los derechos de los trabajadores o afectar mediante sus operaciones los derechos humanos de personas que quizás no son directamente sus trabajadores pero que se ven afectados por la operación empresarial, por ejemplo en sus derechos como a la alimentación, a la salud, a su hábitat, etcétera.

Por ello, es cada vez más importante fomentar la responsabilidad de las empresas en el respeto de los derechos humanos. En otras palabras, con esta operación transnacional y con la globalización de las cadenas de producción, se ha convertido en un reto para la gobernanza de los derechos humanos, lo anterior porque no recae solamente en los Estados esa responsabilidad, sino que hay una responsabilidad cada vez mayor



del sector privado. Muchas empresas entienden muy bien que deben asumir un papel directo en la promoción y defensa de los derechos humanos desde el ámbito de la gestión empresarial, no solamente con un gesto filantrópico, entienden que una cosa es lo que la empresa hace con su propia gestión y con sus clientes, con sus proveedores, en actos filantrópicos, que tienen su razón de ser, pero que no necesariamente van en el sentido de incorporar en la gestión misma de la empresa los principios de los derechos humanos.

Con esa motivación se han firmado —como ya se ha dicho— una serie de acuerdos y compromisos internacionales, algunos voluntarios y otros de carácter vinculante o directamente ligados con la responsabilidad de las empresas en algunos ámbitos específicos; por ejemplo: derechos de la infancia, derecho a la no discriminación de las mujeres, derechos de las personas con discapacidad, derecho a la alimentación, derecho a la salud, al agua. Hay una serie de iniciativas locales, regionales e internacionales que las empresas y sus organizaciones ya han firmado y que han acordado para asumir un compromiso en esos temas.

Entre esos instrumentos están, por ejemplo, la norma ISO 26000 sobre la responsabilidad social de las empresas y las organizaciones. Está también el capítulo cuatro de las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales que habla específicamente de cinco principios o cinco compromisos que las empresas deberían asumir en el tema de los derechos humanos.

Existen también iniciativas regionales y sectoriales, ya hemos hablado del TPP y de los Convenios de la OIT. Por otro lado están los Principios del Consejo de Derechos Humanos de la ONU que establecen como elementos rectores evitar violaciones a los derechos humanos. Estos principios instauran en primer lugar un enfoque preventivo para evitarlas y luego un segundo principio para proteger a las potenciales



víctimas mediante regulaciones adecuadas (principio preventivo o de conciencia). Luego de ello se sigue el principio de promoción activa de los derechos humanos que ya es otro paso más, y el cuarto principio se refiere a remediar y compensar eventuales daños causados. Son cuatro principios muy importantes en una escala digamos de responsabilidad que las empresas y los Estados también deberían asumir para proteger efectivamente los derechos humanos en el ámbito de las actividades económicas.

Como también ya lo mencionó el licenciado González en su mensaje de inauguración, desde el punto de vista de la OIT es quizás el instrumento más importante o más relevante más allá de la Declaración que estaba citando, me refiero a la Declaración que data de 1977 y que ya tiene 40 años pero que ha sido actualizada, su última versión es de 2006. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, es un compromiso no solamente firmado por gobiernos sino también por sindicatos, organizaciones internacionales, empresas y organizaciones. Es un documento que exige un compromiso más allá del mero cumplimiento de la ley.

A veces se interpreta que la responsabilidad social se agota en el cumplimiento de la ley; yo digo que es el mínimo que se tiene que exigir y de ahí en adelante comienza la responsabilidad social; y ese compromiso obliga a las empresas a entablar consultas con los grupos afectados de su operación, velar por la no discriminación, la igualdad de oportunidades, promover políticas empresariales, de inclusión de personas con discapacidad, así como de otros grupos vulnerables; respetar la libertad de asociación de los trabajadores, pagar salarios dignos y no contratar a niños, niñas antes de la edad de admisión al empleo. Estos son algunos de los principios, hay mucho más en esa Declaración.



Dejaré a los organizadores del evento algunas ligas y páginas de la OIT en donde pueden ir directamente a la revisión de esos documentos, y van a encontrar en esa página también, una serie de servicios de asistencia o de orientación, una especie de teléfono rojo, una línea de asistencia en donde por correo electrónico o por teléfono las empresas pueden también obtener orientación sobre cómo poner en práctica esos Principios y esta Declaración. La OIT también es una de las cinco agencias promotoras del Pacto Mundial que también ya se ha citado en el mensaje inaugural.

El Pacto Mundial para la Responsabilidad Social de las Empresas es una plataforma de carácter voluntario muy importante, impulsado por Naciones Unidas, por el propio Kofi Annan en el *Foro Davos* y por el sector privado. Esta es una plataforma de diálogo para las organizaciones que están comprometidas con la sostenibilidad y con las prácticas de empresas responsables; es una iniciativa que pretende armonizar en todo el mundo las operaciones y las estrategias comerciales con los diez Principios universalmente aceptados, y entre esos diez Principios están dos directamente vinculados con los derechos humanos, con la promoción de los derechos humanos y con el hecho de no ser cómplice de violaciones a los derechos humanos.

Están también los cuatro Principios que operan dentro de los temas de la Declaración de la OIT; i) la libertad de asociación; ii) no al trabajo infantil; iii) no a la discriminación y, iv) no al trabajo forzoso. Y están tres Principios que tienen que ver con la protección del medio ambiente, con prácticas enteramente responsables con la ecología. También hay un principio que tiene que ver con la transparencia y no corrupción en las relaciones con consumidores, proveedores, clientes y con la comunidad en general.



El Pacto Mundial comenzó en 1999 y México se sumó a esta iniciativa un poco tarde diría yo, en 2005, pero con mucho entusiasmo. La COPARMEX ha sido uno de los principales promotores del Pacto Mundial en México, yo creo que no es exagerado decir que sin ella quizás el Pacto en México no hubiera nacido. Había una iniciativa muy fuerte del entonces Presidente de la COPARMEX de impulsar junto con otros organismos del sector privado el Pacto Mundial en México así como darle vida y de comprometer a las empresas afiliadas con esos diez Principios.

Hoy en día, la Red del Pacto Mundial México es una de las más amplias y activas que hay en el mundo, tiene buenas prácticas reconocidas incluso por el Secretariado del Pacto Mundial en Nueva York como buenas prácticas de funcionamiento interno donde, ya no es Naciones Unidas, sino directamente las organizaciones del sector privado quienes asumen la responsabilidad de darle vida, impulso y difusión a los Principios del Pacto Mundial.

Asimismo, se ha hecho referencia a la Agenda 2030, que las obligaciones contenidas en ella forman parte del compromiso por parte de la CNDH así como de los actores aquí reunidos, como una guía o agenda que compromete a todos los actores con un modelo de desarrollo basado en el respeto por los derechos humanos. Asimismo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible están basados en las limitaciones que tiene nuestro planeta en términos ecológicos y que exige una responsabilidad en este sentido así como una responsabilidad social por parte de todos los actores de producción.

De esta manera la producción tiene que ser consciente de los temas de desarrollo tales como: el agua, la salud, el trabajo y algunos de los temas que ya fueron citados también por el Presidente de la Comisión. Para la OIT, el objetivo más importante, aunque no el único, es el 8, este Objetivo habla de un desarrollo económico incluyente, basado en un



trabajo decente para todos y con respeto a los derechos laborales de todas las personas.

Ahí está codificado también gran parte de la Agenda que nosotros estamos promoviendo desde la OIT, pero en concierto y conjuntamente con todas nuestras agencias hermanas en el Sistema de Naciones Unidas que tienen otras especializaciones y que dan prioridad a otros temas, pero por medio de un enfoque integral.

Por supuesto, la equidad de género, el objetivo cinco, está dentro de la Agenda de la OIT y es un tema de enorme importancia aun cuando hay un organismo que se llama ONU-Mujeres y que se dedica específicamente a su promoción.

Cabe mencionar que, en noviembre de este año, en Mérida, se firmó una Declaración en donde todas las Comisiones de Derechos Humanos que participaron en la implementación de esta Agenda de Desarrollo Sostenible se comprometieron en la práctica con un papel activo como organismos que pueden vigilar la implementación de la Agenda 2030. Asimismo, las organizaciones de derechos humanos pueden orientar con indicadores, ayudar con la construcción de institucionalidad para el seguimiento, y que tienen además una facultad importante la de mantener un diálogo con los gobiernos, con los sindicatos, con la sociedad civil, con el sector privado por las funciones que tienen y que les da un papel importante también en la implementación de esta Agenda.

A saber, existen muchos marcos nacionales e internacionales propicios para permitir, para alentar la participación activa del sector privado en la promoción, en la protección y defensa de los derechos humanos. Lo que me parece importante es lograr también tres objetivos para aprovechar este marco en beneficio de las personas más vulnerables y ponerlos en práctica.



El primero de ellos es el de fortalecer los sistemas de supervisión de vigilancia, de denuncia, de seguimiento y de aplicación efectiva para que no se quede solamente en compromisos de buenas intenciones. En segundo lugar —y eso también es muy importante— se deben difundir las buenas prácticas que ya existen y fortalecer las redes de la responsabilidad social empresarial y de los derechos humanos.

Quiero darles un ejemplo, en un par de días, la Cámara Nacional de la Industria Azucarera y la Cámara Nacional Panificadora van a firmar un convenio de colaboración donde se comprometen con una Declaración de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil, no solamente en la industria, sino en toda la cadena de valor, asumiendo las empresas una responsabilidad más allá de la puerta de su planta y con todos sus proveedores, con toda la cadena de suministro, para darles elementos y apoyarles con acciones muy concretas en la aplicación de este compromiso.

Quisiera citar brevemente una parte de este Convenio que dice: “... en la actualidad la responsabilidad social empresarial es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, por los valores éticos, por los derechos humanos, por la comunidad, por el medio ambiente, con la gestión misma de las empresas, independientemente de los servicios que pueda ofrecer por el sector al que éste pertenece”.

Además, el Convenio describe todos los artículos donde se comprometen las partes a impulsar talleres; por ejemplo, de capacitación sobre trabajo infantil, recomendar a los afiliados incluir en las cláusulas de los contratos colectivos un compromiso contra el trabajo infantil, desarrollar políticas corporativas de no contratación de niños y niñas antes de la edad de admisión a empleo, de desarrollo de acciones sobre la supervisión, etcétera. Creo que aquí sí hay un compromiso serio con un Plan de Acción con indicadores, con un horizonte de planeación para poner



en práctica un compromiso con una parte de los derechos humanos, en este caso la prevención del trabajo infantil.

Eso puede ser un ejemplo de lo que las empresas y cámaras pueden hacer también para otros temas que hemos discutido aquí: trabajo forzoso, no discriminación de la mujer, no discriminación de las personas con discapacidad y muchos otros que están en los ocho Convenios fundamentales de la OIT y de los derechos humanos laborales en el ámbito internacional.

Hay otros ejemplos corporativos también como C+A que es una empresa textil que no tiene fábricas propias; está operando subcontratando, o digamos, organizando la producción en varias empresas o centros de producción. Sí cuenta con una marca única, con un diseño único, con una gestión corporativa, pero opera a través de centros de producción diferentes y ha asumido también un compromiso importante de responsabilizar a todos los centros de producción con una contratación formal, con el respeto a los derechos laborales y a la dignidad de las personas, a la no discriminación de la mujer y algunos otros principios.

También se han creado mecanismos desde el corporativo de C+A para lograr la aplicación práctica de estos compromisos. Son caminos largos y no se logran de la noche a la mañana, pero creo que es la forma en que las empresas pueden asumir un compromiso desde el corporativo, con un enfoque de cadena de valor y de cadena de suministro, que vaya más allá del centro de producción de la empresa propiamente.

Se deben fortalecer los sistemas y la supervisión. Se deben difundir las buenas prácticas y documentar los beneficios tangibles y las historias de éxito para incentivar un proceso de replicación en otras empresas y organizaciones. No hay nada más poderoso que una empresa que documenta que al respetar los derechos humanos no se va para abajo la pro-



ducción, sino que al contrario, hay un reconocimiento de la sociedad, un reconocimiento de los gobiernos, un reconocimiento del cliente, del consumidor por ser una empresa que está protegiendo los derechos humanos, que está asumiendo un compromiso con la sociedad y con un tema central del desarrollo.

En resumen, con el tiempo se ha modificado la percepción de que proteger los derechos humanos es un terreno que pertenece exclusivamente al Estado; ahora se ha reconocido que las empresas no solamente deben respetar las normas nacionales e internacionales sino también crear mecanismos institucionales para rendir cuentas respecto al impacto de sus actividades y las de sus contratistas filiales así como de sus proveedores sobre el medioambiente y los derechos humanos.

Actualmente, muchas empresas reconocen su obligación de respetar los derechos humanos, no solamente por cuestiones éticas sino también por la tendencia de los Estados y de la comunidad internacional de regular y garantizar el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito empresarial y a la vez por la vigencia de los derechos humanos en las empresas. Esto no sólo mejora la reputación de las empresas, también su capacidad para atraer y retener buenos empleados, clientes, usuarios, así como la motivación y la productividad de las y los trabajadores, la percepción de los inversores, las relaciones con los grupos de interés y las ventajas competitivas.

El respeto por los derechos humanos, por supuesto, sigue siendo en primer lugar un postulado así como una obligación ética. También es un negocio que contribuye a lograr empresas influyentes y exitosas.

Muchas gracias.

PRIMERA MESA

Casos exitosos de Planes Nacionales
sobre Empresas y Derechos Humanos

Roy Eriksson



Embajador de Finlandia en México

Muchas gracias por la invitación. Primero quisiera destacar que el tema de los casos exitosos de Planes Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos es muy importante, especialmente para Finlandia porque además somos muy conscientes de respetar los derechos humanos.

Al inicio de mi presentación hablaré de manera general sobre los derechos humanos y cómo son atendidos en Finlandia para después hablar del papel de las empresas en este sentido.

En Finlandia la Constitución, la legislación, los organismos gubernamentales y los tratados internacionales garantizan el respeto de los derechos humanos. Para el país, es importante promover la protección de derechos humanos también fuera de sus fronteras. Para ejemplificar cómo esto es posible, les comento que las personas pueden presentar una queja si sienten que sus derechos humanos han sido violados.

En la política exterior, los derechos humanos también son muy importantes. Trabajamos mucho en foros internacionales como los que son organizados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), por la



Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y por la Unión Europea o por el Consejo Europeo y demás.

Para dar un ejemplo de la importancia que los derechos humanos representan para Finlandia, les contaré del apoyo que da a la Resolución 1325 sobre los Derechos de las Mujeres, de las Niñas y de los Niños. Cabe subrayar que el enfoque de derechos es una base importante de la política de desarrollo y la cooperación para el desarrollo de Finlandia.

Nuestro país también destaca el enfoque de derechos en las organizaciones internacionales y multilaterales que trabajan con temas empresariales. Uno de los fundamentos de la cooperación para el desarrollo es apoyar a las economías de los países pobres para que puedan generar bienestar para su propia gente. Finlandia, apoya al desarrollo de actividades empresariales en los países en vías de desarrollo. En este proceso se aprovechan los conocimientos de las empresas finlandesas.

Con cooperación para el desarrollo se pueden crear mercados, trabajo y conexiones. Tenemos un nuevo instrumento que se llama *Business with Impact (BEAM)*, y que es un programa que la Secretaría de Relaciones Exteriores y la Agencia Finlandesa de Financiamiento de Innovaciones empezaron en este año. El objetivo de éste es impulsar a empresas finlandesas y otros actores como universidades, organizaciones y demás actores para resolver problemas de desarrollo e impulsar las innovaciones.

Las innovaciones pueden ser nuevos productos, servicios, formas de negocios, tecnologías o innovaciones sociales. El objetivo es también, crear nuevos negocios sustentables tanto en Finlandia como en/ y para los países en vías de desarrollo de la región.

BEAM es un programa que dura cinco años, de los 50 millones de euros con los que cuenta este proyecto, la mitad viene del Estado y la otra mi-



tad del sector privado. Los programas y empresas que son apoyados a través de este programa tienen que mostrar impactos de desarrollo positivos y sustentables en países en vías de desarrollo y respetar los derechos humanos.

En Finlandia existe una larga tradición de respetar la legislación sobre derechos laborales, seguridad en el trabajo y protección del medio ambiente así como en la lucha contra la corrupción, dónde han sido involucrados todos los actores de Finlandia. El respeto de los derechos puede ser un importante valor agregado para las empresas finlandesas en los mercados mundiales. Las empresas finlandesas, en general, respetan los derechos humanos en su actuación internacional.

A pesar de algunas fallas en casos individuales, las empresas finlandesas tienen la voluntad de respetar los derechos también en el extranjero y las violaciones conscientes a los derechos humanos son extremadamente raras. Para las empresas es más difícil vigilar y cumplir con el respeto a los derechos cuando son parte de redes internacionales y trabajan con subcontratistas.

Por otro lado, quisiera comentarles de la relación de Finlandia con los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos; al respecto, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó los Principios sobre Empresas y Derechos Humanos en 2011. El Consejo pidió que los países formularan sus propios planes nacionales de acción para impulsar los principios.

Finlandia, es uno de los nueve o diez países que han publicado un Plan Nacional de Acción. Otros ejemplos de países europeos que lo han hecho de igual manera son: Gran Bretaña, Países Bajos, Dinamarca y por último Suecia, también existen otros países en el mundo que están en proceso de adaptar sus planes nacionales.



En nuestro país, se ha preparado el Plan de Acción Nacional desde hace dos años. El grupo de trabajo incluye representantes de la Secretaría del Trabajo y de Economía, de la Secretaría de Relaciones Exteriores, de la Secretaría de Educación y Cultura, de la Secretaría de Agricultura y Economía Forestal, de la Secretaría del Medio Ambiente, de la Secretaría de Salud y Servicios Sociales, de la Secretaría de Hacienda y de la Secretaría de Gobernación.

Como se puede observar, muchas partes gubernamentales realizaron este trabajo, pero también han sido incluidos grupos de intereses como empresas, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos que participaron en la construcción del Plan por escrito a través de dos eventos públicos. Era importante que en la preparación del plan participaran diversos sectores porque eso garantizó mayor representatividad de la sociedad en el plan.

En Finlandia, la cooperación entre las autoridades, la sociedad civil y los sindicatos data de una larga tradición, es por ello que se quiso aprovechar esta idea para aplicarla también fuera de las fronteras del país, y por eso, estos grupos de interés han participado activamente en el diálogo sobre el plan. El objetivo era sugerir medidas que llamen más la atención al vínculo entre los derechos humanos y la actividad empresarial, para que las empresas puedan analizar mejor el impacto que su actividad tiene en los derechos humanos.

Un elemento importante del Plan fue aumentar el diálogo entre las empresas y las organizaciones no gubernamentales. Las empresas necesitan información sobre la situación de los derechos humanos para su análisis de riesgos, y las organizaciones necesitan información sobre las posibilidades que ofrece la actividad empresarial en el campo de derechos humanos. Es necesario también fomentar la cooperación internacional, mejorar la difusión de información, implementar de manera más



eficiente la legislación así como los tratados internacionales existentes, y finalmente, promover la transparencia.

Algunas acciones que incluyen este plan se concentran en las siguientes: a partir del marco normativo actual analizar si legislación nacional relacionada con actividad empresarial nacional e internacional cumple con los principios de la ONU y sugerir mejoras. Esta investigación fue publicada a principios de 2015.

El Plan igualmente incluye “el principio de debida diligencia”, que es una medida de prudencia, actividad o asiduidad que cabe razonablemente esperar y con la que normalmente actúa una persona prudente y razonable en unas circunstancias determinadas. Este principio no se mide por una norma absoluta, sino dependiendo de los hechos relativos del caso en cuestión.

Es muy difícil la tarea de definir la debida diligencia de una manera clara, pero es necesario al igual que buscar las mejores prácticas. Para ello, hay que encontrar un amplio consenso nacional sobre lo que significa y cómo se puede aplicar en diferentes sectores y áreas de la actividad empresarial.

Nuestro Plan además contiene criterios sociales en las adquisiciones y licitaciones públicas. Este es otro tema en la reforma sobre las adquisiciones públicas, es decir, se deben destacar los criterios sociales de derechos humanos cuando se hacen compras públicas.

Otra medida es la capacitación a las empresas, especialmente, la capacitación que se ofrece a las empresas que trabajan en sectores que pueden representar riesgos para los derechos humanos.



En este sentido, se busca apoyar, con los fondos de cooperación para el desarrollo, a organizaciones y proyectos que tienen que ver con empresas y derechos humanos, y que al mismo tiempo tengan importantes impactos de desarrollo.

Asimismo, se desarrolla el trabajo del Punto Nacional de Contacto de (PNC) de las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y se mejora la difusión de información sobre los mecanismos de trabajo. Es también importante que en las visitas oficiales para promover las exportaciones, así como las empresas finlandesas, se traten los asuntos relacionados con los derechos humanos.

En relación a las empresas paraestatales, se creó un mecanismo especial para recibir quejas sobre las violaciones a los derechos humanos cometidas por las empresas de las que el Estado es accionista. Las paraestatales y las empresas, de las que el Estado es accionista mayoritario, tienen que reportar los posibles riesgos relacionados con los derechos humanos y estimar los riesgos de sus subcontratistas, y cómo mitigar estos riesgos. En Finlandia se deben generar informes sobre la responsabilidad social corporativa que ha sido hasta ahora, voluntaria.

Las Directrices de la Unión Europea exigen que las empresas socialmente importantes, y que tienen más de 500 trabajadores, elaboren informes sobre la responsabilidad social corporativa. En Finlandia esta obligación entrará en vigor hasta 2017.

Sobre la implementación del Plan de Acción Nacional, me gustaría compartirles que al día de hoy existen claras responsabilidades que permiten la rendición de cuentas y el seguimiento puntual de las acciones. Por ejemplo, hay un comité de responsabilidad social corporativa; éste es un órgano que reúne a las Secretarías del Trabajo y de Economía, y que acopla representantes de distintos grupos de interés, tales como:



empresas, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y tomadores de decisiones.

Cabe destacar que, muchas de las primeras acciones para la implementación del plan tenían como fecha límite el 2015. En 2016, se revisarán los avances.

