

CULTURA y PRÁCTICA EMPRESARIAL de RESPETO a los DERECHOS HUMANOS

Enrique Guadarrama López



CNDH
M É X I C O



Programa Empresas
y Derechos Humanos

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

CULTURA y PRÁCTICA EMPRESARIAL de RESPETO a los DERECHOS HUMANOS

Enrique Guadarrama López



2019

D. R. © Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Periférico Sur 3469, col. San Jerónimo Lídice,
Demarcación Territorial Magdalena Contreras,
C. P. 10200, Ciudad de México.

Primera edición: junio, 2019

ISBN: 978-607-729-514-3

Queda prohibida la reproducción parcial o total, directa o indirecta del contenido de la presente obra, sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito de los editores, en términos de la Ley Federal del Derecho de Autor, y en su caso de los tratados internacionales aplicables. La persona que infrinja esta disposición se hará acreedora a las sanciones legales correspondientes.

Diseño de portada: Flavio López Alcocer

Diseño y formación de interiores: Carlos Acevedo R.

Área responsable: Programa Empresas y Derechos Humanos

Impreso en México



COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS



SEGUNDA VISITADURÍA GENERAL
Programa Empresas y Derechos Humanos

Enrique Guadarrama López, Segundo Visitador General
Laura Treviño Lozano, Directora del Programa Empresas y Derechos Humanos

Colaboradores:

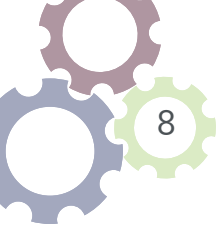
Laura Adriana Esparza García, Abril Alejandra Priego Barahona,
Alexia Andrea Cerezo Méndez, Juan Carlos Villalobos López
y Ana Elena Palacios Ortega

Infografías:

Programa Empresas y Derechos Humanos

Contenido

Presentación	9
¿Cómo surge la responsabilidad de las empresas frente a los derechos humanos?	13
¿Existe compatibilidad entre la ganancia económica empresarial y el respeto a los derechos humanos?	17
¿Cómo puede una empresa vulnerar los derechos humanos?	23
¿Cómo puede una empresa respetar los derechos humanos?	29
Cumplimiento de la ley	31
Compromiso corporativo de respeto a derechos humanos	31
Debida diligencia empresarial en derechos humanos	32
Mecanismos de reparación	33



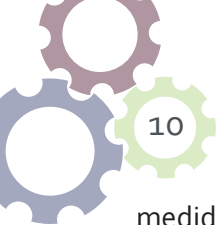
¿Responsabilidad social empresarial y Responsabilidad de respetar derechos humanos son el mismo concepto?	37
¿Qué pasa con las empresas que contrata el Estado, les otorga concesiones o son propiedad del Estado?	43
¿Qué mecanismos de reparación de daños para las víctimas de violación a derechos humanos derivadas de actividades empresariales existen?	47
La CNDH y las empresas	51
Reflexiones finales	57

Presentación

La relación empresa-derechos humanos no es nueva. Las empresas pueden incidir positiva y negativamente en los derechos humanos. Hasta hace tiempo se pensaba que las empresas sólo impactaban a los derechos de sus trabajadores y trabajadoras; hoy en día se reconoce el potencial de las empresas para beneficiar o perjudicar –en su ámbito interior y al exterior–, por los efectos que se generan, de manera directa o indirecta a los usuarios, consumidores, a la comunidad o al público en general.

Las empresas pueden ser grandes contribuyentes al desarrollo, pero también generadoras de daños o afectaciones. Es indispensable que todas las empresas, independientemente del sector industrial al que pertenezcan, de su tamaño económico o de su naturaleza pública o privada, respeten los derechos humanos en sus operaciones cotidianas, en su proceso de producción de bienes y/o servicios y en su cadena de valor empresarial.