Ahora bien, ¿qué se podría mejorar en este plan? El tercer pilar de la ONU, el que versa sobre el acceso de las víctimas a la justicia y a las reparaciones, ha recibido poca atención por parte del Plan de Acción Nacional. La investigación sobre la legislación vigente fue publicada en enero de 2015 y muestra que en el caso de que una empresa finlandesa violara los derechos humanos en el extranjero, sería difícil para las víctimas realmente acceder a la justicia en Finlandia.

La averiguación señala que es necesario analizar cómo se podría garantizar el acceso a los Tribunales finlandeses en el caso de que una empresa finlandesa violara los derechos humanos en el extranjero.

Habría que reflexionar si se puede obligar a las empresas a asegurar que sus contratistas o cadenas productivas no violen los derechos humanos, o pedirle que colaboren con actores estatales en países que violaran los derechos humanos. Este tipo de deliberaciones son temas que habría que analizar mucho más.

En breve, ésta es la situación de Finlandia en la actualidad.

Gracias.

Mikael Ståhl



Jefe Adjunto de la Misión de la Embajada de Suecia en México

Muchísimas gracias, muy buenos días a todos y un especial saludo a nuestra excelente moderadora, Consuelo Olvera Treviño, Directora General de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Saludo a todos nuestros organizadores y anfitriones. Igualmente, les extendiendo un afectuoso saludo a todos mis colegas de la mesa. Es un honor estar aquí representando a Suecia y a mi Embajada. Les quisiera comentar que soy Jefe Adjunto de la misión, no soy el Embajador.

En primer lugar, les comento que los asuntos de Responsabilidad Social Empresarial y los Derechos Humanos son asuntos de mayor importancia para el gobierno que represento. El Primer Ministro, que estuvo muy activo en la definición de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible está ahora en París luchando para que sea un suceso la COP21 y, el Ministro de Comercio de Industria e Innovación, acaba de lanzar una estrategia de exportación donde es central la responsabilidad de las empresas y los derechos humanos. Sin todo lo anterior, no podríamos tener un crecimiento sostenible.



La Ministra de Relaciones Exteriores de Suecia presentó como primera iniciativa en el Gobierno y que entró el año pasado, una política externa feminista. Somos los primeros en el mundo, antes incluso que Finlandia, esto demuestra nuestro compromiso con la igualdad de género.

Ahora bien, quisiera explicarles por qué Suecia considera estos asuntos tan importantes. En 2015, el país encabezó la lista llamada *RobecoSAM: Sustainability Investing*, que es una calificación de sustentabilidad que clasifica a 50 países en relación a aspectos ambientales, sociales y de gobierno. Suecia es el segundo país en el Índice de Progreso Social de 2015, es el cuarto en el Índice de Percepciones en Corrupción y de transparencia internacional. Me parece que en el último estándar Finlandia está delante de nosotros un paso, pero estamos trabajando para subir de nivel.

Creo que es justo decir que varias empresas suecas han sido pioneras en este campo y en 2013, por ejemplo, Electrolux fue clasificada como empresa líder en sustentabilidad según el índice FTSE4Good de la bolsa de valores en Londres.

Cabe enfatizar que, al igual que Finlandia, para el Gobierno sueco la responsabilidad empresarial es aplicable tanto en Suecia como en otros países donde nuestras empresas actúan. Por ejemplo, en México donde tenemos alrededor de 150 empresas generando empleo y participando en la economía, estamos vigilando que nuestras empresas importantes como Autoliv, Electrolux, Ericsson, H&M, Volvo, entre otras, se comporten bien en este mercado.

¿Por qué la responsabilidad empresarial y los negocios sustentables son importantes para el gobierno? me permito mencionar cinco puntos claves:



1. En el plano económico, los negocios sustentables fortalecen la creación de valor agregado al largo plazo así como la competitividad de nuestra economía e industria. De esta manera, podemos alcanzar las metas sociales.
2. Los Estados tenemos una responsabilidad con el medio ambiente, con los derechos humanos, con las condiciones laborales, con la lucha contra la corrupción, con la ética empresarial, la igualdad y la diversidad.
3. Los negocios sustentables son sinónimo de valores que el Gobierno sueco y la sociedad sueca protegen y promueven. Una empresa en Suecia no podía trabajar sin que eso fuera realmente parte de sus actividades.
4. El trabajo con responsabilidad y sustentabilidad empresarial va de la mano con la implementación de la política del Gobierno sueco para el desarrollo global, entonces también en nuestra cooperación internacional (que el Embajador finlandés puso mucho énfasis en ello), así como en nuestros objetivos para lograr un desarrollo mundial, equitativo y sustentable.
5. Los negocios sustentables son importantes para alcanzar diversos objetivos sociales que contribuyen a la transición hacia una economía verde. Por lo tanto, el sector privado tiene un papel muy importante en estos esfuerzos para lograr nuestras metas nacionales sobre la calidad ambiental establecidos por el Parlamento. Pero antes, no debemos olvidar que los derechos humanos somos nosotros, los gobiernos, los que los cuidamos y los que tenemos que protegerlos. Las empresas tienen que actuar de acuerdo a eso, pero nosotros somos los responsables.



¿Qué hemos hecho en Suecia para promover la responsabilidad empresarial de derechos humanos? Traigo para ello, algunos ejemplos a la mesa:

Desde su creación, hemos estado apoyando a *Global Compact*, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como a todas las iniciativas que se han gestado desde la ONU, dentro de otros foros internacionales, así como otras iniciativas de organizaciones, y en todas las áreas que realmente hacen algo por el medio ambiente y los derechos laborales.

Apoyamos también a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), somos uno de los grandes contribuidores aportando aproximadamente 62 millones de pesos al año.

En el 2007, Suecia se convirtió en el primer país en requerir informes de sustentabilidad de nuestras empresas estatales. A partir del 2012, el gobierno tomó otra iniciativa y obligó a las empresas estatales a colocar metas de sustentabilidad. Los objetivos tienen que formularse por las juntas directivas y deberán centrarse en la diversidad, en asuntos ambientales, derechos humanos, condiciones de trabajo, lucha contra la corrupción, ética empresarial, y también en la igualdad de género.

Hoy en día, todas las empresas suecas realmente hacen eso voluntariamente sean privadas o estatales. Es importante, tanto para los consumidores cómo para los inversionistas.

Ahora hablaremos sobre el tema para el que hemos sido convocados, sobre los casos exitosos de Planes Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos. No sé si todavía se pueden describir como casos exitosos, son más bien como un proceso de largo plazo.



Desde hace unos 15 años, desde que tenemos Embajadores, también designados para esos asuntos uno de estos casos, es el de *Corporate Social Responsibility*, y uno para el tema de la anti-corrupción. Por otro lado, desde hace unos meses adoptamos un Plan de Acción Nacional para Empresas y Derechos Humanos basado en los tres pilares de los Principios Rectores de la ONU.

Entonces quisiera sólo darles una breve introducción a nuestro Plan Nacional que, a diferencia de Finlandia, se adoptó sólo hace unos meses. Todavía no tenemos tal vez tantos casos exitosos para presentar, pero como les digo es un trabajo de largo plazo y un proceso importante para seguir trabajando todos los días.

El primer pilar de los Principios Rectores de la ONU trata de la obligación del Estado de proteger los derechos humanos, el Gobierno sueco tiene como meta garantizar el pleno respeto a los derechos humanos tal como se expresa en los compromisos internacionales que nosotros hemos firmado. El sistema jurídico sueco debe estar a la par de las convenciones internacionales de derechos humanos a las que nos hemos adherido, y los compromisos se tomarán en cuenta durante la aplicación de la ley en los tres órdenes de gobierno.

Suecia se ha unido a varias Convenciones Internacionales de Derechos Humanos como por ejemplo: las Convenciones de la ONU, el Consejo de Europa y la OIT. Por consiguiente, Suecia está obligada a informar de manera periódica sobre la aplicación de las Convenciones.

Sobre el segundo pilar, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, el Gobierno de Suecia es muy claro sobre sus expectativas de que las empresas que operan en Suecia o en el extranjero deben respetar los derechos humanos en todas sus actividades. Lo anterior significa que, las actividades de las empresas no deben contri-



buir o deberían estar vinculados a violaciones de derechos humanos, no menos importante cuando se trata de áreas de conflictos y que deben actuar para impedir tales violaciones.

Del mismo modo, las empresas deben responder a impactos adversos sobre los derechos humanos en los que estén involucradas. Muchas empresas ya son conscientes del riesgo que toman cuando su modelo de negocios puede contribuir a la violación de los derechos humanos y trabajan activamente para hacer frente a estos riesgos.

El tercer pilar de los Principios Rectores se refiere a la posibilidad de obtener un juicio, los Principios de la ONU indican que los Estados tienen la obligación de garantizar recursos legales en casos en donde empresas han quebrantado los derechos humanos. Estos recursos incluyen tanto los mecanismos jurídicos, como los no jurídicos. Los recursos disponibles en el sistema jurídico sueco están a la par de las comisiones internacionales sobre derechos humanos de las cuales es signatario.

Como tal vez saben, *Ombudsman* es una palabra de origen sueco, y los *Ombudsman* en Suecia actúan como Defensores del Pueblo para hacer valer el respeto a los derechos humanos. Cada persona que considera que él, ella o alguien más han sido tratados injustamente por una autoridad, o por un funcionario de una agencia del gobierno estatal o local, puede presentar una queja ante el Defensor del Pueblo Parlamentario. También hay otras funciones reguladoras como el Fiscal General, *Ombudsman* de Igualdad y el *Ombudsman* del Pueblo.

Algunas de las medidas planeadas por el Gobierno incluyen realizar un análisis *Baseline Study* sobre cómo la legislación sueca se relaciona con los Principios Rectores y con el propósito de determinar si existen posibles lagunas directas o aparentes que deben ser tratadas. Por ejemplo, el gobierno, ha iniciado una investigación respecto a si la Convención



de los Derechos de los Niños de la ONU debe pasar a ser integrada en la legislación sueca.

Quisiera mencionar que, al igual que en Finlandia, el proceso para desarrollar un Plan de Acción fue muy dinámico e interactivo con participación de todos los actores claves como son: las empresas, los sindicatos, las ONG así como todas las autoridades y ministerios del gobierno que tienen un papel en este tema.

Otra parte muy importante, es la cooperación internacional en esos asuntos de responsabilidad empresarial, nuestra experiencia más prolongada ha sido con China, la cual iniciamos desde hace diez años a través de la cooperación y de varios otros acuerdos. Empezamos con los gobiernos y después incluimos a todos los actores importantes como sindicatos y otros actores de China con relación a temas como el medio ambiente, pero se ha extendido a otras áreas.

Éste es un modelo que hemos trabajado, en Beijing tenemos en la Embajada una sección especial que trabaja con responsabilidad empresarial, con derechos humanos y medio ambiente. Además, tenemos un *memorándum* de entendimiento con Chile y en 2015, las Embajadas suecas en Argentina y Chile organizaron seminarios sobre sustentabilidad en la producción de vino.

En 2013, 2014 y 2015, las actividades empresariales suecas se han llevado a cabo en Colombia, Egipto, Zambia, Emiratos Árabes Unidos, Arabia Saudita, Serbia, Corea del Sur y la República Checa, dónde se le ha dado mucho espacio a las cuestiones de negocios y derechos humanos. Este trabajo ha sido liderado por nuestra Embajadora de Suecia para la Responsabilidad Empresarial.



Quisiera mencionar igualmente que en Colombia tenemos un ejemplo tal vez interesante para discutir aquí en México. La Embajada ha construido una red, junto con las empresas suecas, sobre responsabilidad empresarial y en mayo de este año, se firmó un Pacto de Transparencia y de lucha contra la Corrupción de estas empresas con el gobierno de Colombia. Por lo tanto, estamos muy interesados en discutir lo mismo con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y otras entidades mexicanas para replicar este ejercicio.

Para terminar, quiero destacar que estamos dando inicio a los esfuerzos para implementar los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos tanto en Suecia, como también en la mayoría de los países.

Esperamos que nuestro Plan de Acción, que está disponible en inglés aunque no en español todavía, pueda inspirar a otros países y empresas a seguir estos Principios. Esperamos que pueda ayudar a generar nuevas ideas y nuevas prácticas. Sugerimos que otros países también adopten sus propios Planes para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la responsabilidad empresarial en el mundo. Estamos dispuestos a cooperar con otros países y organizaciones en este sentido, al final el crecimiento sustentable beneficia a todos.

Gracias.

Ricardo Jesús Sepúlveda Iguíniz



Director General de Política Pública y Derechos Humanos
de la Secretaría de Gobernación

Antes de entrar en materia respecto al estado actual de los derechos humanos y empresas quisiera hacer un reconocimiento público al esfuerzo por parte de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y a su Presidente Luis Raúl González Pérez por haber hecho esta convocatoria; así como a su Secretario Ejecutivo porque nos permite seguir abonando en este propósito.

En esta ocasión, el tema es el de “Casos de éxito de planes de acción sobre empresas y derechos humanos”, y me corresponde hablar del caso de México; por lo que compartiré con ustedes algo que desde la Dirección General de Política Pública de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación que actualmente me corresponde encabezar, es muy importante; esto es dar a conocer cuál es la voluntad y cuál es el compromiso que tiene el Gobierno de México en este tema y en qué vamos.

Para ser todavía más práctico y no simplemente hablarles de algo en general, tal vez convendría compartirles las experiencias del “Foro de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos”, evento en el que participó una delegación del Estado mexicano y la cual encabezé.



Creo que eso refleja muy bien en qué estamos y hacia dónde va la ruta crítica que seguiremos. Sin duda, el objetivo de platicar de ella es principalmente invitarlos a sumarse, a colaborar en este proceso que ya está en marcha.

El primer documento que les invito a leer es el Programa Nacional de Derechos Humanos 2014 – 2018 que contiene una ruta, una serie de líneas de trabajo y líneas de acción que a grandes rasgos prevén que todos los estados de la República cuenten con programas estatales de derechos humanos; para lo cual se incluyó una estrategia con cinco líneas de acción que se refieren a las empresas o a la actividad empresarial y son las siguientes:

Estrategia 4.4. Promover el enfoque de derechos humanos y género en el sector privado, así como en las políticas y actividades empresariales.

Líneas de acción

4.4.1 Fortalecer los mecanismos dirigidos a garantizar el respeto a los derechos humanos en las empresas y el sector privado.

4.4.2 Fomentar que las empresas difundan los derechos humanos y los incluyan en sus declaraciones de principios, códigos y políticas.

4.4.3 Impulsar el enfoque de derechos humanos en la responsabilidad social empresarial.

4.4.4 Promover que la legislación que regula a las empresas garantice el respeto a los derechos humanos.

4.4.5 Coadyuvar a que las empresas conozcan sus obligaciones en materia de derechos humanos respecto a sus trabajadores y usuarios.



Esta estrategia se basa en la experiencia de las Naciones Unidas en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos para Proteger, Respetar y Remediar, que fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General de la ONU para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas.

El Consejo de Derechos Humanos adoptó los Principios Rectores en su resolución 17/4 del 16 de junio de 2011; es importante mencionar la fecha de esta estrategia, ya que es novedosa, porque es de la misma época de la Reforma Constitucional en materia de derechos humanos en el Estado mexicano.

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos retomados por el Consejo se basan en el reconocimiento de:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas, que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de su incumplimiento.

Lo anterior, era necesario compartirlo con otros países, y qué mejor momento para hacerlo que en este Foro. El trabajo a nivel internacional de este Foro, resulta fundamental para trascender de nuestras fronteras el compromiso que tiene el Estado mexicano de hacer una política a través de un Plan de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos además de acciones contempladas en la ley.



Por eso, el propósito de haber participado en este evento fue hacer pública y explícita esta voluntad y compromiso, que a su vez busca una serie de alianzas con distintos países que próximamente referiré. En este sentido, quisiera intercalar una pregunta: ¿por qué el Estado mexicano tiene esta voluntad?

Se plantea esta pregunta desde el ámbito del Gobierno de la República, aunque es una responsabilidad que corresponde y vincula a todas las autoridades municipales, a las entidades federativas y al Estado mexicano como tal, es decir no solamente es voluntad política o del Estado, ello implica una política del Estado mexicano.

Creo que es importante la respuesta y que la precisemos, porque no sólo se trata de una acción más en materia de derechos humanos, como las hay, sino que se trata de dos cosas fundamentales.

En primer lugar tenemos como escenario y marco de actuación de este propósito la Reforma Constitucional que se realizó en junio de 2011, que si profundizamos en ella de manera integral, nos daremos cuenta que plantea un objetivo central rector de toda la actividad del Estado mexicano, esto es, poner a la persona en el centro de la actuación estatal.

Podríamos decir que como lo ha señalado el señor Presidente de la República, Don Enrique Peña Nieto, se nos plantea un mandato para convertir, consolidar y transformar a México en una sociedad de derechos; una sociedad caracterizada por el pleno respeto a los derechos de todas y de todos en cualquier circunstancia, objetivo central de cualquier Estado democrático de derecho.

Pero para poder hacerlo, no basta con que trabaje sólo la autoridad como si se tratará de un trabajo unilateral, es decir, no se trata de que



sólo la autoridad promueva y cumpla con los derechos humanos frente a una sociedad; es más bien, una visión de Estado en el sentido de que la sociedad misma igualmente está obligada a respetar los derechos humanos de las personas y por lo tanto los actores se convierten en autores corresponsables.

En ese sentido, de la Reforma Constitucional en materia de derechos humanos se desprende que es necesario sumar las voluntades del Gobierno y la sociedad civil; en el caso concreto de derechos humanos y empresas, las empresas son actores no sólo importantes o relevantes, sino que las empresas tienen mayor incidencia en el respeto de derechos humanos que las propias autoridades en ámbitos de la sociedad.

La segunda razón es una estrategia y la voy a plantear de la siguiente manera: lo hablamos en muchas mesas y momentos de trabajo en este Foro, me refiero a temas como la salud; es cierto que el Estado, a través de todo su sistema de salud, debe cumplir con sus obligaciones de derechos humanos, pero ¿cuántas instituciones de salud son privadas? ¿cuántas están en manos de empresas? ¿no deberían también cumplir, o siendo más técnico, no deberían éstas respetar el más alto nivel de salud?

Volteemos a ver la educación, la educación en nuestro país está en manos de un amplio margen de instituciones privadas que son empresas finalmente conforme los criterios establecidos por los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. De esta manera, vemos las dos caras de los derechos humanos, por un lado, la gran responsabilidad de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos por parte del Estado y por el otro, el enorme potencial que las instituciones educativas tienen para trabajar para la promoción y difusión de los derechos humanos con el sector empresarial y el privado.



Las obligaciones de las autoridades en el ámbito de sus competencias de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; y en consecuencia, el papel del Estado de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley son sumamente importantes, por ello, la Reforma constitucional en materia de Derechos Humanos las incluyó dentro de las modificaciones al artículo 1o. Constitucional, tercer párrafo.

En este sentido, y no menos importante dentro de este contexto, se ubican la educación en derechos humanos y la paz, por ello se reformó el artículo 3o. constitucional para que dentro de los objetivos de la educación sea prioridad la educación en materia de derechos humanos.

La importancia de la educación en derechos humanos se refleja en la prevención en las violaciones en los derechos humanos y así lo considera el Gobierno de México al establecer dentro del Programa Nacional de Derechos Humanos el Objetivo 2: “Prevenir las violaciones a Derechos Humanos” y cuyas principales estrategias son:

- 2.1 “Fortalecer la incidencia de la capacitación de Derechos en la Administración Pública Federal” y 2.2 “Transversalizar las perspectivas de derechos humanos, de género, de inclusión y de no discriminación en la política educativa nacional”.

En el marco de las acciones para el cumplimiento del Programa Nacional de Derechos Humanos, la Dirección General de Política Pública de Derechos Humanos está trabajando en una Carta Compromiso para la Aplicación y Difusión de los Principios Constitucionales en materia de Derechos Humanos con la Comunidad Universitaria; ello demuestra la



importancia y la compatibilidad que existen entre instituciones educativas y los derechos humanos.

El Gobierno de México tiene grandes retos y los mismos están reflejados a diario en muchos sectores como por ejemplo en la opinión pública relacionada con los derechos humanos.

Estos retos están reflejados en temas tan graves como la desaparición de personas, la migración y la tortura que son objetivos reales y prioritarios; no obstante la gravedad de estas situaciones, no podemos dejar de ver el panorama integral. Si queremos realmente avanzar en un tema de derechos humanos tenemos que estar atendiendo también otra serie de agendas como la que hoy nos convoca.

Por eso, cuando fuimos al Foro de Naciones Unidas en Ginebra, sostuvimos diversas reuniones, siempre con el propósito de hacer explícita nuestra voluntad y de buscar vías de colaboración. Comenzamos por reunirnos con el experto Dante Pesce del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos; les comento que tenemos el compromiso de este experto, quién trabaja con los países latinoamericanos —él es de nacionalidad chilena—, para que el próximo año esté presente o que nos acompañe en los trabajos de la elaboración del Plan de Acción que vamos a llevar a cabo.

Tuvimos también reuniones con otros gobiernos como el de Suiza y el de los Países Bajos; no lo hicimos en el caso de Suecia y de Finlandia porque ya teníamos algunos contactos previos y sabíamos que fácilmente íbamos a poder continuar con esta colaboración.

También lo hicimos con el Instituto Danés de Derechos Humanos con el mismo propósito, o sea el de crear una verdadera red de colaboración



donde las experiencias que se están teniendo en otros países, en este caso europeos, sirvan para el trabajo que va a realizar México.

Hubo una interesante reunión de países latinoamericanos convocada por el Gobierno de Chile; en esta reunión se describió la experiencia de México y se realizó un llamado para ver qué tanto interés había de los países latinoamericanos sobre este compromiso. El resumen fue que Chile estaba prácticamente con el Plan de Acción a punto de salir, lo mismo que Colombia.

No sucedió así con otros países del continente, ese era el caso de Brasil, Ecuador, Argentina y de nosotros, México, por lo cual, nos sumamos a poder hacer este impulso de manera simultánea, porque mucho ayudará a que podamos estar compartiendo con empresas. Ese es otro fenómeno de los Planes de Acción, las empresas participan, trascienden y trabajan en distintos países y eso hace que sea necesaria una colaboración para establecer criterios uniformes y armónicos.