Las empresas y las autoridades tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos de todas las personas. Las autoridades cumplen la obligación de proteger los derechos humanos en las actividades empresariales, a través del establecimiento de



medidas de prevención (una adecuada, pertinente y oportuna supervisión y vigilancia) y, en su caso, investigación y atribución de responsabilidades para lograr la reparación del daño cuando son transgredidos. Las empresas cumplen el deber de respetar los derechos humanos, tanto en su ámbito interno como en el exterior, al evitar que se causen daños y al repararlos cuando los causen.

Para la CNDH es fundamental arraigar en quienes se dedican a los negocios, la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos y que incorporen en su forma de hacer negocios, la filosofía y estrategia empresarial de respetar los derechos humanos, lo cual redundará en beneficio de su personal, de aquellas personas con las que celebran o mantienen una relación comercial, de la comunidad cercana en la que se producen sus bienes o productos y de la sociedad en general. La CNDH ha iniciado las acciones para que se alcance la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos. El presente cuaderno forma parte de esa labor institucional.

En este trabajo a cargo del Dr. Enrique Guadarrama López y del Programa Empresas y Derechos Humanos de la CNDH se busca responder interrogantes específicas y prácticas: ¿cómo surge la responsabilidad de las empresas frente a los derechos humanos?; ¿existe compatibilidad entre la ganancia económica empresarial y el respeto a los derechos humanos?; ¿cómo puede una empresa vulnerar los derechos humanos?; ¿cómo puede una empresa respetar los derechos humanos?; ¿responsabilidad social empresarial y la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos son el mismo concepto?; ¿qué pasa con las empresas que contrata el Estado, les otorga concesiones o son pro-

riedad del Estado?, y ¿qué mecanismos de reparación de daños para las víctimas de violaciones a derechos humanos derivadas de actividades empresariales existen?

Mtro. Luis Raúl González Pérez
Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

¿Cómo surge la responsabilidad de las empresas frente a los derechos humanos?

En las dos últimas décadas la preocupación por los impactos negativos de las empresas en los derechos humanos se incorporó con mayor fuerza en la agenda internacional.

Sin embargo, desde los años 70 del siglo pasado, ante la actividad de las empresas transnacionales, que eran acusadas de violar derechos humanos laborales de sus empleados y de afectar el medio ambiente y los recursos naturales, comenzó el impulso de los Estados, principalmente dentro de Naciones Unidas, con propuestas de códigos, (*Código de Conducta para las Empresas Transnacionales*, 1974), normas (*Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos*, 2003), directrices y estándares, obligatorios y voluntarios, para prevenir y reparar daños generados por las actividades de las empresas transnacionales.

A la fecha, sólo las propuestas voluntarias han sido exitosas. La más relevante, los "*Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar*" ("Principios Rectores"), adoptados en 2011. Aún está en discusión la aprobación de un tratado internacional vinculante sobre responsabilidad empresarial de respeto a los derechos humanos.

La CNDH ha impulsado antes y después y reparación de los DERECHOS HUMANOS

La CNDH desde su creación, ha conocido de casos
con actividades empresariales
al tema EMPRESAS y

1991

- En 1991, se emitió la Recomendación 99/1991, en la que se acreditó la participación de una empresa privada productora de plaguicidas y fertilizantes en la violación al derecho humano al medio ambiente y a la salud; hubo un incendio en la empresa, en Veracruz, los bomberos al intentar apagar el fuego con agua, sin ser alertados de lo contraproducente de hacerlo de esa manera, generó la contaminación de un río y la intoxicación de alrededor de 300 personas.

1995

- En 1995, se emitió la Recomendación 157/1995 por violación al derecho humano a la propiedad, por la construcción de un poliducto por parte de PEMEX, que afectó a un grupo de personas en Veracruz.

2011

- En 2011, se adoptaron los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar.

de los PRINCIPIOS RECTORES el respeto dentro de la esfera empresarial.

sobre violaciones a derechos humanos relacionados y ha generado precedentes
DERECHOS HUMANOS

2016

- En 2016, se emitió la Recomendación 56/2016 en la que por primera vez se hicieron valer los Principios Rectores. Se incluyó la obligación del Estado de realizar una evaluación previa de impacto social y ambiental antes de iniciar un proyecto de infraestructura carretero en el Estado de México, que era susceptible de afectar a pueblos y comunidades indígenas. Para este proyecto el Estado contrató a una empresa privada para la construcción.