Para cerrar, hablamos con la Presidenta del Foro, —que por cierto es mexicana— Diana Chávez, de Chihuahua, una gran impulsora, con ella también estamos prefigurando la celebración de un evento que tiene que ver con la consulta previa; es decir, el Derecho a la Consulta de Pueblos y Comunidades indígenas en proyectos que se lleven a cabo por empresas o por el Estado mismo, y que dichos proyectos les afecten directamente. La conclusión fue un apoyo, un impulso para continuar con la ruta crítica que ahora les voy a mencionar rápidamente.

En primer lugar, ya hice mención a lo que tenemos en el Programa Nacional de Derechos Humanos y en la elaboración del Plan de Acción en Empresas y Derechos Humanos; este plan ya cuenta con cuatro líneas de trabajo fundamentales: I) la revisión de la legislación, que ya se hizo en las experiencias que nos han contado sobre Suecia y especialmente



Finlandia; II) la relación que debemos hacer entre esta política que se impulsa desde las empresas de responsabilidad social empresarial para incorporarlo a un verdadero enfoque de derechos humanos; III) la difusión de esta visión no solamente en las empresas grandes, sino en todas las empresas y por último, IV) la capacitación que se requiere para poder hacer este trabajo.

Nosotros, desde la Secretaría de Gobernación que es la que encabeza este proceso, nos hemos topado con distintos modelos en muchos países por ejemplo, es la Cancillería la que encabeza estos procesos y aquí se mencionaron algunos otros como por ejemplo la Secretaría de Economía. En el caso de México, la Secretaría de Gobernación ya instaló un grupo de trabajo con el cual pensamos conducir todo el proceso para la elaboración del Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos.

En ese grupo están actores como el Gobierno y la sociedad civil, que es un actor que tiene especialmente mucha coordinación dentro de las organizaciones que están aquí presentes, también está el sector empresarial, creo que ahí existe una área de oportunidad y que mucho nos vendría allegarnos de experiencias de cómo ha sido este diálogo, este sumar cada vez más a las empresas, porque también son un mar sin orillas. Hay empresas grandes, muy grandes, medianas, familiares, empresas del Estado, en sectores, etcétera.

¿Cómo poder organizarnos? Tenemos que ser bastante estratégicos, tenemos que pensarlo muy bien, afortunadamente tenemos grandes cabezas del sector empresarial en este grupo por ejemplo, tenemos al Consejo Coordinador Empresarial, está la Cámara Minera, está CO-PAARMEX; pero todavía es un trabajo que tenemos que hacer progresar a través de un proceso de diagnóstico de consulta válido y participativo.



Quisiera cerrar con dos ideas, en primer lugar, me parece muy importante que ubiquemos e identifiquemos muy bien el papel de las Instituciones de Defensa de Derechos Humanos en este proceso; el que sea la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y que convoque a este proceso me lleva a esta valoración. Creo que no solamente se trata de promover acciones a favor de los derechos humanos, sino de trabajar en la identificación de dónde se están dando violaciones a derechos humanos en el ámbito empresarial y disminuirlas. Creo que una Institución de Defensa de Derechos Humanos nos puede ayudar a eso, es decir necesitamos un buen diagnóstico de ese tipo de situaciones que hay que erradicar.

He tenido la oportunidad de acercarme a otras Comisiones de Derechos Humanos, por ejemplo a la de Nuevo León, y me han relatado casos donde efectivamente reflejan toda esta complejidad. El fenómeno de la subcontratación, la responsabilidad que se tiene cuando se subcontrata, el gran ámbito de trabajo donde se pueden tomar acciones, no sólo en el ámbito del medio ambiente, sino por ejemplo en el ámbito laboral, es un enfoque muy importante.

En fin, es muy valiosa la presencia de la Comisión Nacional y las Comisiones Estatales, los *Ombudsmen* son una gran red. México es uno de los países que tiene un sistema muy desarrollado de protección y defensa de los derechos humanos y que debemos aprovechar, no nada más es para referirse a él, sino para que realmente logremos que se haga un trabajo efectivo.

Lo segundo es que nuestro país ya está en el proceso de elaboración del Plan, ya ha dado los primeros pasos y ahora tiene que consolidar este proceso y concluirlo para entonces entrar en las siguientes etapas que son de mediano y largo plazo de implementación, por ello, la necesidad de hacer este llamado a la participación.



La prensa resumió la Declaración que hicimos en Naciones Unidas diciendo que nosotros llamamos a los empresarios a defender y respetar los derechos humanos, pues ahora diría que el mensaje es que hacemos un llamado a la sociedad y a las empresas para que sean una estrategia completa y cabal a resumir en un Plan de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.

Confío en que estas ideas hayan sido claras o por lo menos ilustrativas sobre cuál es el proceso que estamos viviendo, y así puedan contribuir también a los esfuerzos que estamos realizando como sociedad y a los que en esta mesa se plantean como los casos de éxito.

Muchas gracias.

Enrique Guadarrama López



Segundo Visitador General de la Comisión Nacional
de los Derechos Humanos

Reflexiones en torno a las empresas y los derechos humanos

Muchas gracias y buenas tardes. Saludo con afecto a los integrantes de la mesa, sus participaciones son, sin duda, muy interesantes.

Voy a aprovechar mi doble condición de ser catedrático universitario en los temas mercantiles y empresariales, y haber tenido experiencia profesional en el ámbito de la Procuraduría Federal del Consumidor y actualmente en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para hacer algunas reflexiones al tema de empresas y derechos humanos.

En primer lugar, previo al análisis de lo que es el binomio empresa-derechos humanos, resulta importante hacer un breve recorrido histórico-jurídico de evolución de la figura de la empresa en el que se identifican cuatro etapas:

1. Primera etapa. Se ubica a finales del siglo XIX. La empresa surgió en el ámbito legal y se desarrolló exclusivamente dentro del derecho privado, que es el que estudia las relaciones jurídicas que surgen entre particulares y donde hay disciplinas jurídicas específicas



(derecho civil y derecho mercantil) que analizan la figura y plantean opciones de solución a la problemática que la envuelve.

2. Segunda etapa. Mediados del siglo pasado. El Estado empieza a aprovecha los beneficios económicos que la estructura empresarial brinda a los particulares y utiliza el modelo legal establecido para la empresa a fin de crear con recursos públicos, las que se denominan empresas públicas. Emerge en esta etapa la presencia del Estado en las actividades económicas utilizando modelos privados (algunos lo calificaron como el “Estado empresario”).
3. Tercera etapa. Últimos lustros del siglo XX. Las empresas se percatan del valor agregado que les representa en imagen e incentivos fiscales el que la empresa muestre un rostro de compromiso social para ganar credibilidad y confianza entre el público consumidor, para lo cual generan lo que denominan “empresas socialmente responsables”, a fin de reconocer a aquellas que asumen frente a la sociedad tareas y actividades que van más allá de su propósito especulativo.

El compromiso que el sector empresarial asume lo hace bajo un esquema de auto regulación, es decir, que corresponde al propio empresariado establecer las reglas, requisitos, condiciones y procedimientos para otorgar la calidad de “empresa socialmente responsable”, sin que ello implique dejar de cumplir con todas las obligaciones legales relacionadas con los derechos humanos (entre otros, lo laboral y lo ambiental). En un esquema entre pares, son los propios empresarios quienes otorgan una certificación de compromiso de responsabilidad social a una empresa en particular.

Los ámbitos en los que se otorga la certificación son muy marcados: lo ecológico y lo ambiental. Para un analista de las actividades empresa-



riales, las reglas generadas por las propias organizaciones empresariales, le permiten formular diversas preguntas ¿qué empresa está cumpliendo con el medio ambiente?, ¿con cuáles medidas lo está haciendo?, ¿cómo se generan los beneficios a la sociedad?

Por su parte, el público consumidor cuenta con un elemento adicional para decidir con qué empresa adquirir bienes, servicios o productos.

En cambio, el Estado no tiene posibilidad de exigir jurídicamente a las empresas el cumplimiento de las reglas que alientan la responsabilidad social empresarial, pues no son normas generadas por las instancias estatales, sino por el propio sector empresarial.

4. Cuarta etapa. Se corresponde con el inicio del siglo XXI. Se vuelve específico el papel a jugar y la responsabilidad a asumir por parte de las empresas frente a la observancia y respeto a los derechos humanos, tanto al interior de la organización como en relación a la sociedad. Esta etapa se identifica bajo el binomio empresa-derechos humanos.

Aquí, el Estado asume obligaciones específicas derivadas de compromisos provenientes de la agenda establecida por organismos internacionales (Principios Rectores de Naciones Unidas, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible).

Asimismo, las instituciones nacionales de derechos humanos al amparo de la misma agenda internacional establecen una ruta de actuación frente a los temas de desarrollo, entre ellos los vinculados con el binomio empresa-derechos humanos (Declaración de Mérida de 2016).

En la etapa, que actualmente está en curso, aparecen dos actores claramente identificados y con roles relevantes:



- A) El Estado con la obligación innata a su naturaleza político-social de salvaguardar los derechos humanos de la sociedad. Lo cumple bajo esquemas legales establecidos y, en caso de nuestro país, con un sistema nacional no jurisdiccional de derechos humanos en el que participan 33 instituciones de derechos humanos.
- B) Las empresas con una obligación legal directa de respetar derechos humanos, aunque bajo un esquema de responsabilidad indirecta ante los organismos nacional e internacionales (a continuación se analizan las razones del por qué se está en esa situación). Lo cierto es que las empresas en la relación que mantienen frente a los organismos públicos de derechos humanos tienen frente a sí de manera ineludible a la sociedad, a la que no pueden soslayar.

En este punto es donde voy a formular algunas reflexiones.

1. Así como en su momento, las empresas se autodenominaron socialmente responsables, ahora debe permear la idea de *empresas socialmente responsables de respetar derechos humanos*. Es decir, debe dársele a las empresas un calificativo de ese tenor; lo que correspondería a los organismos públicos de derechos humanos; de esa manera se superaría la etapa de autorregulación de responsabilidad social para entrar a la etapa de respeto en materia de derechos humanos.
2. El tema ha iniciado a nivel internacional. Se ha generado una corriente que viene empujando para ubicar a las empresas en el terreno de respeto obligado a derechos humanos en todas las actividades empresariales. Aquí estamos ubicados. En este nuevo proceso se requiere de una construcción por parte de los expertos para lograr jurídica y legalmente que las empresas asuman responsabilidades bajo un enfoque de derechos humanos.



3. Con el esquema legal actual no es viable establecer una responsabilidad corporativa o directa a las empresas por violar derechos humanos, ni que deban responder a cuestionamientos, ni a ser investigadas por instituciones de derechos humanos. Ante esto, el camino a impulsar una cuestión preventiva, más que una cuestión punitiva o sancionadora, para lo cual se debe buscar una fórmula de convencimiento y de conocimiento de lo que tienen qué hacer las empresas frente al tema de derechos humanos.
4. Es claro que no se exime a las empresas de responder frente a violaciones que cometan por incumplimiento o inobservancia de obligaciones establecidas en otras leyes; esto es, no se podría alegar que por atender cuestiones de derechos humanos se dejan de cumplir otras previsiones legales ni de responder frente a otras autoridades por las violaciones que lleguen a cometer en otros ámbitos.
5. La premisa es sencilla: una empresa que respeta y cumple la ley, es sinónimo de una empresa que respeta derechos humanos. En cambio, una empresa que no respeta la ley, puede ser una empresa que viola derechos humanos. La premisa tiene una traducción muy sencilla: se respeta o no se respeta la ley; se respeta o no se respetan los derechos humanos.
6. El meollo se encuentra en que no es viable determinar la responsabilidad empresarial bajo el esquema de derechos humanos, es decir, los organismos defensores de derechos humanos no pueden llamar a cuenta a las empresas durante la investigación de una queja, ni les puede dirigir una Recomendación ni exigirles que acaten sus determinaciones.
7. Ante esta situación, se tiene que pensar en los mecanismos que sirvan para aterrizar los Principios Rectores de la ONU, pues al tra-



tarse de líneas generales trazadas corresponde a cada Estado darle contenido. Los Estados tienen que “vaciar” legalmente al interior de cada país y darle materia a los Principios Rectores para efecto de que efectivamente se alcance el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

8. El punto de partida o la premisa general consiste en un método de cooperación. No se trata de una confrontación de instituciones de derechos humanos con las empresas, sino más bien, se debe tratar de un esquema de cooperación y de comprensión.

¿Por qué la cooperación?, porque se requiere un trabajo conjunto y coordinado. Esto es parte del quehacer, de las atribuciones y de las obligaciones constitucionales que tienen establecidas las instituciones de derechos humanos.

¿Por qué la comprensión?, porque se requiere ser conscientes del papel que juega cada uno de los actores dentro del proceso de respeto a los derechos humanos.

A las instituciones de derechos humanos les toca investigar las quejas que reciban por violaciones a derechos humanos y emitir la resolución que corresponda. A las empresas les toca asumir el papel sobre el respeto de los derechos humanos. Aunque se tienen limitantes legales se debe avanzar en esa ruta.

9. Las empresas públicas son sometidas al esquema de respeto de derechos humanos como una obligación legal, esto es, por disposición legal las empresas públicas están sometidas al escrutinio y al trabajo de las instituciones de derechos humanos, lo que se traduce en que se conocen e investigan quejas y se emiten resoluciones.



10. Como parte de las propuestas habría que destacar el carácter persuasivo que tiene la figura del *Ombudsman*, así como el hecho de que las Recomendaciones que emite no tienen un carácter vinculante. Bajo ese esquema de persuasión se debe pensar en las maneras de llevar a cabo actividades conciliadoras con las empresas.
11. En el acercamiento que debe haber con las organizaciones empresariales, se debe plantear que dentro del esquema de autorregulación con el que cuentan y que han desarrollado —en algunos casos muy bien—, se debe plantear que el respeto a los derechos humanos implica un *plus* de imagen ante la sociedad y ante su clientela; es indudable que les provoca más ingresos.
12. Lo anterior genera lo que se conoce en la doctrina como el “aviamiento”, es decir, un activo empresarial intangible, pero de un extremo valor. En lo general, la actuación y la política que siga la empresa tiene impacto en la opinión de la gente, lo que hace que prefieran los productos y servicios que ofrece una empresa determinada. El reto es lograr que las empresas vean en el respeto a los derechos humanos, más que una obligación legal, una convicción empresarial que les redunda en mayor presencia frente al público y, por ende, mayores beneficios económicos. Es una fórmula de ganar-ganar.
13. El ideal es lograr lo que ocurre en Finlandia, donde las empresas ven más fácil respetar los derechos humanos que violarlos. Tenemos que romper el círculo perverso que prevalece en muchos países, entre ellos México, donde resulta más barato económicamente violar derechos humanos para obtener mayores ganancias. De ahí la importancia de una convicción empresarial. Hacia allá deben ir las acciones de todos los actores y sectores involucrados.



14. Es cierto que en la actividad empresarial existen riesgos económicos, es decir, que una inversión puede no resultar un buen negocio en cuanto a ganancias. Lo que se debe hacer es persuadir a las empresas a que dentro de sus estudios de impacto o de inversión y de planes de negocio (viabilidad financiera, estudios de mercado, o prospectivas económicas), incluyan fórmulas de medición de riesgo en temas de derechos humanos, así como indicadores estratégicos y cadenas de valor que tengan que ver con el tema de los derechos humanos. Que esto sea un componente del esquema de negocio.
15. Las empresas deben respetar los derechos humanos en todas sus estrategias económicas y financieras, así como en sus planes empresariales, y lo deben hacer con algún tipo de medición. Se requiere pensar en cómo las instituciones de derechos humanos podrían calificar a las empresas por su respeto a los derechos humanos en función de sus medidas de operatividad. Ahí están los Principios Rectores de la ONU, aunque podría ser bajo el esquema de autorregulación de las empresas como parte de la denominada “convicción empresarial”.
16. ¿Qué hacer con las quejas que las instituciones de derechos humanos reciben en contra de empresas que son acusadas de violar derechos humanos? En la situación legal actual, poco queda por hacer porque no se reconoce competencia para conocer de actos de particulares; ese el obstáculo a superar.
17. En tanto no se haga ninguna modificación legal que reconozca competencia a las instituciones de derechos humanos para conocer de quejas en contra de empresas, bajo la idea de la persuasión del *Ombudsman* se puede pensar en que sea factible que las instituciones de derechos humanos pueden solicitar información a las empresas en un esquema de colaboración y no bajo un esquema de señalamiento de presunta responsabilidad a cargo de la empresa. El esquema de



colaboración funcionaría para saber qué es lo que sucedió, conocer lo que está pasando y dilucidar los hechos de presunta violación de derechos humanos.

18. En esta idea de colaboración, al concluir la investigación de los hechos, las instituciones de derechos humanos podrían eventualmente emitir una suerte de dictamen, no una Recomendación. De esa manera, se podría señalar a las empresas el resultado de la investigación para, en su caso, buscar resolver las acciones u omisiones generadoras de violaciones a derechos humanos. Esta propuesta implica hacer un análisis de mayor profundidad.
19. De manera adicional tendría que incorporarse como una facultad de las instituciones de derechos humanos emitir ese tipo de dictámenes o de documentos sobre la actuación de las empresas en casos particulares. Además, se deberá establecer las líneas o contenido de ese dictamen o documento. Por supuesto, en esos casos no podría eximirse a las autoridades que estén señaladas como responsables.
20. Ante un señalamiento a la actuación u omisión de las autoridades, se tiene que investigar y emitir la determinación que corresponda. A lo mejor el dictamen o documento podrían enviarse a las instancias competentes para que realicen una investigación especial, como pueden ser la Profepa, Semarnat, Condusef, Profeco, Ifetel, instancias que les toca conocer de actuación de las empresas.
21. También hay que tener presente que existen diversos principios de actuación empresarial que deberán potencializarse como lo es por ejemplo el de “debida diligencia”, que ya forma parte del esquema empresarial.



22. En este momento hay muchas dudas y muchas preguntas. Aún los países más avanzados en el tema como lo es Finlandia siguen teniendo preguntas: ¿qué hacer con empresas que están actuando en el extranjero?, ¿cómo proteger a sus ciudadanos en esos casos?

Todos estamos obligados a generar las reglas de aterrizaje de los Principios Rectores de Naciones Unidas para que el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas sea una realidad. Es el momento de enunciar propuestas para responder las dudas y preguntas, y más adelante generar propuestas de solución.

Muchas gracias.

SEGUNDA MESA

Cooperación Internacional en el impulso
de las Empresas Socialmente Responsables

Andrea Pradilla Andrade



Directora GRI Focal Point Colombia

Quisiera agradecer a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos la invitación que me han extendido de participar el día de hoy como ponente. Me gustaría empezar por explicarles qué es el *Global Reporting Initiative*.

El *Global Reporting Initiative* es una organización internacional independiente y neutral. Ésta tiene su sede en los Países Bajos y cuenta con *hubs* regionales en mercados emergentes y en países estratégicos. Lo que nosotros le entregamos al mundo y, en particular, al ecosistema de la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, es el estándar más utilizado del mundo para la elaboración de memorias sobre la sostenibilidad.

Para aquellos que tienen y conocen las memorias financieras o los estados financieros, nosotros somos eso, pero no para lo financiero sino para la información en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial. Somos el marco más empleado del mundo, tenemos una alineación que es el marco GRI G4 con 124 estándares internacionalmente reconocidos.



Este marco contiene todos los Convenios mencionados por el Director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Igualmente, el marco contiene el Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el cual es una gran caja de herramientas en donde cada actor tiene una responsabilidad, así como un papel distinto.

En el sistema internacional existen ya las herramientas internacionales que permiten llevar la sostenibilidad a la práctica, y nosotros les entregamos ese marco con la finalidad de aportar a la rendición de cuentas. Cabe subrayar que, lo que no se mide, no se gestiona y lo que no se gestiona, no se puede cambiar.

Partiendo de esa base se hace evidente la importancia de proveer información sobre sostenibilidad a los grupos de interés, a los mercados, a los gobiernos y a las empresas mismas para que puedan medir y entender sus impactos. Llevamos en GRI cerca de 20 años trabajando esta plataforma por parte de las empresas, que al final del día es una metodología, un estándar gratuito, un bien público que puede ser empleado por cualquier tipo de organización.

Destaco el hecho de que no cobramos ni por su uso, ni por su descarga. El fin de la organización es empoderar la toma de decisiones sostenibles, es decir, que usted como consumidor, como empresario, como sindicalista, como estudiante, pueda tomar mejores decisiones con base en la información con la que contamos.

A eso nos dedicamos en GRI, somos una organización multiactor, somos de todos y no somos de nadie. Se sientan a la mesa con igualdad de condiciones: las empresas, la sociedad civil, los gobiernos, los mercados financieros y los inversores, los sindicatos, las instituciones mediadoras (consultores) y la academia. Son ellos los que crean el estándar.



El estándar involucra tres grandes categorías: la categoría ambiental, la categoría social y, la categoría de economía con una transversal que es la categoría de gobierno corporativo. Eso es en términos muy generales lo que hacemos. La social, por supuesto, tiene una subcategoría en la que están los derechos humanos.

Es importante comprender que nosotros no vemos la responsabilidad social empresarial como lo que hace la empresa con el dinero que le sobra, a eso le llamamos caridad o filantropía. Nosotros vemos la responsabilidad social empresarial como la manera en que la empresa realiza sus acciones para obtener ingresos.

Es en este sentido, es como nosotros entendemos la diferencia fundamental en la aproximación estratégica sobre los derechos humanos en relación con las actividades empresariales. Partimos de la base sobre que no puede haber empresas exitosas en sociedades fracasadas. Trabajamos facilitando la política pública, que existan mejores informes, que vayamos más allá de ellos y al final del día se tomen mejores decisiones.

Ahora bien, ¿cómo nos enfocamos desde el GRI al tema de derechos humanos? Nosotros tenemos un documento de enlace que permite que las empresas prioricen los temas materiales o los temas importantes en relación con los derechos humanos, y puedan reportar sobre ello. Esa es una alineación formal que tenemos con el marco *Ruggie* del que hemos hablado de proteger, respetar y remediar. Es gratuito, y es posible esa gratuidad a través de la cooperación internacional.

Sobre la cooperación internacional es lo que quiero compartir con ustedes. Actualmente tenemos una gran caja de herramientas que comprende la Declaración de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE, los Principios Rectores, el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la ISO-26000 y, por supuesto el GRI, digamos, enlazando estos instrumentos.



Ésta caja puede servir de marco para generar reportes. Estas son guías específicas sobre cómo una empresa puede rendir cuentas en relación con el tema de derechos humanos y la empresa: todas gratuitas, todas descargables desde nuestra página *web*.

Los ejemplos no son perfectos, no es sencillo rendir cuentas sobre derechos humanos y empresas. No lo es en México, no lo es en Colombia, puede que lo sea en Finlandia o en Suecia, pero sabemos que nuestros contextos son bastante diferentes, pero se puede. Ese es el mensaje que quiero compartir: a pesar de que el contexto cambie sustancialmente, igual hay que hacerlo.

Nosotros estamos proponiendo tres grandes enfoques que ayudan a que la empresa entienda dónde se ubican en estos temas. No todas las empresas tienen que reportar sobre las mismas cosas, no todas las empresas tienen que actuar sobre los mismos aspectos, varía sustancialmente dependiendo de en qué país se encuentren, en qué industria se encuentran, y qué tamaño y qué tipo de empresas son. En GRI proponemos algunos enfoques que las empresas hispanas tienen que empezar a tomar en cuenta: el tema de niñez, el tema de discapacidad y el tema de género.

En general, los temas de derechos humanos son todos relevantes para todas las empresas, pero lo que varía es el cómo según la industria. Entonces, si yo estoy en la industria de nutrición, el tema de derechos humanos se vuelve muy relevante sobre el mercadeo y publicidad para niños. Si yo estoy en la industria financiera, es el tema de inclusión financiera lo que me cambia. Si yo estoy en la industria de telecomunicaciones, es el tema de contenidos. Desde cada industria hay que mirar cuáles son los impactos reales de la industria y entender cómo se aplica este marco de respeto para los derechos humanos.



Esta aproximación, a nosotros nos ha permitido trabajar y ser financiados por ocho gobiernos para entregar esas herramientas. Los coope-rantes, en términos de cómo observan a Hispanoamérica, ya no nos mi-ran como países que reciben ayuda tradicional del desarrollo; sino nos conciben más como aliados del desarrollo y ahí es donde la responsabi-lidad social empresarial es parte de una línea casi de todas las agendas de cooperación. Esto sin duda, representa una oportunidad para aunar esfuerzos entre gobiernos internacionales, gobiernos locales, empresa y sociedad civil.

En el caso específico del GRI, tenemos bastantes ejercicios de cómo aproximamos ejercicios locales, por ejemplo, existe uno que se llama Guías Colombia, que es una plataforma multi-partita para aterrizar el tema de los derechos humanos al contexto colombiano.

Como bien ustedes saben, en Colombia se habla de pos conflicto y paz. ¿Qué quiere decir este concepto para una empresa que hace negocios en Colombia?, ¿cómo adquiere la tierra?, ¿cómo debería estar operando? Entonces hicieron un ejercicio y ese ejercicio se alinea a la guía GRI para facilitar el reporte, la lectura y la comparación entre empresas.

Tenemos además un proyecto dónde apoyamos a la empresa que informe y al mismo tiempo apoyamos a la sociedad civil, a los inversionistas y a los gobiernos para que sepan leer estos informes porque sentíamos que la empresa hablaba muy sofisticado y la comunidad hablaba de ma-nera testimonial —a doña Rosita le pasó—. Nuestra tarea consistió en equiparar ese lenguaje.

Adicionalmente, tenemos la herramienta *Compass* que es una herra-mienta gratuita que busca orientar la acción del sector privado hacia la Agenda 2030. Destaco que somos referenciados por el Grupo de Tra-bajo de Empresa y Derechos Humanos como una de las herramientas



para implementar las obligaciones que tiene el Estado de promover el tema de derechos humanos en las empresas.

Muy brevemente, ya con esto espero concluir, la Agenda de 2000-2015, se llamó “Objetivos del Milenio”, estaba pensada para gobiernos, pero a la mitad del camino decidieron incorporar a las empresas, y las empresas empezaron a trabajar; de 2015 a 2030 hicieron un cambio radical, porque desde su concepción inicial, pensaron en el concepto de la corresponsabilidad: empresas, sociedad civil y gobierno.

La Agenda 2030 consiste en 17 objetivos y 169 metas, lo que representa para cualquier organización mucho trabajo y esa es una de las críticas a la Agenda. Es por eso que el GRI, el Pacto Mundial y el *World Business Council for Sustainable Development*, lanzaron la única herramienta que existe en el mundo en este momento para guiar el accionar del sector privado hacia la Agenda. Es importante entonces que el tema de derechos humanos y empresas no se vea aislado de los temas de desarrollo. Esta es una herramienta gratuita que pueden descargar, es la brújula del *Compass* y, básicamente, le da una metodología y contiene un inventario de indicadores.

Se comentó que la meta de derechos humanos es la 8. Desde el GRI, pensamos que hay muchos temas a lo largo de toda la Agenda, pues uno no puede mirarla solo por meta; puede ser que tu objetivo se enmarque con mayor facilidad en la meta 16, pero resulta que hay temas de paz transversales en la Agenda que también tienes que tomar en cuenta.

La herramienta de la que les he platicado hoy les permite aproximarse a la Agenda desde el objetivo, o desde el tema que les interesa. Ustedes pueden poner derechos humanos y les sale todo lo que está disponible en derechos humanos. Esto no habría sido posible sin la cooperación,



básicamente es ésta la que permite que las herramientas gratuitas estén al alcance de todos.

Hemos lanzado también, con apoyo de la cooperación, un mapeo de las políticas públicas porque definitivamente hay que escalar. En el mejor de los casos, estamos hablando de 5,000 empresas y resulta que tendríamos que estar llegando por lo menos a 300,000. ¿Cómo puede contar con 5,000 y pasar después a tener 300,000 empresas? Pues con políticas públicas inteligentes.

Esta guía les da un poco de idea sobre cómo es el estado actual de los informes y sobre la rendición de cuentas corporativas en temas de derechos humanos y empresas. Todavía hay muchos retos porque hay mucho miedo a examinar cómo están nuestras empresas. Queremos vernos perfectos a la hora de tomarnos la foto, pero la rendición de cuentas implica tomarse la foto como uno es en realidad, eso es lo que genera confianza. Por ello los invito entonces a que revisen esto.

Con eso quisiera concluir e invitarlos a pensar que la cooperación es una herramienta para lograr la cohesión y lograr que esta Agenda 2030 —dónde los derechos humanos estén muy presentes— nos dé tanto un propósito, como un lenguaje común para implementar la Agenda del Desarrollo, porque no puede seguir implementándose en silos. Ese ha sido el problema, porque hasta hoy los silos han alcanzado a un máximo de 300 empresas, 400 empresas, 500 empresas. ¿Cómo se escala de verdad? parte necesariamente de tener un lenguaje común, unas metas comunes, y ahí la cooperación de alguna manera es la que rompe con esta tendencia.

Muchas gracias.

Marco Antonio Pérez Ruíz



Coordinador del Pacto Mundial México

Muchas gracias. Es un honor estar en un foro tan importante representando al órgano empresarial más significativo que tiene la Organización de las Naciones Unidas, acompañado de agentes claves para el desarrollo y para la implementación de los derechos humanos. También es un honor compartir esta mesa con un grupo joven, apasionado y con tanta mujer.

Muchas veces al hablar de desarrollo se habla de inclusión de género, pero cada vez se habla con mayor frecuencia de inclusión generacional. Ahora, mientras leían la semblanza y me veían a mí, seguramente muchos de ustedes decían ¿cuántos años tiene?

Cuando he tenido la oportunidad y el privilegio de representar a México en diferentes Foros y Asambleas de Naciones Unidas, también muestran la misma cara. Pero eso habla muy bien de nosotros como país, sin duda soy el Coordinador más joven del planeta en llevar *Global Compact*. Eso habla de que en México, los jóvenes, que somos mayoría en población, tenemos mucho que decir, hacer y trabajar.



Somos de los países en dónde hay más jóvenes con posibilidad de toma de decisiones y de manejo de presupuesto. Entonces, esa pregunta de ¿cuántos años tiene? nos tiene que llenar de honor y de orgullo al decir que en México apoyamos y permitimos una inclusión generacional, una coexistencia no solamente de *millennials* sino de diferentes generaciones, para lograr este desarrollo.

Así, como hice este contexto personal, quisiera hacer un contexto sobre lo que es el Pacto Mundial, lo que es esta Red y también el momento clave y estratégico que estamos viviendo ahorita con la Agenda 2030. Es un momento histórico y quiero ser muy incisivo porque tuve la oportunidad de escuchar otras de las presentaciones, y con ustedes es con quién podemos hacer el cambio. De nosotros depende que lo que vamos a ver y lo que estamos reflexionado esta mañana y este día, no se quede en el tintero.

Nosotros, Pacto Mundial, somos un órgano que nace porque Naciones Unidas se da cuenta que el actuar de las naciones o de los Estados ya no es suficiente, era necesario también incluir a las empresas al hablar de desarrollo. Entonces, la ONU creó al Pacto Mundial hace quince años. El Secretario General Kofi Annan en el Foro Económico de Davos, llamó a un Pacto Mundial para que las empresas se alinearan a cuatro ejes temáticos con la finalidad de cumplir diez Principios a nivel global a favor del desarrollo.

Las empresas podrían decir: mi objetivo es lucrar, y hay que hablar claro, el objetivo de la empresa es lucrar. Muchas veces confundimos la responsabilidad social empresarial con la filantropía, el asistencialismo, el voluntariado y eso no es la responsabilidad social. Tenemos que hablar de sostenibilidad, es decir, alinear e incluir el ADN de la empresa con un principio de negocio.



Es decir, que las empresas operen y actúen de forma correcta en el sector en el que participan. No es solamente distribuir mejor las rebanadas del pastel, sino permitir y llevar a que se cocinen más pasteles y compartir el principio del valor compartido. Entonces, de esta manera, nace el Pacto Mundial fundamentado con 4 ejes, cada uno de estos ejes viene de diferentes Convenciones de Naciones Unidas.

Nuestro principal eje es lo que nos reúne esta tarde “Los derechos humanos”. La Declaración Universal de Derechos Humanos este año cumple 70 años, y nos encontramos con que es importantísimo tomar decisiones tomándola en cuenta y presentársela a las empresas. Los derechos humanos deben ser desplegados a las empresas no como una filantropía de ir a plantar árboles, sino de alinearlos con la operación y la materialidad de la empresa.

Muchas veces las empresas no conocen que lo que están haciendo se llama derechos humanos, muchas veces no saben que si se alinea esto con la Agenda 2030 puede tener un impacto global. Muchas veces los temas empresariales y los derechos humanos son presentados a través de la ignorancia, por ello Naciones Unidas creó una Red Global, la red de responsabilidad social cooperativa más grande del planeta.

Cabe destacar que México es el país número uno de todo el continente americano, incluido Estados Unidos y Canadá; con mayor cantidad de empresas adheridas. Somos el tercero del mundo, nada más nos encabezan España y Francia. Depende como nosotros veamos el vaso: si lo vemos medio lleno o medio vacío. Podemos decir: somos el primer país de América, el tercero del mundo con mayor cantidad de empresas adheridas a Naciones Unidas para cumplir y velar por estos diez Principios.

En México hay cinco millones y medio de empresas. Tenemos 739 organizaciones adheridas, no es ni el 1%. Tenemos mucho que hacer, pero



Naciones Unidas no puede sola con esta tarea, pese a que ya está la Agenda 2030. Contamos con la participación de otros actores como PODER, quien más adelante presentará herramientas claras para practicar y desenvolver los derechos humanos en el sector empresarial. Incluso presentamos la forma en que esto se puede capitalizar en las empresas.

El hacer las cosas bien, produce utilidades en las empresas; lo que no tenemos es la oportunidad de presentárselos y romper ese estigma sobre que somos filantropía pura, sino que la sostenibilidad es una forma de hacer negocios, una forma que disminuye riesgos, y una forma que te permite hablar con el mundo entero con esta nueva Agenda.

Por eso, el hecho de que estemos aquí presentes y el hecho de que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos nos convoque es aplaudible. Es importante que la CNDH se fije en el sector empresarial y que haya comisiones estatales de derechos humanos como la de Chihuahua, que es una de las pocas que está adheridas al Pacto Mundial. Uno podría pensar que el Pacto Mundial es exclusivo de las empresas, sin duda la naturaleza es empresarial, pero buscamos que sea una red de aprendizaje y colaboración en dónde el sector público y, sobre todo, la sociedad civil jueguen también un papel clave.

Uno de los mensajes que quiero dejar claros es que, cualquier organización se puede adherir al Pacto Mundial porque lo que busca es crear foros de diálogo, oportunidades de aprendizaje y de intercambio de herramientas. Pacto Mundial es un foro de aprendizaje, una red de intercambio, un acervo de conocimientos globales que vienen desde nuestras oficinas centrales en Nueva York para tropicalizarlos en México. Como ya lo dijo Andrea, trabajamos con la metodología universal más estandarizada que es el GRI.



Pacto Mundial en México no puede adaptarse a las necesidades o costumbres mexicanas solo, ya que requiere del foro, del diálogo en donde los integrantes de la Red señalen qué es lo que requiere México. La prioridad de la Red es llevar a cabo la Agenda 2030 a partir de la colaboración con el sector empresarial, el gubernamental y el de la sociedad civil como los expertos. Con esta introducción me gustaría dar pie a los datos.

Naciones Unidas nos presenta información que indica que si seguimos como estamos actuando y operando, en el 2050 no vamos a tener recursos naturales, no vamos a tener la forma de operar; de seguir así y con esta idea nos acercamos a las empresas para decirles que sí les debe importar el desarrollo sostenible.

Hoy usamos 1.5% de nuestros recursos, es decir, debemos tener medio planeta volando como nuestra luna para usar los recursos al máximo. Que quiere decir, que nos vamos a terminar los recursos de las próximas generaciones.

Hoy tenemos una media de vida de 75 años, después la vamos a tener de 85 años en el mundo. Hoy tenemos cierta cantidad de población mundial y habrá 9,000 millones de personas habitando el planeta, es decir, va a haber más gente usando los mismos recursos y gracias al avance de la tecnología, van a vivir más tiempo.

Van a existir en el futuro muchas más mega ciudades. Va a haber mucho más desarrollo de tecnología. Ahora todos tenemos entre dos y tres aparatos: tabletas, teléfonos inteligentes, después, van a haber diez, ¿qué va a pasar con esos residuos?, el mundo está creciendo, se está desarrollando. La pregunta es si hoy, 2015, estamos utilizando el 1.5% de nuestros recursos ¿qué va pasar en el 2050 con más gente?, ¿con qué recursos vamos a trabajar?



Aquí nuestro discurso no va limitado a las siguientes generaciones, sino a nosotros como generación que en 10, en 15, en 20 años no vamos a poder sostener el actual modo de producción. Lo que está pasando ahorita en la COP21 es un momento también histórico; por el calentamiento global, si no se llegan a estas metas que pueden ser tachadas como políticas, el mundo no va a darse la capacidad de responder a lo que estamos haciendo.

Es emergente y es urgente que tomemos estas decisiones para la Agenda 2030. Preguntas tan naturales como: ¿en dónde vamos a vivir?, ¿con qué vamos alimentar a tanta gente si ya no van a ver esos recursos? No quiero ser amarillista, simplemente quiero presentarles lo imperioso y lo urgente que es esta Agenda 2030.

¿Qué energías son las que vamos utilizar?, ¿cómo nos vamos a movilizar? Es así como la Organización de las Naciones Unidas a partir del gran aprendizaje que le dejó la implementación de los Objetivos del Milenio, se da cuenta que los países si se pueden poner de acuerdo. Pese a lo anterior, esta tarea no es exclusiva del gobierno, porque ahí pueden existir muchos otros tintes al hablar de desarrollo.

Es importante ponerse de acuerdo en una agenda global urgente en dónde las empresas jueguen un papel clave, lo histórico aquí es que Naciones Unidas llama de forma explícita a que sean las empresas las que generen tecnología así como el desarrollo en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Es decir, el mundo te está poniendo 17 objetivos súper ambiciosos.

Debemos ser la generación que acabe con la pobreza, no ser solamente la generación de *Twitter*, de *Facebook* que vivimos en 2 milenios; hemos de ser la generación que acabe con la pobreza y con la hambruna, suena



totalmente discurso político pero se nos ha dado la métrica para alcanzarlo a través de una agenda muy específica.

Nosotros podemos ver lo difícil que es ponerse de acuerdo con alguien para ir a tomar un café, imagínense ahora 193 países que se pongan de acuerdo. Estado, empresa y sociedad civil en una sola Agenda, esto es histórico; es histórico porque son 17 Objetivos que cada quien tomará los más prioritarios y cada quien sabrá usar herramientas como la que ofrecemos en conjunto el Pacto Mundial con el GRI para alinear, que no se quede esto en el tintero, y que a partir de las operaciones del 2016 trabajemos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Son 15 años para que una empresa alinee sus objetivos empresariales con estos objetivos de desarrollo y nosotros, como Pacto Mundial les presentamos la oportunidad de capitalizarlo, hablando todos un mismo lenguaje, identificando nuevas oportunidades de mercado de negocios.

Ya Andrea Pradilla presentaba los 17 Objetivos, cinco de ellos hacen referencia a la persona, son los cinco primeros; hay otros cinco que hacen referencia a la prosperidad, que son aquellos que de forma natural al sector empresarial los podrían involucrar: el objetivo 8, el 9 y el 12 de consumo responsable, pero no excluyen los demás objetivos al sector empresarial.

Cinco hacen referencia a los cuidados del planeta y nos quedan otros dos, el 16 y 17. El 16 que habla de la paz, la empresa como generadora de paz, retomando la línea con la filosofía que compartimos con GRI, no podemos pensar en empresas exitosas sin contemplar una sociedad exitosa. Y, finalmente, el 17 que es lo que estamos haciendo esta tarde, promover los Objetivos.



Uno podría decir ¿cómo los lleva acabo una empresa? Les voy a poner un ejemplo sobre una de las empresas líderes que en Pacto Mundial siempre utiliza. Es una empresa restaurantera y hace referencia al Objetivo de Desarrollo número 12 qué es el consumo responsable.

Yo aquí les pregunto: ¿pueden levantar la mano quienes tomaron café esta mañana?, ¿alguien me puede decir cómo tomar café?, ¿alguien lo toma con leche?, ¿solo cargado?, ¿quién de ustedes toma café libre de violaciones de derechos humanos? Puedes decir muchas cosas respecto a estas preguntas, las empresas pueden prometerte que en las operaciones dentro de sus instalaciones no hay ninguna violación de derechos humanos.

Si eres una empresa restaurantera, y ofreces un buen café mexicano, seguramente viene de la Sierra de Puebla, de Veracruz, en tu cadena de valor que son éstos los primeros proveedores, los primeros productores, ¿podemos garantizar que en ellos no hay violaciones de derechos humanos? ¿podemos garantizar que en ellos no hay algún tipo de violación a derechos infantiles?, ¿a trabajo infantil? Este es el papel clave y estratégico en donde a través de las empresas podemos promover la implementación, la información, la educación de los derechos humanos por medio de la cadena de valor.

Esto mismo lo podemos replicar en el gobierno, en las comisiones estatales de derechos humanos. Ustedes con el aforo y la cadena valor tan grande que tienen pueden hacer una alianza estratégica con el Pacto Mundial y ser nosotros quiénes generemos ese contenido. Los invitamos a ser una red más grande, no para tener el primer lugar global y que digan que México es quien tiene más empresas adheridas a los Principios de Naciones Unidas del Pacto Mundial; sino para darle valor a la red y que sea la red aquella que genera el acervo de conocimientos.



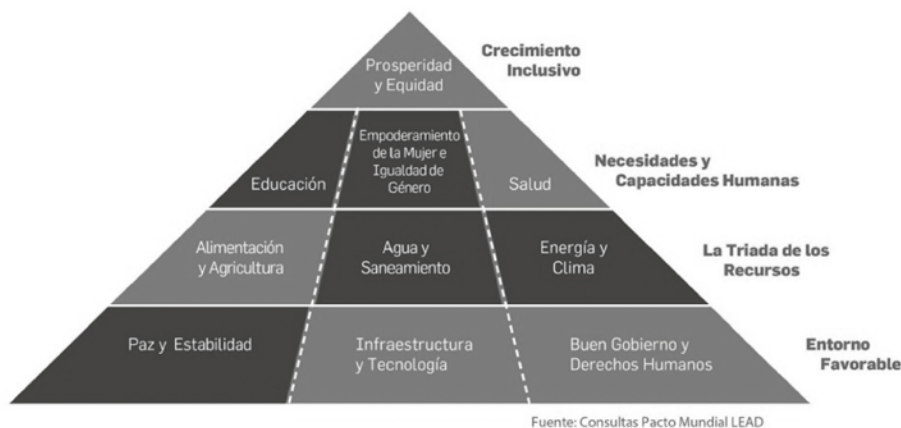
Entonces, esta Agenda es clave, es estratégica y llama de forma explícita a que sean las empresas quienes la lleven a cabo. Por obvias razones, somos nosotros el Pacto Mundial el órgano natural para implementar y difundir este objetivo en foros como el de esta mañana, a fin de alinear estas estrategias.

Ahora bien, al preguntarnos cómo es que llegamos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible tendríamos que exponer que en los últimos dos años tuvimos encuentros con las empresas adheridas al Pacto para construir lo que se conoce como la arquitectura post 2015-20. Antes de que se conociera la Agenda 2030, tomamos como referencia los Objetivos del Milenio para plantear diferentes triadas, para conocer el impacto que podrían tener las empresas.

La base de la pirámide para explorar dicho impacto hace referencia al contexto, es decir, a las variables que no dependen de la empresa como puede ser el gobierno o incluso la generación de paz. Aquellas que están en azul marino (ver imagen), son esos elementos que las empresas mexicanas definieron como prioritarias para la Agenda 2030 en México. Estos temas son los que primero vamos a empezar a trabajar para que, de forma transversal, los demás Objetivos de Desarrollo se vayan generando.