2018

- En febrero de 2018 la CNDH creó el Programa Empresas y Derechos Humanos con el objetivo de incidir en la política pública y fomentar una cultura empresarial de respeto a los derechos humanos.
- En 2018, la CNDH emitió la Recomendación 34/2018 en la que evidenció un proyecto carretero en Morelos mal planeado, diseñado, ejecutado y supervisado; la carretera fue construida por empresas privadas contratadas y financiadas por el Estado, en la que murieron dos personas asfixiadas en un socavón que se abrió en la carretera, a unos meses de su inauguración. La CNDH recomendó al Estado 1) Incorporar obligaciones contractuales para las empresas de respetar derechos humanos y colaborar en investigaciones para la reparación de daños y 2) Incluir medidas para asegurar que el financiamiento público sea dirigido a obras sustentables, que beneficien a las personas y no generen abusos en los derechos humanos.

Los Principios Rectores establecen que los Estados, incluidas las empresas públicas, deben **proteger** los derechos humanos frente a las empresas y que, las empresas (públicas y privadas), a su vez, deben **respetar** los derechos humanos y en todo caso **reparar** a las víctimas por los daños causados o provocados por sus actividades empresariales.

México tiene un compromiso internacional para alinear sus políticas públicas y legislativas en el tema de empresas y derechos humanos a los Principios Rectores; para ello, entre otras acciones, debe elaborar y aprobar el Plan de Acción Nacional. No hay marcha atrás para lograr contar con las herramientas necesarias que hagan posible el respeto a los derechos humanos en todas las actividades empresariales.

Por su parte, las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, incluida la CNDH, se han comprometido desde el 2009 a promover y defender los derechos humanos en el ámbito empresarial.¹

En los ámbitos nacional e internacional se busca sumar a las empresas como aliados para que respeten los derechos humanos e impulsen el desarrollo de los países, buscando un equilibrio entre sus ganancias económicas y los beneficios colectivos de la sociedad.

¹ Para conocer más sobre los compromisos de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, consulta: Declaración de Edimburgo para la Promoción y la Protección de los Derechos del Comité Internacional de las Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos (2010), Declaración y Plan de Acción, Seminario Regional del Continente Americano sobre Empresas y Derechos Humanos, de la Red de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos del Continente Americano (2011) y la Declaración de Mérida, El Papel de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en la ejecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible del Comité Internacional de las Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos (2015).

¿Existe compatibilidad entre la ganancia económica empresarial y el respeto a los derechos humanos?

La respuesta inmediata es sí. El respeto a los derechos humanos no incide en la disminución de la ganancia económica de las empresas, al contrario, la maximiza. La empresa pasa de sólo generar ganancias individuales a generar beneficios colectivos; se crea un equilibrio virtuoso y se transforma en un modelo empresarial sostenible que resulta en un incremento en su ganancia individual, al tiempo que aporta al desarrollo del país al favorecer a un mayor número de personas.

La base de la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos parte de la premisa de que las empresas puedan obtener y mejorar sus ganancias económicas y de manera simultánea producir impactos positivos para la sociedad. Si bien, las empresas tienen como principal objetivo generar las mayores utilidades económicas, se busca que, en sus actividades haya un giro en su filosofía empresarial para que adicional a la ganancia para la empresa, haya beneficios para la sociedad y mayor incidencia en el desarrollo y economía del país. La vía para lograr esos objetivos es incorporar el respeto a los derechos humanos en todas sus actividades empresariales.

No hay duda, es viable y compatible obtener ganancia individual empresarial y generar beneficios colectivos para la sociedad, lo

que redundan en un avance más acelerado de la empresa y del desarrollo del país. La empresa que respeta los derechos humanos genera beneficios en la sociedad e incrementa sus propios beneficios económicos empresariales. La observancia y respeto de los derechos humanos no es un obstáculo del sano ejercicio económico del sector empresarial, por el contrario, es un catalizador que lo complementa y potencializa.