AGENDA POST 2015 ÁREAS PRIORIZADAS EN MÉXICO



Business for Peace es una herramienta de Naciones Unidas y del Pacto Mundial que vamos a presentar el año que entra en México; por medio de este instrumento la empresa se puede percibir como una generadora de paz al tiempo que puede comprender el papel clave que tiene en esta cadena de valor nacional.

La parte media de la pirámide, hace referencia a los recursos naturales y es ahí donde podemos hablar de alimentación y agricultura, por ejemplo. También podemos hablar de otros dos elementos que son prioritarios y que generan como consecuencia los demás objetivos; que puede ser agua, saneamiento y energía.

México está viviendo un momento histórico con la reforma energética y al mismo tiempo está tomando parte porque ya tenemos incentivos económicos que llaman a las empresas a que no se quede en experiencias voluntarias sobre medición de gases de carbono. Se está propugnando para que exista algún tipo de refuerzo, o de condicionamiento



positivo o negativo para aquellos que cumplan o no con los derechos humanos. A diferencia del agua podemos tener muchísimas normas, pero todas son voluntarias y no se auditan. Entonces, hay que ver cómo se desarrolla México y el papel de las empresas que son los principales consumidores de estos dos recursos.

La triada de los recursos humanos tiene que ver con la educación como eje transversal. Siempre que hablamos de educación observamos una analogía con una carrera: todos los países han entrenado y están a punto de salir. México está compitiendo con Noruega, Suecia y Finlandia que tienen muchos años de preparación.

Ya van a salir: ¡en sus marcas, listos, fuera! A México, le dices espérate cinco segundos porque eres mujer. Luego, espérate otros cinco segundos porque eres indígena. Espérate otros cinco segundos porque no hay libros que estén en tu dialecto. Ya quince segundos después, por más que estuviera preparado México pues, ya le llevan 15 segundos de ventaja los demás; a los primeros cien metros lo detienes y le dices: espérate otros cinco segundos porque hoy tus maestros están en manifestación.

Por más que estemos potenciando el tema del respeto por los derechos humanos, y tengamos la capacidad, y seamos los jóvenes quienes podamos llevar a cabo el desarrollo en México, la educación es algo que nos está frenando cuando es algo clave y básico. La educación es un tema que debe también importar a las empresas, es una cuestión en donde se debe cambiar completamente el *chip*.

Por ejemplo, solamente el 43% de la población que es mujer y económicamente activa, tiene empleo en México. Independientemente de los fines y de las consecuencias morales que esto pueda tener, tienes que presentarte con tus empresas y comunicarles que no nos podemos dar el lujo como país de desaprovechar el 51% de nuestra población.



Son las mujeres quienes pueden llevar a cabo esta consistencia. Y si quieren les presento la cifra de mujeres que están en puestos directivos, es nula, es mínima aquí en México. Tenemos estos puntos para empezar a trabajar hoy y lo estamos haciendo junto a todo el mundo, no estamos solos. Naciones Unidas, a través del Pacto Mundial nos lleva y nos da las herramientas de acompañamiento, de diálogo, de aprendizaje, de intercambio de ideas, para que esta Agenda no se quede en papel.

Una las características de la Agenda 2030 es la escalabilidad que se implementa a través de la mentalidad *think globally and act locally*, lo anterior implica usar lentes para ver la problemática local con una perspectiva global y darnos cuenta que estos objetivos que presentaron en Naciones Unidas a finales de septiembre con el Papa Francisco, con Malala y con 193 jefes de Estado, es algo que a nivel local nos debe de representar algún tipo de movimiento, incluso a nivel personal.

Nuestro objetivo es lograr una sostenibilidad global, una sostenibilidad económica, una inclusión laboral y para eso lo vamos a llevar a cabo a nivel local, empezando a trabajar en México. Nos presentaba Suecia casos ejemplares de empresas suecas líderes en *Global Compact*. Existen 100 empresas con operaciones aquí en México, pero ni una está adherida a nivel local en México.

Lo veíamos con PODER, cuando nos visitaban algunos diputados del Parlamento Alemán, había empresas alemanas que tenían adhesiones, líderes globales en Alemania pero, que aquí en México, tenían violaciones severas de los derechos humanos y posiblemente era por ignorancia o negligencia. La forma en Alemania de percibir al sindicato es muy diferente a la forma en que México percibimos al sindicato, tienen un *know how*, una metodología tan clara, tan metódica, que cuando la utilizamos aquí en México descuidaban ese tema. Por eso es importante



que, aunque estén adheridos a nivel global, se adhieran a nivel local para tener también las características y las consecuencias del país.

Vamos a concluir, viendo un poco cómo está el Pacto Mundial hoy en día. Hay 13,000 organizaciones en todo el mundo, 738 en México, les decía somos el tercer país con mayor cantidad de organizaciones, el 60% son empresas, el 40 % es sociedad civil y gobierno.

De nuestras empresas mexicanas, el 98% son Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES). Entonces podríamos decir que somos un país que con PYMES está logrando un desarrollo económico y que a través de ellas está llevando un cambio en materia de derechos humanos.

Son cuatro ejes en los cuales se basan nuestros Diez Principios. El primero, son los derechos humanos; voy hablar simplemente de nuestros primeros principios, que es promover, cuidar y respetar los derechos humanos dentro de la empresa. El segundo, que es todavía más importante, no ser cómplice de violaciones a los derechos humanos en tu cadena de valor (el ejemplo del café).

Están también aquellos que se basan en la OIT que son 4 Principios de Estándares Laborales. Hay otros tres principios de medio ambiente que se basan en la Declaración de Río, y ahora en la COP21 se van a rectificar. Y los Principios Anticorrupción que, irónicamente, vienen de la Convención de Mérida, México.

Nosotros pedimos que las empresas o las organizaciones presenten un informe al menos una vez al año, que lo suban a nuestra página. Una página que tiene un *networking global*, donde cualquier persona o cualquier organización del mundo adherida al Pacto puedan acceder; y donde no somos nosotros Naciones Unidas, ni Pacto Mundial quienes los auditamos o quienes les damos seguimiento, sino esperamos que sea la



cadena de valor, los grupos de interés, aquellos que digan: tú estás adherido al Pacto de forma pública, tú estás adherido a Naciones Unidas, esperamos que tengas un comportamiento decente sobre los derechos humanos.

Concluyo dejándoles aquí mis datos. A través de *Twitter* podemos estar mucho en contacto: mperez@pactomundial.org.mx

Muchas gracias.

Paloma Muñoz Quick



Asesora del Departamento de Derechos Humanos
y Desarrollo del Instituto Danés de Derechos Humanos

En primer lugar, en nombre del Instituto Danés de Derechos Humanos, quisiera agradecer a la Comisión Nacional de Derechos Humanos por invitarnos a participar en este importante Foro.

Para los que no saben, el Instituto Danés es el equivalente a la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México; tenemos el mandato de proteger y promover los derechos humanos en Dinamarca y en el extranjero, lo cual nos diferencia de muchas otras Instituciones Nacionales de Derechos Humanos.

Asesoramos a los Estados, organizaciones independientes y empresas a fin de asegurar el respeto a los derechos humanos. En particular, a través de investigación, herramientas y colaboraciones con actores claves, buscamos contribuir a un ambiente donde los impactos adversos de las empresas son minimizados, y donde las empresas pueden contribuir de forma positiva al desarrollo sustentable de un país. Colaboraciones claves en esta materia incluyen con los gobiernos de Chile y Colombia sobre la elaboración de planes de acción nacional sobre empresas y dere-



chos humanos, como también con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Hoy quisiera hablar específicamente sobre algunas iniciativas que se pueden observar en las Américas sobre el tema de derechos humanos y empresas, y en particular, algunas iniciativas que buscan fomentar la cooperación entre los Estados, incluidos los gobiernos y las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos o INDHs, para impulsar el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas.

A nivel regional, vemos que la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial es un tema cada día más relevante para este hemisferio, dado que no es posible hablar propiamente de desarrollo sin respeto pleno por los derechos humanos por parte de las empresas. Sin embargo, el desarrollo económico en muchos países se ha realizado con actividades empresariales que impactan negativamente en la situación de los derechos humanos, generando violaciones, en relación al medio ambiente, acceso a la tierra y derechos de los pueblos indígenas, dando así lugar a protestas y en muchas ocasiones a manifestaciones de violencia, en particular contra defensores de derechos humanos.

A nivel interamericano, estos desafíos se han comenzado a abordar en los diferentes organismos de la Organización de Estados Americanos (OEA). En la Asamblea General, por ejemplo, en junio 2014 se aprobó la primera resolución sobre la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial. La resolución apoya firmemente a los Principios Rectores de ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Y además provocó una serie de medidas para promover y aplicar los Principios Rectores en el hemisferio, incluido el intercambio de información y de mejores prácticas entre los Estados miembros en una sesión especial sobre esta temática, que se llevó a cabo en enero de



2015. La sesión especial contó con la participación de múltiples actores del Estado, sociedad civil y empresas.

Además, la Resolución solicita a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), a que dentro del ámbito de sus competencias continúe apoyando a los Estados en la promoción y aplicación de los compromisos estatales y empresariales en el ámbito de empresas y derechos humanos.

Cabe mencionar entonces, que el Sistema Interamericano ha abordado los impactos de las empresas en los derechos humanos desde hace ya muchos años. Su trabajo en esta área se ha centrado en el deber del Estado de proteger los derechos humanos en casos relativos a los impactos de las empresas. Estos esfuerzos han sido claves en la creación de jurisprudencia progresiva, ayudando así a garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, así como la reparación para las víctimas de abusos. En este sentido, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha desempeñado un papel notable en la creación de procedencia legal internacional que en muchos aspectos informa, y de hecho podría llegar a fortalecer, el marco establecido en los Principios Rectores de la ONU. A modo de ejemplo, la jurisprudencia ha identificado en relación a los derechos de los pueblos indígenas y tribales una serie de estándares relativos al derecho a un medio ambiente seguro y saludable, el derecho a la consulta previa y, en algunos casos, el consentimiento informado, el derecho a la participación en los beneficios del proyecto; y el derecho de acceso a la justicia y la reparación.¹

Por su parte, en 2014 la Comisión Interamericana oficialmente incluyó la temática de derechos humanos y empresas, haciendo referencia explícita a los Principios Rectores de ONU en el plan de trabajo de su

¹ Casos: Yanomami de Brasil o Pueblo Saramaka de Surinam.



Unidad sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Es en esta Unidad, así como en la nueva División de Políticas Públicas, donde el tema de derechos humanos y empresas reside. Aquí se aborda la temática sobre el asesoramiento de Estados en relación con los Planes Nacionales de Acción, como también audiencias temáticas, monitoreo de país e informes temáticos, con apoyo del Instituto Danés de Derechos Humanos a través de nuestro convenio de colaboración.

A nivel nacional, en vista del llamado del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Planes de Acción en Empresas y Derechos Humanos, y la Resolución de la OEA que ha llamado a Estados miembros a implementar marcos de empresas y derechos humanos, se puede observar una proliferación de iniciativas y procesos de elaboración de Planes de Acción, incluyendo en Brasil, Chile, Colombia, Estados Unidos, Guatemala, México y Nicaragua. Sin embargo, ningún país del hemisferio ha publicado un Plan de Acción aún, por lo tanto es difícil hablar de buenas prácticas o lecciones aprendidas. De igual forma, algunas tendencias positivas se pueden observar.

Por ejemplo, en varios países como Chile, Brasil, Estados Unidos y México, se están elaborando líneas de base para evaluar el estado actual de la implementación de los Principios Rectores con el objetivo de informar la eventual elaboración del Plan de Acción. Si bien este tipo de análisis es un componente integral en el proceso en todos estos países, actores de la sociedad civil son los encargados de elaborar estas evaluaciones, de tal forma que permitan una evaluación imparcial del Estado por terceras partes independientes. Por su parte, consultas amplias o movilizaciones a favor de Planes de Acción se observan. En varios países existen Grupos Interministeriales y Grupos Multi-Partitas con actores de Estado, empresas, sociedad civil y sindicatos encargados de elaborar los Planes de Acción. Y si bien, ningún país ha lanzado su plan, se observa con interés el enfoque extraterritorial en algunos casos.



Por otro lado, los desafíos también se pueden observar, incluyendo la falta de conocimiento sobre esta temática en las diferentes instituciones del Estado, lo que dificulta la coherencia política y la participación de diferentes instituciones en la elaboración de los planes. Además, la falta de recursos humanos y financieros han dificultado el proceso de elaboración de planes, en consideración de los otros desafíos en materia de derechos humanos que países en nuestra región enfrentan. La confianza entre las diferentes partes interesadas en el proceso, también es un desafío dado los altos niveles de la polarización en algunos países.

Quisiera ahondar un poco en el caso de Chile para ilustrar algunos de estos puntos en más detalle.

Chile ha expresado su compromiso con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas. Este compromiso se ha visto reflejado en el impulso que ha liderado a nivel regional en la OEA, donde impulsó la Resolución de 2014 sobre Empresas y Derechos Humanos, y organizó una Sesión Especial sobre la materia en enero de 2015.

En línea con el compromiso expresado, el Gobierno de Chile está coordinando el desarrollo de un Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas. Con el fin de liderar la coordinación del proceso, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha fortalecido su institucionalidad creando la Unidad de Derechos Humanos y Empresas, la que está encargada de la coordinación de los diferentes aspectos relacionados con el desarrollo de este Plan, además del seguimiento y aportes al tema en el ámbito interamericano y universal.

Desde la creación de la unidad, el Ministerio antes mencionado en colaboración con el Ministerio de Economía, ha creado un grupo interministerial compuesto de 10 Ministerios para asegurar coherencia política



entre las instituciones a lo largo de todo el proceso de elaboración del Plan.

Como un primer paso para desarrollar el Plan, se está realizando un estudio de evaluación con el objetivo de evaluar el grado de alineamiento entre el marco normativo de Chile y los Principios Rectores. En ese sentido, se busca identificar la situación actual en Chile respecto al impacto que generan las empresas en los derechos humanos, las buenas prácticas y los vacíos que permiten que se generen estos impactos. De esta forma, será más fácil identificar las áreas en que se requieran reformas —legislativas o de políticas públicas— o incentivos que impulsen a las empresas a evitar estos impactos negativos.

La elaboración del estudio está a cargo de la Universidad Diego Portales, quienes reciben apoyo técnico del Instituto Danés. Por su parte, la Universidad está utilizando la metodología elaborada por el Instituto Danés y la ONG ICAR, que forma parte de nuestro Kit de Herramientas de Planes de Acción Nacionales publicado en 2014. El *Kit* se ha diseñado para ser utilizado con flexibilidad, por lo que los gobiernos y otras partes interesadas pueden desarrollar Planes de Acción que correspondan a las circunstancias y prioridades nacionales.

Considerando que Chile también es parte de diversas Convenciones regionales, el estudio se está elaborando aplicando un método de regionalización que considera los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. En este sentido, el desarrollo de un Plan de Acción no es solamente una oportunidad de implementar estándares globales de derechos humanos y empresas, sino también una oportunidad para que los Estados se adhieran a los estándares regionales, que en el caso de empresas y derechos humanos en las Américas, pueden incluso ser más altos.



Además de esta evaluación inicial, otro aspecto clave del proceso es la participación activa de todos los actores interesados pues permite conocer las perspectivas de los diferentes sectores en los cuales incidirá el resultado del Plan y, adicionalmente, le brinda legitimidad a éste. Para que todos los actores puedan participar eficazmente, es necesario generar capacidades e instancias de intercambio. Por esta razón, el gobierno de Chile organizó un Seminario Nacional en 2015, como un primer paso para abrir un debate nacional, y desde entonces, diversos sectores han recibido capacitación.

Para llevar a cabo todo lo anterior, además de la asesoría otorgada por el Instituto Danés, Chile ha solicitado asistencia técnica a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Otra cuestión que Chile ha considerado vital, es mantener el intercambio entre los Estados que trabajan el tema para compartir constantemente experiencias —tanto positivas como negativas— y proyectos futuros. En este sentido, Chile convocó a una reunión de expertos nacionales y/o delegados de las Misiones latinoamericanas en Ginebra el 17 de noviembre de 2015 en el marco del Cuarto Foro de Empresas y Derechos Humanos. Los países que participaron incluyeron a Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Guatemala, Perú, México y Nicaragua.

El último punto que quisiera mencionar sobre Planes de Acción es que el Instituto Danés y SEGOB de México están explorando una colaboración similar a la que tenemos con Chile en torno al Plan de México.

Ahora, si bien es crucial que los gobiernos lideren los procesos de Plan de Acción, las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos o IND-Hs, y la cooperación entre ellas, también es clave para materializar los Principios Rectores y abordar el modo en que las empresas afectan los derechos humanos en la práctica. En 1993, la Asamblea General de la



ONU adoptó los denominados Principios de París que definen la estructura y las responsabilidades de las INDH; los Principios de París encomiendan a las INDH la implementación de estándares internacionales de derechos humanos a nivel nacional.

El importante rol de las INDH en esta área fue reconocido en los Principios Rectores mismos, que señalan que las empresas deben consultar de manera externa a expertos con credibilidad e independencia, como INDHs, para poder comprender el contexto local. Con respecto al pilar sobre acceso a reparación, las INDH se incluyen entre los mecanismos claves de reclamación estatales.

Por su parte, en el ámbito interamericano, la Resolución de 2014 de la OEA insta a las INDH a fomentar un diálogo constructivo entre empresas, gobiernos, sociedad civil y otros sectores sociales para la implementación de los Principios Rectores.

Cabe mencionar que, la creación en 2009 de un Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Empresas del Comité Internacional de Coordinación de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos (CIC), ha contribuido a capacitar y promover el rol de las INDH en esta materia. Asimismo en 2010, se adoptó la Declaración de Edimburgo en el marco de la X Conferencia Internacional del CIC, donde se considera de qué modo las INDH podrían involucrarse en cuestiones relativas a empresas y derechos humanos.

En la práctica, las INDHs de América Latina son muy activas en la materia; por ejemplo, como parte de la obligación del Estado de proteger, en 2007 la Defensoría del Pueblo de Perú presentó un informe extraordinario al Congreso denominado *Los conflictos socioambientales por actividades extractivas en el Perú*, que incluyó recomendaciones destinadas a



empresas del sector extractivo y a la sociedad civil sobre cómo mejorar su relación y evitar que la violencia escale.

En Chile, con respecto a la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, la INDH está colaborando con el Instituto Danés en la preparación de una Guía Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas. La guía ofrece orientación para ayudar a que las empresas respeten los derechos humanos y contribuyan al desarrollo.

Con respecto al acceso a la justicia, la INDH de Venezuela ha llevado ante la justicia al menos tres casos relativos a violaciones de derechos humanos cometidas por empresas, en los cuales se otorgaron reparaciones efectivas que generaron precedentes judiciales importantes sobre el tema.

Uno de los productos más importantes que ha resultado de la colaboración internacional entre las INDHs, es la Guía y el Curso de *e-learning* sobre Empresas y Derechos Humanos para INDHs; juntos constituyen un instrumento de aprendizaje de acceso gratuito sobre empresas y derechos humanos. La Guía y el *e-learning* han sido desarrollados por el Instituto Danés en nombre del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos del CIC.

Para concluir, quisiera enfatizar que vemos una proliferación de iniciativas en la región que buscan asegurar el respeto a los derechos humanos por las empresas. Cuanto más dinámica sea la cooperación y la interacción entre los Estados con los Principios Rectores y otros actores interesados que se ocupan de promover que las empresas respeten los derechos humanos, mayores serán los beneficios para trabajadores, comunidades locales, defensores de derechos humanos y definitivamente el desarrollo sustentable de las Américas.

Karla Lizzeth Guerrero Lozoya



Coordinadora Nacional de ISO 26000 en Compras Sostenibles

Buenas tardes a todos, quisiera platicarles durante mi intervención acerca de los retos que las empresas enfrentan en temas de derechos humanos.

El primer reto es el **desconocimiento elegido**, en muchos casos, de las posibles violaciones a los derechos humanos en los que pueden incurrir, ya sea en su operación diaria o a través de la cadena de valor, directa o indirectamente.

La cadena de valor, que son nuestros proveedores, son altamente riesgosos porque pueden cometer violaciones a los derechos humanos en su operación aún sin saberlo, y la realidad es que las empresas no siempre son conscientes de ello. Este es un reto del que hemos hablado desde hace más de cinco años, pero no hemos podido todavía, a nivel empresarial en lo general, llegar a una solución en la que nos aseguremos que nuestra cadena de valor esté libre de problemas medioambientales y sociales.

Les voy hablar de lo que es el ISO 26000, pues define y agrupa ciertos conceptos que me gustaría compartir.



¿Alguien ha escuchado hablar del ISO 26000? El ISO 26000 es una norma del *International Standards Organization* (ISO) en la que participamos para su elaboración representantes de 99 países y 42 organizaciones internacionales. Para asegurar representatividad de todos los *stakeholders* se nos pidió que el Comité de cada país, tuviera representantes de gobierno, academia, ONG, sindicatos, consumidores —porque esta norma fue pedida por los consumidores— e industria.

Tuve el honor de representar a la industria de México durante todo el proceso. Fue el grupo más numeroso a nivel internacional para ISO hasta la fecha y esto es muy valioso pues fue un foro en el que la industria pudo incidir, o pudo opinar en temas de responsabilidad social. Seamos francos, la industria es la que más va a tener que usar esta norma, necesitábamos que contuviera realmente cosas que le sirvieran.

Dentro de este ISO, se encuentran contempladas todas las iniciativas que se han estado platicando durante el evento. De hecho, tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el Pacto Mundial tenían derecho a veto durante todo el proceso de desarrollo. Si ellos decían que la norma no salía, la norma no se emitía. Se tuvieron que hacer *memorándums* de entendimiento (MOU), tuvimos representantes en todo momento dentro de las negociaciones, y la norma está avalada por todas y cada una de estas organizaciones.

¿Qué incluye la norma ISO 26000? Inicia con siete principios básicos para que cualquier organización pueda llamarse socialmente responsable. Cabe destacar que la ISO 26000 no es certificable, el grupo internacional está en contra de la certificación de responsabilidad social. No hay alguien moralmente capaz de certificarte en ética y en medio ambiente al mismo tiempo.



Si podemos, por ejemplo, tener un área de oportunidad en medio ambiente y entonces buscar la certificación en esta área, pero no hay todólogos en responsabilidad social, y el que diga que es todólogo miente.

Continuando con los principios de responsabilidad social, éstos se definen como: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto al principio de la legalidad, respeto de normativa internacional de comportamiento — cuando nuestras leyes no están en un buen nivel hay que ver la normativa internacional de comportamiento—, y el respeto total y absoluto a los derechos humanos en toda nuestra esfera de influencia.

Otra parte que esta Norma estableció son las siete materias fundamentales en las que todas las organizaciones debemos de trabajar. Ninguna de las empresas puede decir que no le aplica alguna de ella.

La primera de ellas es la gobernanza organizacional y esa es transversal a todas las otras materias. Sin una buena gobernanza, sin un buen proceso, sin indicadores claros y definidos, no se puede llevar a cabo ninguna acción porque no se les puede medir, publicar y mejorar.

La siguiente materia es derechos humanos. Para crear la materia fundamental de derechos humanos, obviamente caminamos de la mano de la Organización de las Naciones Unidas y de Amnistía Internacional, de Transparencia Internacional y de todas aquellas organizaciones que se dedican a cuidar que los derechos humanos sean respetados.

En esta materia hay un concepto, que a mí se me hace muy importante y que creo que es el meollo del asunto en el tema de las empresas y derechos humanos, y se llama: **complicidad**. Esta materia nos habla de tres tipos de complicidad: i) la complicidad directa (yo quite a las personas a golpes y me vale); ii) la complicidad beneficiosa (yo no quite a los mani-



festantes, le hable a la policía para que los quitará) y, iii) la tácita (yo sé que alguien está violentando los derechos humanos, yo no me beneficié, no tengo nada que ver; pero no los denuncio).

Esos son los tres tipos de complicidad que la ISO nos establece basados en las convenciones de la ONU y, creo que todas las empresas, en algún momento, caen en este tipo de complicidad.

¿Qué podemos hacer para implementar un ISO 26000 ya que no es certificable? Una solución es hacer un diagnóstico y, con base a eso crear un modelo de involucramiento o un modelo de responsabilidad social. Hemos publicado y aplicado alrededor de unos cuarenta o cincuenta diagnósticos en los últimos tres años.

El primer comentario en todas y cada una de las empresas a las que hemos ido es el siguiente: “¿derechos humanos? estoy súper bien, no hay un solo niño en toda mi empresa”. Qué bueno, pero qué nos dice esto, que hay un desconocimiento total de lo que significan los derechos humanos.

A veces no son violentados de manera consciente, sino por desconocimiento. Casi no hay empresa que haga un análisis de riesgo de derechos humanos en toda su cadena productiva. No la hay, la realidad es que no tenemos esos análisis de riesgo, a menos de que seamos una minera, o que trabajemos en el campo o en lo textil, que son los más riesgosos. Pero en general, son pocas las empresas en México, casi nulas, las que tienen un posicionamiento claro en temas de derechos humanos. No lo han visto como una necesidad.

Ligado con la metodología GRI, vuelve a surgir la obligación de un análisis de materialidad de mejor manera. El análisis de materialidad existía desde siempre, pero la realidad es que agarrábamos los indica-



dores y decíamos: este sí, este no, este no me conviene, este tampoco, este sí lo tengo.

El análisis de materialidad consiste en que nosotros preguntemos y nos involucremos con nuestros grupos de interés, para saber qué quieren saber acerca de nosotros. Esto obviamente lo puedes llevar más allá, no nada más para hacer el reporte, sino para tener toda tu estrategia.

Uno de los temas que ya traemos los grupos de interés en la mente, pero que las empresas no están atendiendo, son los derechos humanos. Por ejemplo, los consumidores estamos un poco más conscientes de que gracias a nuestras elecciones de compra, ayudamos o no ayudamos a violentar los derechos humanos y por eso quizá haya surgido la norma ISO 26000.

Si ustedes se meten a internet van a encontrar una herramienta que se llama *myslaverychain.org*. Ustedes pueden meter sus hábitos de consumo y te dice cuántos esclavos trabajan para ti. Si compramos en Zara hace dos años, pues teníamos muchos esclavos.

Es por eso que es importante que las empresas realmente tomen un compromiso formal, primero con el análisis de las posibles violaciones a los derechos humanos que tienen, no solamente en su ámbito interno, sino en su cadena de valor.

Segundo, con la educación. Hay un proceso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es el de la Empresa Familiarmente Responsable, de las empresas a las que les hemos ayudado en los últimos tres años a sacar el distintivo, ninguna me ha podido dar un análisis médico sin SIDA y embarazo, eso es una violación directa a los derechos humanos, y no hablemos de la discriminación que hay dentro de las empresas; discriminación de género, de edad, de condición.



Otro de los retos, es precisamente que las personas que se sienten violentadas dentro de una organización, cuenten con los medios de protección y denuncia necesarios. Generalmente, estas personas salen de la organización, prefieren buscar trabajo en otro lado que ponerse a pelear por un tema de discriminación o por un tema de acoso dentro de las organizaciones.

Todas las empresas cuelgan estos temas del código de ética, pero de ahí no pasa, no hay realmente una educación dentro de las mismas. No quiero decir con esto que todos los días está pasando de todo dentro de las empresas, hay algunas que desde su fundación realmente son muy éticas y respetan los derechos humanos. Pero la generalidad, no sabemos cómo reaccionar ante un tema de acoso, al menos aquí en México; o un tema de discriminación de cualquier tipo.

También es un tema de equidad de género. Yo puedo poner una cuota de que por cada entrevista que haga, me van a entrevistar a una mujer y a un hombre, pero al final del día la decisión queda al dueño de la vacante y ya no puedo asegurar que se va a quedar realmente con una persona sin tener alguna preferencia o prejuicio.

Hace rato decían que no hay mujeres en puestos directivos. Yo soy un ejemplo de una mujer que se tuvo que salir de una empresa porque ya las condiciones no eran las suficientes para que pudiera compaginar mi vida familiar con la laboral. El sueldo no era el ideal y la oportunidad de crecimiento no era la necesaria.

Tienes que buscar otras opciones. No es que no haya talento, y no es que las mujeres quieran dejar de trabajar, yo vivo en Monterrey y generalmente la sociedad todavía es conservadora: te casas y te vas a tu casa.



En mi caso no, pero de ese elemento se valen muchas empresas: “para que le invierto si se va a casar y se va a ir”. La realidad es que no me tendría que ir si tuvieras guarderías, no me tendría que ir si mi jefe no me exigiera estar aquí hasta las diez de la noche, no me tendría que ir si las condiciones de la empresa fueran diferentes.

Tenemos muchos retos, como empresa sí tenemos muchos retos, y lo primero es capacitar y sensibilizar a todos los niveles organizacionales en que sin el respeto de los derechos humanos, la empresa no va a ser sostenible en el largo plazo.

Gracias.

TERCERA MESA

La promoción de los Derechos Humanos
y la Responsabilidad Empresarial

Ramiro Rivadeneira Silva



Defensor del Pueblo de Ecuador

Buenas tardes, la verdad es que estoy muy complacido de participar en este evento. Me parece, y ustedes seguramente tienen la misma sensación que yo, que las participaciones de la mañana prácticamente lo han abordado todo porque han dejado ver cuál es la relación del Estado con las empresas, cuáles pueden ser también los fines legítimos de las empresas alrededor de los derechos humanos, así como toda la institucionalidad y organización que se ha venido dando a nivel mundial, precisamente, para fortalecer esta relación.

Quisiera en esta breve intervención profundizar sobre el tema de las responsabilidades. Se bien que la temática a la cual se nos ha invitado es sobre promoción de derechos, pero si vamos a discutir de promoción de derechos necesariamente tenemos que hacer referencia a las responsabilidades.

Es tan sencillo como lo siguiente: si el tema a tratar fuera promoción de derechos y judicatura, rápidamente ubicaríamos la problemática a abordar porque es una temática conocida y tratada en abundancia en el ámbito de los derechos humanos. Por ejemplo, sabríamos sobre qué temas



haríamos referencia al hablar de promoción de derechos con los jueces. ¿Pero a qué debemos hacer referencia al hablar de promoción de derechos con las empresas? El tema es importante, aunque su tratamiento más difícil precisamente por no ser una temática aún recurrente en el ámbito de los derechos humanos.

Para abordarlo debemos recurrir primeramente a las responsabilidades. Pero antes de ello, y en tanto tiene relación, se debe hacer referencia a la resolución del Consejo de Derechos Humanos para formar un grupo intergubernamental de composición abierta para proponer un instrumento internacional con carácter vinculante sobre empresas y derechos humanos. La Presidencia de este grupo de trabajo la ocupa Ecuador, de lo cual me congratulo pues, como Defensoría del Pueblo nos da más posibilidades de continuar participando activamente en la temática en relación directa con el Estado ecuatoriano.

Este grupo de trabajo tuvo su primera reunión y fundamentalmente se discutió que contenido tendría un tratado internacional respecto a la responsabilidad de las empresas y los derechos humanos en el mundo.

Cualquier persona que conozca un poco del tema de derechos humanos, un estudiante de derechos humanos, un trabajador de derechos humanos; al preguntárseles ¿quién es responsable de la vigencia de los derechos humanos? sin dudar dirá que es el Estado. Lo anterior se debe a que vivimos en un mundo en el que hemos aprendido que los Estados son responsables del respeto, protección y garantía de los derechos, y esto implica también la promoción de los derechos.

Pero, si complementamos la pregunta: ¿sólo el Estado?, ¿las empresas podrían también ser responsables? ya dudarán. Dirán que sí tienen una responsabilidad ética pero no una responsabilidad jurídica; o que sí tienen una responsabilidad jurídica, pero no una responsabilidad jurídica



internacional. Es decir, una pregunta tan sencilla sobre la responsabilidad seguramente nos va a dar varias respuestas, porque hasta ahora quienes trabajamos el tema de los derechos humanos sentamos en el banquillo de los “acusados” al Estado, pero no a las empresas.

Por otro lado, aunque en la misma línea, el Estado, quienes conformamos el Estado —yo como Defensor del Pueblo de Ecuador también conformo el Estado—, sabemos que esta responsabilidad de protección, respeto, garantía, promoción de derechos, no pueden ser cumplidos a cabalidad sin la sociedad. La participación de la ciudadanía, de los gremios, de las universidades, de las empresas, etcétera, para hacer realidad los derechos humanos es fundamental, no puede ser de otra manera. Así que es absolutamente necesario que todos nos encontremos en un punto de responsabilidad ética y jurídica frente a la sociedad para hacer realidad la vigencia de los derechos humanos en nuestras sociedades.

Considero que la responsabilidad jurídica de las empresas frente a los derechos humanos se ha puesto en la mesa de discusión desde el momento que el Consejo de Derechos Humanos aprobó la resolución sobre la presentación de un borrador de instrumento internacional sobre empresas transnacionales y otras empresas en relación a los derechos humanos, y si esto es verdad, la pregunta subsecuente es: ¿qué debería contener ese tratado?

No me corresponde elucubrar sobre el contenido de lo que sería el instrumento internacional, sin duda los diálogos que se adelanten van a ser importantes, pero es claro que los Principios Rectores que fueron adoptados por el propio Consejo de Derechos Humanos nos hablan ya de una responsabilidad de respeto de las empresas, lo cual es fundamental en el desarrollo de los derechos humanos, y sobre lo cual se ha expuesto suficientemente en la mañana.



Lo que sí deseo puntualizar es la diferencia que existe sobre un concepto que se ha planteado, pero que no estoy seguro con cuanta claridad. No es lo mismo hablar de responsabilidad social que hablar de derechos humanos. Si tuviésemos la posibilidad de diseñar un programa educativo en la universidad sobre empresas y responsabilidad social, sería un diseño diferente al que tendríamos que hacer si el programa educativo fuera sobre empresas y derechos humanos. Ambos conceptos se encuentran en algunos puntos, pero sin duda no son lo mismo. La responsabilidad social fundamentalmente implica los valores autoasumidos por la empresa en su relación con la sociedad; mientras que los derechos humanos generan una obligación directa, no podemos eludirlos.

Cuando hablamos de empresas y derechos humanos, derechos que la empresa no puede eludir, planteo un tema a debatir y es: ¿cuáles son los mínimos de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas? —aunque quizás no sea bueno hablar de mínimos—. Yo miro tres tipos de responsabilidades al respecto:

El primero tiene que ver con sus propios trabajadores. Hay una responsabilidad no sólo ética de las empresas sobre la protección real de los derechos humanos del personal que contrata, de sus trabajadores. La segunda se refiere a la responsabilidad que tienen las empresas con el medio ambiente o con los derechos de la naturaleza. Me parece que esos dos aspectos son mínimos. Aunado a los anteriores, el tercero hace relación a la responsabilidad de respeto de los derechos humanos en la materia propia de la naturaleza de la empresa. Por ejemplo, ahora se mencionó a la salud, es un buen ejemplo. Las farmacéuticas que son un negocio muy grande en el mundo, deben tener una obligación de respeto especial con respecto al derecho a la salud, y de esa forma nosotros podríamos ir desarrollando también obligaciones especiales en determinadas temáticas, de conformidad con las materias que trabajen las empresas.



Me parece que ahí hay unos mínimos que ciertamente se deben respetar y que ello debe ocurrir indistintamente del afán de lucro de la empresa. En relación, considero que debemos debatir sobre una idea que se ha desarrollado a lo largo del tiempo, y es que el Estado tiene como finalidad hacer realidad la protección de los derechos humanos, pero las empresas tienen como finalidad el lucro. Está muy bien, eso es verdad, pero eso no implica bajo ningún aspecto que otro tipo de finalidad no nos involucre a todos en un afán mayor: hacer realidad los derechos humanos como fin social.

Lo anterior me parece que es absolutamente importante y que esta reflexión debe pasar por cualquier tipo de institución. Hago hincapié en esta reflexión porque cuando no pensamos en una finalidad mayor de los derechos humanos, generalmente nos ha ocurrido que la violación de derechos humanos en la que está involucrada una empresa, rápidamente se ubica como un problema interpersonal, inmediatamente pensamos que es un problema entre personas.

Voy a dejar esto con un asterisco para hablar brevemente de la experiencia ecuatoriana también en lo que acabo de mencionar, porque nosotros, como Defensoría del Pueblo, nos hemos involucrado con algunas empresas en Ecuador, pero básicamente lo hemos hecho en el ámbito de la comunicación. Tenemos un eje estratégico de trabajo institucional que es la lucha contra la violencia y la discriminación, y en este andar nos dimos cuenta que gran parte de la reproducción de las estructuras discriminatorias en la sociedad pasan por la comunicación que recibimos a diario y muchas veces ni siquiera lo percibimos.

Las estructuras discriminatorias se pueden ver reflejadas en cómo nos presentan la noticia, el programa de farándula, el programa de diversión, que se traducen en contenidos discriminatorios sobre los que no nos percatamos. Es así como la Defensoría del Pueblo, en aras de prote-



ger los derechos humanos en el contexto de las actividades de las empresas de comunicación, emprendió un programa con estas empresas, para capacitar prácticamente a 500 comunicadores sociales y una de las empresas fuertes de comunicación en Ecuador ha elaborado ya una guía de protección de los derechos humanos respecto a los contenidos de comunicación. Me parece que ahí hay un buen ejemplo de trabajo en el ámbito de promoción de los derechos humanos con empresas, pero es apenas uno. Falta mucho por hacer respecto a esta situación, especialmente en cuanto al compromiso de respeto de los derechos.

Quisiera referirme a un caso puntual en el que se involucró la Defensoría del Pueblo de Ecuador y que tiene que ver con empresas bananeras. No olviden que Ecuador es un país con gran producción bananera, y esto significa que debemos estar muy atentos en cómo se produce el banano. La Defensoría del Pueblo ha hecho una investigación muy grande respecto a las empresas de este tipo, trabajo arduo por cuanto esta actividad implica una variedad de situaciones a considerar. Una de ellas, por ejemplo, es que en las bananeras no pagan por horas de trabajo, sino pagan por hectárea cosechada o por lote cosechado, esto conlleva a que los trabajadores busquen optimizar su tiempo cosechando conjuntamente con sus hijos, vulnerando muchas veces derechos de la niñez en el tema de trabajo, pero tornándose difícil detectarlo porque es el propio trabajador el que no quiere mostrarlo. Se puede levantar información de este tipo y es más fácil hacerlo cuando hay denuncias de por medio, pero dejando aquello, no es ahí dónde queremos enfocarnos, únicamente en la denuncia, sino en la promoción del derecho y lo importante que sería trabajar temas como el mencionado precisamente desde la promoción de los derechos.

Los Principios Rectores que fueron asumidos por el Consejo de Derechos Humanos enmarcan la relación de las empresas con los derechos humanos en el ámbito de la protección y respeto, y a mi parecer es poco



el desarrollo en cuanto a la promoción de los derechos humanos con respecto a las empresas, y me parece que eso nos plantea un reto y un desafío absolutamente más grande a todo el Estado y, particularmente, a las Defensorías del Pueblo, involucrarnos con las empresas para con ellas, precisamente, desarrollar el ámbito de promoción de derechos internamente y también para la ciudadanía. Las empresas no han entrado en este ámbito de promoción de derechos, inclusive con sus propios trabajadores, así que me parece que ahí hay un nicho de trabajo muy grande respecto a la capacitación y promoción de derechos que debamos de emprender con las empresas.

Esto es fundamentalmente lo que quería exponer: que las diversas responsabilidades en torno a los derechos humanos no pueden recaer únicamente en los Estados, sino también en las empresas. Hoy leía que Bill Gates acaba de participar en la Cumbre en París, no fue invitado, se autointituyó, cosa que muchos de nosotros no podríamos hacer. Realizó un compromiso de inversión con respecto a tecnología ambiental limpia, si no me equivoco, de inversión inicial de dos mil millones de dólares, cosa que la mitad de los países en el mundo no podrían hacerlo o no podrían comprometer.

He mencionado esto únicamente para concluir diciendo que el poder, que pasa también por el poder económico, marca otro tipo de relaciones y otro tipo de dinámicas en las empresas sobre las que sí debemos reflexionar permanentemente. Ya pasó el mundo de los años cuarenta, en dónde hicimos la Declaración Universal de los Derechos Humanos pensando únicamente en los Estados. Es momento de pensar en cómo se deben relacionar otro tipo de poderes para hacer realidad los derechos humanos.

Gracias.

José Luis Armendáriz González



Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos
de Chihuahua

Muy buenas tardes tengan todas y todos ustedes, en virtud de que tengo 15 minutos les ruego una disculpa, voy a hablar un poco de prisa para tratar de abarcar la mayor información posible.

Les comentaría básicamente que el tema sobre los derechos humanos y la responsabilidad social en las empresas surge alrededor del año 2010 en la Comisión de los Derechos Humanos de Chihuahua. Veía yo que se entregaron una serie de distinciones a un número importante —alrededor de veinte empresas en Chihuahua—, y cada una publicaba media plana en un periódico local dónde destacaba qué hizo para laborar en materia de derechos humanos.

En ese momento me puse a analizar, cuántas de estas empresas mencionaba la palabra “derechos humanos” dentro de la redacción de su trabajo en la responsabilidad social, y me encontré con la sorpresa que únicamente tres empresas mencionaron en dos ocasiones la palabra “derechos humanos” y una de ellas lo mencionaba en una ocasión.



Preocupado por esta circunstancia me percaté de lo delicado que esto significaba, que el trabajo que se había realizado en los últimos 15 años por parte de la Comisión de Derechos Humanos Estatal no había impregnado en el tema empresarial. Entonces, en un afán irónico, publicamos al día siguiente todo un desplegado felicitando a las empresas que obtuvieron la distinción de empresas socialmente responsables.

Expresamos en esta felicitación lo siguiente: “Reconocemos el esfuerzo y dedicación al optar por un modelo de gestión ético, de impacto social y ambiental positivo, de compromiso con su planta productiva para una mejor calidad de vida y acciones de desarrollo sustentables y solidarios hacia la comunidad. Cualidades que sin duda distinguen y comprometen por los derechos humanos ENHORABUENA”. Fue así como uno de los gerentes generales de una de las empresas me habló y me comentó: “oye a ver qué quisiste decir con esa felicitación, porque trae otro mensaje ahí incluido”.

Entonces le expliqué que realmente todo lo que hicieron en responsabilidad social tiene que ver con derechos humanos. En ese momento surgió la inquietud por parte de él al respecto, y me preguntó qué más podían hacer como empresa por el tema, a lo que yo contesté que un proyecto en conjunto entre empresas y la Comisión de Derechos Humanos de Chihuahua en este tema.

En la búsqueda de elementos, de herramientas, encontramos el Pacto Mundial como una forma de proponerle a las empresas que se trabajara sobre él. Solicitamos autorización de la Organización de las Naciones Unidas para elaborar una serie de materiales que producimos por parte de la Comisión de manera directa.

Hicimos todos estos materiales para promover el Pacto y dimos instrucciones de que todo el personal de la Comisión de Derechos Huma-



nos se constituyera prácticamente como un predicador del Pacto. Todos los temas que íbamos a abordar de derechos humanos en las empresas, obligadamente estaba en los temas que el Pacto contiene.

En este afán de promover el Pacto, hemos logrado de alguna manera motivar a cierto número importante de empresas que se sumaron al trabajo adicional de la Comisión. Posteriormente decidimos ofertar una serie de cursos a las empresas para que pudieran ser compatibles con las necesidades de capacitación del personal.

De esa manera, empezamos a desarrollar una serie de temas. Iniciamos originalmente por las compañías mineras que eran muy señaladas en el tema de contaminación al medio ambiente y que vieron la necesidad de trabajar sobre impacto ambiental. Fue así como iniciamos a trabajar con otras empresas en diversos aspectos, no sólo el medio ambiente.

Asimismo, hemos trabajado en coordinación con diferentes entidades públicas. Igualmente estamos coordinados con diversas instituciones académicas. Al respecto, destacó el hecho de que hemos desarrollado diferentes diplomados y cursos sobre derechos humanos, en general sobre resolución de conflictos, educación para la paz y no discriminación, inclusión, y concebimos la idea de desarrollar otra propuesta adicional; una campaña a la que denominamos “Más consciencia, menos violencia”.

La novedad que tiene esta campaña es que es un ejercicio tripartita porque en ella trabaja la Comisión Estatal de Derechos Humanos, las organizaciones de la sociedad civil y las empresas. Sumados, los tres sectores hemos trabajado en una campaña que tiene como función básica la lucha contra la violencia familiar y la igualdad de género. Ésta tiene diferentes etapas: la primera consiste en la “visibilización”, es decir, se crean diversos materiales que producimos, tanto impresos como en video, con



el objetivo de difundir la erradicación de la violencia. Estos videos han sido reproducidos especialmente en empresas de la industria maquiladora que tienen como áreas comunes una sala de comedor con pantalla dónde pueden ver los trabajadores los materiales aludidos al tema, en el momento en que están tomando sus alimentos.

Adicionalmente, diseñamos un protocolo de intervención hacia el interior de las empresas para trabajar aquellos casos donde el personal fuera objeto o estuviera sufriendo algún tipo de violencia familiar. Se elaboró un diagnóstico dentro de la empresa y se capacitó sobre los derechos humanos. Quisiera comentarles que, sabedores de que en el tema empresarial el tiempo es muy importante, y que el suspender determinada actividad dentro de los ramos implica una perdida en los recursos, nos tuvimos que adaptar a las necesidades de cada empresa.

La oferta que hicimos es adaptarnos a las necesidades para dar esta capacitación. De tal manera, una empresa maquiladora puede advertir a la Comisión Estatal de Derechos Humanos si dentro de tres días, por ejemplo, tendrá dos horas detenida una línea por si quiere utilizar este tiempo con los trabajadores. La Comisión tiene que adaptarse a esas dos horas y trabajar con rigor.

Hemos llegado al extremo de que en algunas plantas me dicen: “mira, yo te puedo permitir que le des una capacitación a mi personal, pero sin que se detenga la producción. Es decir, que tu capacitador o capacitadora vaya haciendo un recorrido por las líneas de producción hablándole sobre el tema”. A ese extremo hemos llegado cuando la empresa no tiene la posibilidad de darnos algún tiempo.

Hemos trabajado también en contextos de casos irónicos como este: en un casino experimentamos un ejercicio dónde los administradores nos dijeron: “sabes qué, yo no puedo pedirle al que se encuentra jugando



que suspenda su actividad para atenderlos, lo que puedo hacer es que te abro voz en el micrófono general y ustedes hablan ahí de derechos humanos, y a ver quién en los intermedios en que está jugando les pone atención”. Así, se ha trabajado también, incluso, hasta en los casinos bajo ese esquema, es decir, no hemos desaprovechado ningún espacio que nos brinden las empresas o negocios para estar ahí insistiendo en el tema.

¿Qué hemos logrado con esto? Los fondos que las empresas tenían asignados por su parte para gastos de capacitación, los hemos sumado a un fondo único, de tal manera que esos recursos los usamos para reproducir más materiales que sean alusivos a la responsabilidad social y a los derechos humanos. Esta campaña suma a la fecha a las 15 empresas más grandes de Chihuahua en cuanto al número de trabajadores.

Otro caso lo constituye una empresa del ramo gasolinero cuyo nombre básico es referente al género femenino, tiene la particularidad de que exclusivamente laboran en su gran mayoría mujeres. Logramos que ésta nos autorizara que en cada estación de abastecimiento de combustible, existiera material alusivo a los derechos humanos, al tema de género y sobre la responsabilidad social. Actualmente hay 30 estaciones de gasolina con esta medida, lo que nos garantiza que diariamente hay un número importante de personas que al abastecer combustible tiene por fuerza la información alusiva.

También logramos que un grupo de trabajo de una compañía minera, se sumaran a la “Campaña Naranja” junto con otro número de empresas.

Quisiera mencionar algunos giros de empresas que pueden tener algún impacto nacional e internacional aunque me parece que la mayoría son de conocimiento local, y que están en el tema de derechos humanos. Por ejemplo: Industrias maquiladoras, fabricas específicamente en produc-



ción de pisos y cerámica, cableado eléctrico, fabricación de asientos para automóviles y sistema eléctrico son empresas que tienen mayor número de colaboradores y en algunos casos por la alta demanda de sus productos, y que son de las diez primeras en haberse sumado al Pacto Mundial en México.

Igualmente, en este contexto se encuentran: Pensiones Civiles y de recién logro la Asociación de Maquiladoras y Exportadoras de Chihuahua, A. C. que suma alrededor de 80 maquiladoras, que se añadieron a este trabajo de “Más consciencia, menos violencia”, lo que nos permite y nos abre la posibilidad de llegar prácticamente a todo el sector.

Tenemos alrededor de cinco años trabajando este tema y surgió la inquietud por parte de algunos empresarios de diseñar, ya sea alguna certificación o distintivo sobre la “Empresa comprometida con los derechos humanos”. Esta idea surge, a través de la necesidad de ir trabajando diversos temas en relación a los derechos humanos y las empresas.

Nos empezamos a preguntar en ese sentido por qué no elaborar algún distintivo que pudiera ser portado en la papelería membretada y que nos sirviera como carta de presentación en nuestras relaciones comerciales. Originalmente, la propuesta de este esquema de empresa comprometida con los derechos humanos está diseñada en seis ejes.

El primero de ellos implicaría el respeto a los “derechos humanos” en general y principalmente se abocaría a que todo el personal de la empresa tenga que conocer sobre los derechos humanos. Si se logra que las personas confíen o crean en ellos, entonces, se escalaría a un segundo piso, pero cabe destacar que el primero paso es lograr que todo el personal conozca los derechos humanos, desde el empleado de más baja responsabilidad, finiquitando por el de más alto nivel Gerencial o Directivo.



El segundo aspecto sería el de “relaciones laborales armoniosas” dónde, desde luego, estaríamos viendo todo el tema del trabajo infantil. Este escalón se dedicaría a disminuir y abatir los índices de las demandas laborales, del pago de los laudos así como de dar cumplimiento a las demandas que existen en materia laboral, y lograr en un momento dado, combatir diversos aspectos como el acoso laboral.

El tercer rubro sería el de “no discriminación”. En este sentido, básicamente nos estaríamos abocando al tema de lograr una igualdad de género del personal, dentro de la empresa y abatir cualquier forma de discriminación en la contratación, o durante el desempeño laboral.

El cuarto rubro sería de “inclusión” e implicaría la obligación de las empresas de contratar personal con algún tipo de discapacidad, personas con preferencias sexuales o afectivas diversas al igual que a personas de diferentes etnias o grupos minoritarios.

El quinto rubro es denominado “entorno social” y envolvería todo el tema del compromiso de las empresas con el entorno donde se desempeña. Les cito un ejemplo: Una industria minera después de haber logrado la capacitación de su personal, nos solicitó capacitar a los familiares del personal que trabajaba para ellos. Lo anterior implicaría un trabajo directo en la comunidad dónde la propia empresa está asumiendo los costos de capacitación. Destacando que es una empresa que se ubica en la Sierra de Chihuahua, por lo que esta capacitación implica el mantenimiento, hospedaje y alimentación del personal que desempeña la capacitación.

En este otro aspecto, también se trabajó todo lo que tiene que ver con el apoyo a grupos de interés. Todas las empresas colaterales que tienen que ver o, que llevan relaciones comerciales con empresas que están trabajando el tema de derechos humanos.



El sexto rubro sería el de “fortalecimiento organizacional” e implicaría todo el tema del desarrollo de la estructuración de esquemas de combate a la corrupción, del establecimiento de un *ombudsperson* para trabajar dentro de la propia empresa. Es decir, estamos hablando de alguien que atienda a los propios trabajadores, una persona que sea el comisionado de atender en primer instancia cualquier reclamo que se diera en el ámbito de los derechos humanos.

No ha sido fácil avanzar en el tema porque ofrecer capacitación muchas veces implica detener líneas de producción y al personal. Sin embargo, me parece que de alguna manera este proceso se ha basado en la sensibilización para concientizar a los empresarios que en la medida de que el personal no tenga problemas de acoso, de violencia familiar o por discriminación, en esa medida, el personal produce más y así es más competitiva.

Este esquema es el que estamos desarrollando actualmente. Desde luego todavía está la discusión, porque ya hay varias empresas anotadas en el proyecto e interesadas, si a este distintivo le vamos a llamar certificación o distinción. Está todavía en ese proceso de estructuración, pero quisiera comentarles que, de alguna manera, podríamos decir que llegamos a alrededor de medio millón de trabajadores en Chihuahua, con la suma de todas las empresas que están participando en este contexto de responsabilidad social y derechos humanos.

Estamos muy motivados en el tema, cada vez vamos desarrollando esquemas nuevos con las empresas, nos ayudamos recíprocamente y la difusión incrementara considerablemente. A ello también se van sumando más empresas, se va creando una cadena porque la empresa que anteriormente tenía relaciones comerciales con otra empresa que no estaba sensibilizada, de alguna manera la primera presiona a la segunda para informarle: “de hoy en adelante, voy a hacer trato exclusivamente



con aquellos socios comerciales que trabajen bajo esquemas de derechos humanos”. De esa manera se ha ido formando la cadena, ha ido creciendo el proyecto.

Desde luego, no quiero dejar de felicitar al Secretario Ejecutivo por la excelente organización de este foro y decirles, desde Chihuahua, que estamos sumados a cualquier propuesta que se pueda desarrollar desde un contexto nacional sobre el tema. Tenemos una grata experiencia de trabajar con el Pacto Mundial y con otra serie de instituciones que desarrollan este esquema.

Felicidades y desde luego quedo a disposición de ustedes para compartir en un momento dado algún tema al respecto.

Muchas gracias y buenas tardes.

Edgar López Pimentel



Director de Comunicación, Responsabilidad Social
y Sustentabilidad de Expok

Muchas gracias, buenas tardes a todos. De antemano, quisiera agradecer la invitación para participar en este Foro pues me ha sorprendido gratamente. Por otro lado, quisiera comentarles que no soy experto en derechos humanos, estoy lejos de serlo, por lo que esa materia no la voy abordar.

En lo que nos enfocamos en Expok, particularmente es en el tema de Responsabilidad Social, y con esto les explico brevemente cómo lo hacemos. Realizamos esta labor como un medio de difusión, es decir, promovemos la Responsabilidad Social y la sustentabilidad. En muchas ocasiones lo hacemos, desde el punto de vista positiva y proactiva, pero también, en otras desde un punto de vista reactiva y correctiva. Creemos que la Responsabilidad Social tiene esas dos facetas.

Ese tema es el que nos ocupa desde hace 11 años y somos muy intensos al intentar entender la tendencia de la responsabilidad social. No me presento con un experto en Responsabilidad Social, entonces encuentren aquí a una persona intensa que observa y promueve la Responsabilidad Social.



El título de esta mesa, de este panel que comparto, me provoca construir sobre una palabra clave: “promoción de los derechos humanos y responsabilidad social”. Obviamente, en algo me tenía que basar para sentirme seguro con ustedes, y el perfil que tengo y que he logrado transmitir en el equipo de Expok es que vemos las cosas desde un punto de vista de comunicación. En este caso, accidente afortunado para mí, voy a tratar de poner la promoción desde un punto de vista mercadológico y de comunicación en esta presentación.

Creo que, tanto los derechos humanos, como la responsabilidad social, se pueden ver desde lecturas o diálogo como que “está de moda” y es muy peligroso entenderla así, porque una moda empieza y en otro momento termina. No es posible entender a la Responsabilidad Empresarial como una moda, sino como una condición de hacer las cosas de manera sostenible; es decir, que permanezcan en el tiempo.

Considero entonces que si vemos la promoción de estos dos ámbitos; desde la empresa y probablemente desde una tendencia del mercado; pudiera ser que coincidamos en que es un buen momento para ambos temas de ser promovidos y que realmente sucedan cosas relevantes y trascendentales. Es común que se asocie tanto a los derechos humanos como a la Responsabilidad Empresarial con conceptos como filantropía, altruismo y mecenazgo. Aspectos estrictamente positivos.

Hay que entender cómo funciona la empresa, y no es que venga el día de hoy a hacer un activismo antiempresarial, pero me voy a reforzar en dos ejemplos, no inspiraciones personales, sino ejercicios básicos.

¿Qué es lo que el diccionario dice sobre la empresa? hoy, se define a la empresa como una unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o prestación de servicios con fines lucrativos.



Creo que es pertinente reiterarlo y aceptarlo “las empresas son organizaciones que nacen y existen para generar lucro”.

Ya después podemos encontrar en las misiones, visiones y objetivos de las empresas mucho sentido. Creo que hoy en las empresas, empieza a prevalecer el propósito. Pero hoy por hoy, las definiciones y la realidad se pueden aproximar más a esta definición que me parece afortunada. Creo que muchos de nosotros y sobre todo, quienes dirigen empresas importantes, han tenido preparación en teoría económica y administrativa. Uno de los principales influyentes y maestros dentro de la administración es Milton Friedman.

Don Milton Friedman sembró en nuestras cabezas que la única responsabilidad de las empresas es con los accionistas, y si los accionistas están en esa suma de voluntades, no será estrictamente para beneficiar el entorno en el que operamos.¹ Créanmelo por duro que pudiera ser o disriptivo, no es esa la esencia porque si no se volverían una asociación civil, una fundación. La empresa existe para buscar un lucro que incremente cada año y que genere mayores beneficios.

Este señor nos puso, a los que queremos ser buenos en los negocios, si no por ambición; al menos por un sustento familiar, el lucro. Esa es la obligación que tengo con mis accionistas. Son dos definiciones que quiero poner en contexto para llegar a un ejemplo que me gusta poner y provocarles algo. Estoy seguro que reconocen el personaje *Hannibal Lecter*.

¹ “La única responsabilidad social de los gerentes es aumentar al máximo las utilidades obtenidas por la empresa para sus accionistas, destacando además que el comportamiento socialmente responsable es más propio de las personas que de las organizaciones” Milton Friedman (1970).



Como les digo, esta precisión y percepción es personal, pero creo que eso es en buena medida reconocer que la personalidad de las empresas es de “psicópatas peligrosos”. Hay un documental que se llama *The Corporation* —obviamente con un perfil activista contra la corporación— pero creo que tiene un punto que es válido e interesante, pasando por lo curioso. Hace un símil entre las persona morales y físicas, y dice: si ambas personas tienen derechos y obligaciones, hagamos un símil así como una prueba psicológica a una corporación.

En el largometraje corren un ejercicio, como si se sentara con el psicólogo, y resulta que el diagnóstico nos dice que una corporación tiene un comportamiento de psicópata peligroso. Y yo no sé si ustedes estarían tan tranquilos si a un lado tuvieran a *Hannibal* sin bozal, ¿estarían tan tranquilos de establecer o pasar un rato con él o estarían intranquilos por la personalidad de esta persona?

Ahora bien, pasemos de la personalidad de un individuo a la de una organización y veámonos. Realmente una u otra organización, como quiera que se llame, sí tienen este perfil y a veces el destino nos alcanza y nos dice que no es muy buena. Sucede por ejemplo que cuando adquirimos ciertos productos no respetaron nada de lo que la empresa decía y uno se cuestiona: ¿no es posible que esta materia prima fuera de ese origen?, ¿o que los consumidores no supieran esto?, ¿o que hubiera tales prácticas laborales, medio ambientales, como quiera que sea? Este es el primer punto que es la empresa —insisto los estoy llevando al límite, no es que odie a las empresas evidentemente, pero es para abrir este pensamiento.

Los derechos humanos, no profundizaré más en ello, simplemente me llama la atención que tienen cinco características que leí en una breve investigación; son: inherentes, inalienables, universales, indivisibles e independientes. Todos tenemos derecho a ellos, por el simple hecho de



existir, no se pueden negociar, no es una condición. Son como la campaña que hay del aguinaldo: “que no sea buena suerte que te den tu aguinaldo”. Son garantías que tienen que existir y no se deben de matizar ni se deben de entender.

Esto lo preciso, y obviamente no dejo de destacar iniciativas que existen tratando de hablarle al oído a *Hannibal Lecter* y decirle: “*Hannibal* fíjate que existe un Pacto Mundial, estos principios, a veces son 4, a veces son 10, a veces se diluyen, y créanme que son útiles”. Créanme que soy partidario a título personal y representando a Expok parte de la red del Pacto Mundial, y me esfuerzo junto con varios compañeros en promover la responsabilidad social y en uno de sus cuatro ámbitos los derechos humanos.

Ahora bien, ¿cómo entran los derechos humanos en la responsabilidad social? Realicé una fórmula en la que podrán observar varios elementos en una sumatoria...

Fórmula de la RSE

$$\text{Negocio} + \frac{\text{Gobierno Corporativo}}{\sum \begin{array}{l} \text{Desarrollo de la comunidad} \\ \text{Prácticas laborales} \\ \text{Medio ambiente} \\ \text{Ética empresarial} \\ \text{Asuntos de consumidores} \\ \text{Derechos Humanos} \end{array}} = \text{RSE}$$

Se parte del hecho de que existe un negocio que pretende ser sostenible (porque *Hannibal Lecter* quiere tener negocio hoy y mañana). Lo interesante es que para tener un negocio dada las condiciones del mercado, ya



no es viable proyectar un negocio a largo plazo si no se cuenta con ingredientes, entre otros, como los derechos humanos.

Aquí recupero los ámbitos que ya Karla nos platicó, y que son establecidos por la ISO 26000. Sin duda, el esfuerzo del ISO 26000 es algo muy valioso a nivel internacional así como los elementos que están enlistados en la sumatoria, y realmente los derechos humanos son todo. Es un ingrediente para que las empresas puedan generar mejores negocios.

Si los líderes empresariales, aquellos que leímos a Milton Friedman y quienes tenemos la teoría económica y académica no entendemos esto, créanme señores que no pasa nada. La responsabilidad social no llega a la estrategia de los negocios si no es desde arriba; puede haber iniciativas gerenciales, iniciativas aisladas o tácticas.

La responsabilidad social no es una táctica, la responsabilidad social es una estrategia y tiene que ser horizontal y permear a todas las áreas, a todos los niveles. De manera que esta fórmula, ojalá la podamos validar con mis queridos compañeros académicos, es igual a la responsabilidad social empresarial, desde mi punto de vista.

Es interesante ver la responsabilidad social desde dos perspectivas. Es común verla, entenderla, leerla y comunicarla desde un punto de vista positivo, empresa socialmente responsable y luego, se asocia como que es muy buena así como un esfuerzo más de responsabilidad social. Pese a lo anterior, la responsabilidad social muchas veces empieza cuando se incurre en un delito, cuando se incurre en una omisión, cuando empiezo discriminar, cuando tiene que ver con mi catalizador, con mi mano de obra.

Es hasta ese momento donde la empresa tiene que responder y a veces es multada y fortalecida por sus políticas de proveedores. Créanme que



grandes empresas como Mac que, después de haber caído en una incidencia con mano de obra en las *Ipads*, hoy son ejemplos en su manejo de proveedores, ¿por qué?, pues porque son una marca. La responsabilidad social se ve, y me parece que se debe reconocer principalmente, desde un punto de vista reactivo y correctivo. Ahí es donde debemos observar a la empresa y es ahí donde tenemos que gestionarla.

La otra que también se le entiende como proactiva y preventiva, es la faceta quizá bonita, por llamarla de alguna manera, pero es la que tiene que ser la actual. Puede ser un sinónimo de debida diligencia que es prevenir, incurrir en asuntos que me requieran responsabilidad. Es decir, pareciera que los tiempos, y ojalá fuera así, cada día tengamos a menos empresas “responsables” y más empresas “preventivas”.

Imaginen una foto en donde existen muchas escenas de marcas. Ahora desde el punto de vista de la promoción y de la mercadotecnia piensen en la siguiente afirmación: hay un estudio realizado por *Havas Media Group*, es una empresa dedicada a estudiar a otras, que avala que tres de cada cuatro marcas no importan y podrían desaparecer mañana y no pasaría nada. Si *Hannibal Lecter* quiere permanecer es que quiere ser esa marca, esa 1 de 4. *Hannibal* pensaría “necesito estar en tu cabeza, necesito que me privileges”.

Esta es una realidad, es un estudio vigente y las marcas que no aparecen, las tres de cada cuatro no importa si desaparecen porque no van a lograr distinguirse o diferenciarse. Pero esta metodología de *Havas*, nos deja ver que lo que hace la marca, y la reputación de la marca, son los principales atributos: precio, calidad, vaya lo que es el *Marketplace* (que lo encuentre), eso lo que hace fundamentalmente una reputación.

Lo interesante es que, las marcas ya empiezan a vincularse con nuestras emociones. En el tiempo las marcas se han diferenciado por sus colores,



logotipos, empaques, embajadores de marca, etcétera. —esos eran los diferenciadores, esa era la mercadotecnia 2.0.

Hoy todo lo compone la reputación de las marcas considera más del 40 por ciento por asuntos de carácter emocional y, son asuntos entre los que destacan los derechos humanos. Al consumidor le es relevante saber que su producto se elabora con estricto respeto a los principios de derechos humanos ya es un ingrediente para la diferenciación hablar de derechos humanos. Ya me es relevante. *Hannibal Lecter* dice: pero espérate ¿dices que mi consumidor le interesa este tema? Pues vamos mezclándolo, vamos integrándolo a mi mezcla de diferenciadores, por qué no aceptarlo y por qué no meterlo en nuestra propuesta de valores.

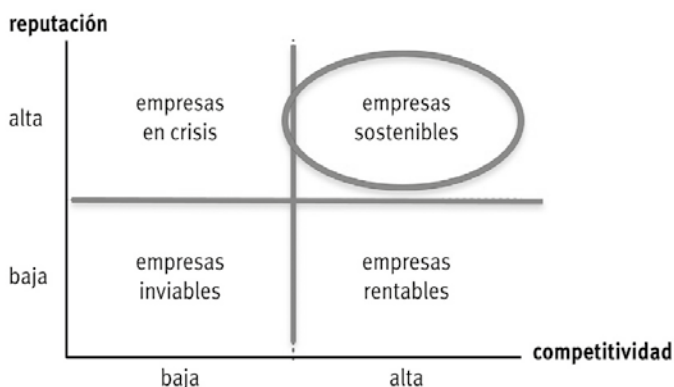
Philip Kotler lo dice, y de manera muy rápida se los digo, el *marketing* de antes era marketing que se enfocaba en el producto. El *marketing* actual que es por mucho preponderante, y lleva quizá 15 o 20 años, es el *marketing* que se enfoca en el consumidor. La diferenciación; hay que diferenciarnos de la competencia por supuesto que sigue siendo vigente y desde luego que es un reto, y ahí entran palabras como: innovación, persuasión, medios como el BTL, cosas más directas.

El *marketing* actual es el *marketing* 3.0 y curiosamente, desde mi punto de vista, se fundamenta en los valores. Hoy, la misión, visión, valores que tienen las empresas toma mayor relevancia porque a los consumidores les resulta relevante saber que su producto se hace bien conforme al medio ambiente, conforme a los derechos humanos, conforme a los siete ingredientes que le dije, por lo menos que hace a la responsabilidad social.

Creo que estos cuatro cuadrantes, son fundamentales hoy en día:



Relación reputación corporativa - competitividad



¿Qué es una empresa que no tiene competitividad y que no tiene reputación? es una empresa inviable. Hay muchas PyMES que no encuentran la competitividad y desaparecen. ¿Qué es una empresa que no es competitiva y no tiene reputación? es una empresa en crisis. De reputación no se vive, no tengo dinero pero me dicen que soy a todo dar, no. Le sale la esencia a *Hannibal Lecter* y se busca meter en el tercer cuadrante que es de empresas que están competitivas. Ese es el escenario actual, es el escenario sobre el que tenemos que trabajar y sobre el que tenemos que reconocernos.

El norte de las empresas, buscan ser empresas rentables, suena lógico, suena a poema para aquellos que son accionistas. El reto para hacer una empresa sostenible de cara al mercado, un mercado que ya demanda este tipo de ingredientes adicionales a un buen producto, son los que están arriba. Hoy, las empresas son las que tienen que empujar para seguir siendo competitivas, pero resulta que requiero reputación y ¿cómo hago para obtener reputación? pues comunicando lo que haces, comunica cómo lo haces y lo que no haces bien, fortalecerlo y comunícalo.



Es ahí, donde el concepto de responsabilidad social toma relevancia desde un punto de vista de gestión de negocios. Una empresa no se vuelve socialmente responsable de la noche a la mañana, hay toda una serie de pasos por las que van circulando hasta el último paso que en este esquema son 11 puntos que es cuando existe realmente una transformación esencial de los negocios o una transformación integral. *Hannibal Lecter* ya podría desayunar un huevo poché tranquilo y sin exaltamientos. Es su manera de hacer y de convivir en un mercado y continuando con su esencia de psicópata social.

Un ejemplo de esto, es la siguiente frase de Zsa Zsa Gabor: “nunca he odiado tanto a un hombre como para devolverle sus diamantes”. Me encanta esta frase por ser una maravilla. Díganme señoritas, señoras si a ustedes les regalaran un diamante y les explicaran que las condiciones sobre las que se produjo fueron por medio de la explotación infantil y el abuso de los derechos humanos. ¿Qué hacen con el diamante?, ¿lo devuelven, o lo tiran al WC?, ¿lo esconden?

Los *millennials*, ya perciben al método como valor. Por lo que la manera actual de vender diamantes de manera diferenciada, es destacando que la marca cumple con estrictos criterios de respeto a derechos humanos. Mis diamantes cuentan con esta certificación que está libre de conflicto. Diferenciación, pero basado en los valores, y no es que Tiffany en este caso este improvisando, tuvo que identificar, de ser el caso, rectificar y ahora que ya está maduro, diferenciarlo.

Hoy, para quienes compren como para quienes reciben, es bueno saber que su diamante es libre de estas condiciones, como diríamos no es “diamante de sangre” como la película protagonizada por Di Caprio.

Concluyo con estos dos ejemplos que me parecen también reveladores e interesantes. Un ejemplo es Coca-Cola. Hoy lo sofisticado en responsa-



bilidad social no es entender los asuntos, no es hacer un diagnóstico, eso por supuesto que es fundamental. Hoy lo relevante es la materialidad; se trata de dejar de hacer y hablar de asuntos que no son relevantes para tu negocio y de identificar y atender a aquellos asuntos relevantes para tu marca, es decir relevante para tu empresa.

Es interesante reconocer que la marca Coca-Cola represente aproximadamente el 80% del valor del negocio. Un intangible que no existe; no la receta ni sus activos fijos, sino la marca.

¿Cuándo iban a pensar que una marca como Coca-Cola pudiera incluir el tema de los derechos humanos en su estrategia de negocio? Pues bien, Coca-Cola deja ver que atiende los asuntos de derechos humanos como una de sus prioridades estratégicas. Destaca este asunto entre los cinco más importantes de la empresa, y no es porque ahí esté un colega promotor de este foro como CEO, más bien sigue siendo un *Hannibal Lecter* que reconoce que de no hacerlo, su producto perdería viabilidad en el mercado actual. Adecuar el perfil de un negocio a sostenible es estratégico porque construye buena reputación y en consecuencia, vende.

La tendencia es la diferenciación en valores y en acciones; si no tienes esto en tu producto vas a estar fuera del mercado. Lo mismo que Nestlé, quienes han incurrido en incidencias negativas pero créanme que son empresas que se están esforzando en tener una gestión madura, en corregir y proyectar. Nestlé también tiene, en lo más alto de su estrategia, a los derechos humanos, en su norte estratégico del negocio. En los ingredientes del éxito y en la proyección del negocio ya aparecen los derechos humanos, gran noticia para nosotros.

Concluyo mencionando a la *Harvard Business Review* que es un instrumento de lecciones para estos empresarios con información de calidad. Vale la pena que lean la revista porque les da un aliento de qué provoca



a los empresarios, además señala qué hace un líder CEO, es decir una persona que lleva al mando las empresas globales. Para mi sorpresa, la última edición de ésta presenta una alta carga de información que destaca que lo que hoy hace a un CEO líder, es su perfil “consciente” con lo ambiental y con lo social, considerando obviamente a los derechos humanos.

Jeff Bezos, director de Amazon, cayó de ser el año pasado el primer CEO al número 87 porque no tiene buen comportamiento en el tema de responsabilidad social. El que entró en primer lugar, no es por supuesto el CEO más millonario. Por cierto, cabe destacar que Mark Zuckerberg, el de Facebook anunció que va a donar el 99% de sus acciones, *Hannibal Lecter*.

Es el nuevo estereotipo, es el nuevo paradigma, desde mi perspectiva, y obviamente la intención como les digo es pararme desde el punto de vista de promoción y de mercadotecnia y difundir. Es un buen ingrediente agregarle a nuestros productos y a nuestros servicios el bien hacer en un sentido social, y que entre esos ingredientes están los derechos humanos.

Les agradezco su atención.

Benjamín Cokelet



Director del Proyecto sobre Organización, Desarrollo,
Educación e Investigación

Buena tardes, tengo la suerte de ser el último ponente, así que me toca despertarlos un poquito. Edgar López Pimentel, muchas gracias, iba a presentar en algún momento a Milton Friedman pero ya no, porque nos hiciste el favor de hacerlo así que me hiciste el trabajo más fácil, ya que vengo en representación de la sociedad civil.

Hemos visto a muchas personas del gobierno de diferentes sectores, tanto oficialmente como de las dependencias autónomas, como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), sin embargo, hay pocos empresarios aquí en la audiencia; pero realmente soy la primera y la última persona de la sociedad civil.

Usualmente, cuando una persona de derechos humanos viene y habla del tema de responsabilidad empresarial, le toca decir que las empresas son *Hannibal Lecter*, sin embargo, yo no lo voy a hacer así, yo sólo les voy comentar sobre lo que estamos haciendo en PODER.

Nuestra organización se llama PODER por una razón muy sencilla y ahora mismo les expongo por qué. Esto es un poco difícil de exponer



para mí porque tengo que confesar que Ulpiano Harispuru, mi mentor y uno de mis mejores amigos, falleció la semana pasada y por esa razón es que para mí ha sido una semana muy complicada.

Harispuru fue un escritor mexicano de mucha sabiduría y publicó varios libros, incluyendo el libro “Psicopatología de la corrupción en la Comedia... ¡Divina!”, por lo cual me gustaría leer lo que él dice sobre el poder, como una especie de homenaje también a un gran amigo.

Él decía: “El poder viene hacia mí, salgo a su encuentro, lo busco, ya es mío y sí es mío, no lo comparto con nadie, lo defiendo con todo mi esfuerzo, con todo mí ser, no importa por lo que he pasado para obtenerlo, al fin te tengo y ya con él ¿quién me detendrá? No hay fuerza en esta tierra que pueda contigo poder. Yo me fundo en ti, el mundo es mío, a las voluntades las pisoteo, me burlo de la ley para apropiarme de las normas”.

Nosotros como ONG nos hemos creado para eso, para tener un marco obligatorio sobre la cuestión de empresas y derechos humanos. Yo quiero que en México, y en otras partes del mundo tengamos mucho más claridad respecto al actuar y la responsabilidad para proteger y respetar los derechos por parte de las empresas, además de auxiliar en la remediación de las violaciones a derechos humanos que ellas cometen, esa es la verdadera razón de PODER.

Retomaré el ejemplo que nos dio Edgar López Pimental sobre que las empresas son *Hannibal Lecter*, claro que no lo son; yo estudié y me formé en una Facultad de Finanzas, fui empresario, en algún momento trabajé en Amazon, hace ya más de 20 años, lamentablemente no tengo acciones, pero tengo realmente una carrera mixta y muy variada para estar aquí ante ustedes, para poder hablar desde la sociedad civil; una



sociedad civil a la cual no represento del todo, yo sólo represento a PODER.

PODER es parte de una estructura conformada por diferentes organizaciones sindicales, ejidatarios, comunitarios, indígenas, ONG de derechos humanos regionales, nacionales, locales e internacionales. Igualmente, hay medios de comunicación, universidades, grupos de *think tanks*, etcétera.

Agradezco muchísimo la invitación y reconozco a la CNDH por haber organizado este evento, es el primer evento con un compromiso fuerte por parte del Estado mexicano en la materia. Mi reconocimiento para la CNDH en este caso, así como mi reconocimiento también para la Secretaría de Gobernación (SEGOB) por haber conformado el Grupo de Trabajo en septiembre en el cual PODER coordina la mesa desde sociedad civil para impulsar en México el Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos. Reconozco, también, a la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) que está aquí sentada, así como a la Secretaría de Economía (SE), pues han sido también de las dependencias que han sido promotoras de esta materia.

Desde mi perspectiva, puedo señalar que nosotros estamos promoviendo este tema entre la sociedad civil porque efectivamente existe una serie de vulneraciones a los derechos humanos, y de ello uno puede darse cuenta siendo consumidor, trabajador, vecino de una empresa, empleado de una empresa o una persona afectada de cualquier forma por una empresa. De igual forma el sector empresarial también está promoviendo este tema.

En la práctica hay una afectación real a los derechos humanos por parte de las empresas, pero el marco jurídico está años luz atrás. No hay claridad, ni siquiera en la Constitución Política mexicana, tampoco en la ju-



jurisprudencia mexicana. En lo que se refiere a nivel internacional, ya se cuenta con información, en específico, sobre si las empresas realmente pueden ser responsables por violentar los derechos humanos.

Por otra parte, quisiera comentarles que PODER está litigando el caso del Río Sonora, en donde el año pasado sucedió el mayor derrame en la historia de México: cuarenta mil metros cúbicos afectaron a 25,000 personas a lo largo de 250 kilómetros en el norte de México. Es el peor daño ambiental en la historia de México.

Por lo anterior, estamos litigando tanto a la empresa como al Estado por negligencia, ya que en su momento señalaron que eso no estaba pasando y además, nadie quería responsabilizarse por estos actos. Sin embargo, nos hemos enfrentado con algunos vacíos tanto en la jurisprudencia, como en la Constitución, nos dimos cuenta que no es tan claro. En este sentido, la Constitución dice que los derechos humanos están por encima de los derechos contractuales, eso quiere decir que el derecho a la propiedad privada está por debajo de los derechos humanos, aunque en la práctica no es así.

La reforma a la Ley de Amparo de 2011, dice que ahora una autoridad responsable puede ser un particular. Aunado a esto, en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), se está analizando un caso en materia de amparo, para declarar si una empresa es responsable por haber violentado derechos humanos. Esto quiere decir que si la Corte admite los casos y decide a favor de lo que estamos argumentando, eso habrá significado que ahora sí una empresa está reconocida por la ley y también por la Corte, y lo que es más importante, es reconocida por ser un actor que puede violentar derechos humanos.

Con este discurso, seguramente se preguntarán: ¿por qué PODER está aquí? ¿Por qué son parte de la sociedad civil? ¿Por qué están coordinan-



do una mesa de trabajo con SEGOB y con las empresas a favor de un marco obligatorio en esa materia? La respuesta es porque sabemos que debemos remar en la misma dirección junto con los otros sectores, porque debemos ser amigos, y que no funcionara si solo somos críticos pero no constructivos y viceversa; porque simplemente debemos decir la verdad.

Hay que reconocer que en México tenemos problemas fuertes en el tema de empresas y derechos humanos. Considero que las empresas internacionales que están en México están de acuerdo con PODER en algunos puntos, y en algunos temas en específico no coinciden sus puntos de vista con el de nosotros.

En este sentido, las empresas también señalan: nosotros en Holanda, Inglaterra, Finlandia, Suecia y otros países que han implementado los Principios Rectores, tenemos que respetar un alto estándar, pero por ser empresa transnacional, que también tiene operaciones en México, y por nuestra política internacional, ¿debemos reportar lo que hacemos en México?

Eso quiere decir que las empresas mexicanas que tienen actividades en esos países tienen que reportar de manera diferente; por lo cual se genera una competencia desleal, dicho de otra forma, cuando subes el estándar sobre derechos humanos, derechos laborales, etcétera. en un país, pero no lo haces en México, las empresas extranjeras que se instalen en el país, retrocederán en ese aspecto. En este sentido, las empresas suelen pensar que como México no tiene un Plan de Acción Nacional en materia de Empresas y Derechos Humanos, les conviene económicamente operar aquí, ya que las autoridades no las van a vigilar.

Entonces, a todos nosotros, a la sociedad civil, al gobierno y a las diferentes dependencias, así como a las empresas transnacionales y nacio-



nales que realmente quieren competir, nos conviene tener un marco claro que especifique si una empresa puede quebrantar o no los derechos humanos; si debe o no respetar los derechos humanos; si debe o no promover y respetar los derechos humanos; y lo más importante, si debe o no remediar las violaciones a los derechos humanos por las cuales es responsable.

En México como ya se mencionó, desde septiembre de 2015, se instaló la primera mesa tripartita para negociar el Plan de Acción Nacional en materia de Empresas y Derechos Humanos. En ese sentido, desde aquí hago una cordial invitación a todos los representantes de la sociedad civil para que formen parte de este esfuerzo. Nosotros somos coordinadores y parte de un grupo focal, conformado por ocho organizaciones no gubernamentales.

Somos nosotros, desde la sociedad civil quienes hemos impulsado este trabajo desde el 2010, mucho antes de que hubiera un marco sobre el tema al nivel de la Organización de las Naciones Unidas, y desde hace dos años trabajando conjuntamente con el gobierno mexicano, con el fin de que se tome en serio el marco y se abra un espacio de inclusión democrático, plural, abierto, gratuito y libre para que todos los grupos de la sociedad civil puedan participar y trabajar en beneficio de este marco.

El mensaje es clarísimo: ojalá puedan participar tanto la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), como otras dependencias que no están, incluyendo algunas secretarías y el sector empresarial. Hasta el momento han participado en el proceso cuatro cámaras empresariales, pero nadie más está participando por parte de las empresas. Falta mucho más participación de ellas.

Nosotros, además de representar a una parte de la sociedad civil, estamos coordinando el diagnóstico, esto quiere decir que estamos evaluan-



do los avances que tiene México respecto a la legislación internacional en la materia.

Es importante aclarar que no juzgamos, simplemente analizamos las diferentes leyes y jurisprudencias, nos entrevistamos con actores de los tres sectores que tienen que ver en este tema y nos ponemos a estudiar para ver cómo va México al respecto.

Aunado a lo anterior, me gustaría señalar que una vez que tengamos un diagnóstico definitivo, el propio gobierno, como bien lo ha señalado, se encargará de llevar a cabo una serie de pláticas formales para negociar el Plan de Acción Nacional de México. A partir de ese momento, podríamos considerar que ya contamos con un documento que nos ayudará a comprender de mejor manera este tema.

Asimismo, tenemos la intención de llevar a cabo una capacitación masiva a nivel regional en México dirigida a grupos de la sociedad civil. No omito mencionar que tengo entendido que el sector empresarial, también está haciendo lo mismo y me consta que el sector del gobierno también lo está haciendo con el acompañamiento del Instituto Danés para los Derechos Humanos y algunas otras organizaciones internacionales.

A partir de la realización de esas dos actividades, se iniciará el proceso de negociación del Plan de Acción Nacional. En este sentido cabe destacar que, como representantes de la sociedad civil, en esta etapa del proceso traeremos a la mesa casos como el del Río Sonora, con el fin de ejemplificar cómo algunas cosas no están funcionando bien en el país en esta materia. Lo anterior, lo haremos con este y otros casos bien documentados y de una forma objetiva para mostrar qué estamos haciendo bien, porque hay que señalar lo bueno y qué estamos haciendo mal.



Quisiera resaltar que como sociedad civil no hemos esperado al gobierno para tener un crecimiento en este sentido en México; nosotros, desde hace dos años, junto con otras organizaciones civiles, hemos trabajado en la Sierra Norte de Puebla, implementando los Principios 17 al 21 de los 31 Principios Rectores de las Naciones Unidas.

¿Eso qué quiere decir? Si leen los 31 Principios, sobre todo del 17 a 21, lo cuales hablan sobre el mandato que tienen tanto los Estados como las empresas de hacer obligatoriamente una debida diligencia *ex ante*, o sea, de antemano sobre la afectación de sus propias actividades a lo largo de la cadena de valor en los derechos humanos. Eso quiere decir que ahora es obligatorio para las empresas que midan su impacto previo a que haya una inversión, y que además la hagan a lo largo de su cadena de valor.

En la Sierra Norte de Puebla hemos diseñado una herramienta que se llama *Evaluación del Impacto en Derechos Humanos dirigida desde la comunidad*, la cual se ha implementado en siete comunidades originarias en las cuales se está midiendo de antemano el impacto probable en los derechos humanos en medio ambiente, salud y agua de los proyectos implementados en esa entidad federativa por empresas petrolíferas, de gas, de *fracking*, de agua, de minas, etcétera. Todo antes de que empiece la excavación.

No omito mencionar que contamos con la información de 27,000 concesiones en materia de minería, petrolíferas y de agua, las cuales obtuvimos por medio del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), ya que el gobierno no quiso compartir esta información con nosotros.

Hemos mapeado, junto con la comunidad, exactamente dónde están las concesiones de las diferentes empresas y quiénes son los dueños de cada



una. Esa información la hemos puesto en manos de las comunidades antes de que haya la inversión, es decir, la concesión está dada pero no han empezado a escavar para dar inicio al proyecto.

Dicho de otra forma, estamos en el momento indicado para poder incidir de una forma positiva antes de que exista una afectación real y para poder decirle al empresario o inversionista: eso es lo que nosotros medimos y cómo usted puede impactar nuestros derechos humanos. La esperanza de esto es que, con esta herramienta proactiva y propositiva, vayamos con las empresas y les digamos “por favor aquí no vayan a hacer un megaproyecto que termina con los recursos renovables como fue el caso de Juchitán, queremos un proyecto que respete los derechos humanos”.

En ese sentido, es importante señalar que este informe es solamente para comunicar, por lo cual no tenemos que esperar a que el país cuente con un marco jurídico al respecto. Asimismo, el marco internacional no especifica que el gobierno debe de implementarlo, sin embargo, lo podemos hacer a nivel nacional, a nivel de políticas públicas, a nivel de empresa, a nivel de industria, a nivel de comunidad, en diferentes niveles.

Entonces, mi mensaje final es: uno, no esperemos y dos, por favor participemos en serio en este marco. Este tren ya salió de la estación, vamos a hacerlo sí o sí, pero queremos que ustedes estén participando, sobre todo los que nos siguen hoy en *Twitter* y los que nos siguen por medio del *streaming* que me imagino son grupos de la sociedad civil. También para ustedes va la invitación muy cordial y sincera para que formen parte, junto con nosotros, de este grupo focal y coordinemos juntos este esfuerzo en México para que de una vez por todas tengamos claridad sobre si las empresas pueden ser responsables por las violaciones que cometen a los derechos humanos.

Memoria: Foro sobre los Aspectos Internacionales de la Responsabilidad Empresarial y Derechos Humanos, editado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se terminó de imprimir en septiembre de 2017 en los talleres de Grupo Comercial e Impresos Cóndor, S. A. de C. V., Norte 178 núm. 558, colonia Pensador Mexicano, Delegación Venustiano Carranza, C. P. 15510, Ciudad de México. El tiraje consta de 1,000 ejemplares.

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

Presidente

Luis Raúl González Pérez

Consejo Consultivo

Mariclaire Acosta Urquidi

María Ampudia González

Alberto Manuel Athié Gallo

Mariano Azuela Güitrón

Mónica González Contró

Ninfa Delia Domínguez Leal

David Kershenobich Stalnikowitz

Carmen Moreno Toscano

María Olga Noriega Sáenz

Guillermo I. Ortiz Mayagoitia

Primer Visitador General

Ismael Eslava Pérez

Segundo Visitador General

Enrique Guadarrama López

Tercera Visitadora General

Ruth Villanueva Castilleja

Cuarta Visitadora General

Norma Inés Aguilar León

Quinto Visitador General

Edgar Corzo Sosa

Sexto Visitador General

Jorge Ulises Carmona Tinoco

Titular de la Oficina Especial para el “Caso Iguala”

José T. Larrieta Carrasco

Secretario Ejecutivo

Héctor Daniel Dávalos Martínez

Secretario Técnico del Consejo Consultivo

Joaquín Narro Lobo

Oficial Mayor

Manuel Martínez Beltrán

Directora General del Centro Nacional de Derechos Humanos

Julieta Morales Sánchez