Esa sinergia se logra cuando el respeto a los derechos humanos permite a la empresa generar lazos de confianza entre sus trabajadores, entre consumidores y usuarios de sus productos y servicios, y con las comunidades con las que interactúa. Los lazos de confianza crean modelos empresariales sostenibles y generan beneficios a las empresas (innovación y crecimiento) les permiten operar con mayor seguridad y menor riesgo de fracaso de proyectos; genera una imagen positiva de la empresa; hay reconocimiento público y éxito de la empresa.

El resultado es un círculo virtuoso y positivo que aporta al desarrollo sustentable del país, por la mejora económica, social, medioambiental, cultural y política, en lo individual y en lo colectivo.

Es importante que se consolide lo que denominamos *cadena de valor de derechos humanos*, que implica que en cada eslabón de la secuencia de actividades que se desarrollan durante todo el proceso de producción de un bien o servicio se deben respetar los derechos humanos, por parte de todas las empresas o personas físicas intervinientes.

En 2015 se adoptó un plan de acción internacional para mejorar la calidad de vida de todas las personas, llamada "Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", que consta de 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) que incluyen transversalmente 169 metas para materializar los derechos humanos. Alcanzar los compromi-

Los de la Agenda 2030 implica el trabajo en conjunto de todos los actores involucrados, principalmente de los Estados y las empresas, sin desconocer el importante papel que juegan los organismos de derechos humanos, la sociedad civil y la academia.



El desarrollo no puede entenderse sin la participación de las empresas. Aunque las autoridades son las principales responsables de impulsar el desarrollo sustentable del país y de propiciar las condiciones para que las actividades económicas se enfoquen al bienestar de las personas, es importante la intervención del sector privado para consolidar el crecimiento económico. El Estado y las empresas están llamados a asumir los ODS; el primero con políticas públicas acordes y adecuadas, las segundas en sus operaciones, estrategia y política empresarial. Si se alinean ambos esfuerzos se puede lograr un crecimiento del país y desarrollo sustentable que beneficie a la población.

Es viable que la empresa haga compatible sus actividades con el respeto a los derechos humanos, lo que incrementa sus utilidades y los beneficios de la sociedad, al tiempo que cumple con los ODS e impulsa el desarrollo sostenible.

Las empresas pueden aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Mi empresa aporta a cumplir el ODS 12 "producción y consumo responsables" porque implementé una política de reducción del tamaño de mis empaques, ahora contaminan menos y gasto menos gasolina en transportarlos.

Mi empresa aporta a cumplir el ODS 6 "agua limpia y saneamiento" porque modifiqué mi proceso de producción para reducir el consumo de agua y tratar el agua residual en zonas con escasez.

Mi empresa aporta a cumplir el ODS 4 "educación de calidad" porque cuento con un programa para promover la educación de los hijos e hijas del personal que labora en mi empresa.

Mi empresa aporta a cumplir el ODS 5 "igualdad de género" porque establecí una política para asegurar que los puestos directivos sean ocupados por la misma cantidad de hombres y mujeres.



EDUCACIÓN DE CALIDAD



PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



IGUALDAD DE GÉNERO



AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



Todas las empresas, sin importar su tamaño económico o sector productivo o industrial al que pertenezcan, pueden vulnerar los derechos humanos. Para prevenirlo es importante que adopten esquemas de cumplimiento de la ley, establezcan procesos de debida diligencia y que se responsabilicen de los daños que sus actividades generen.



¿Cómo puede una empresa vulnerar los derechos humanos?

Los daños que puede generar una empresa pueden presentarse en su interior, respecto a su personal, como al exterior respecto de consumidores, usuarios y comunidades. Se han identificado tres modalidades a través de las cuales las actividades de la empresa pueden impactar negativamente en los derechos humanos. A continuación, se enlistan y ejemplifican con Recomendaciones de la CNDH, en las que se acreditó la modalidad de la actividad empresarial que provocó o incidió en las violaciones a derechos humanos:

Forma en la que acredita la actividad empresarial que vulneró derechos humanos	Recomendación de la CNDH	¿Cómo se vinculó la empresa con la afectación a derechos humanos ?
Actividades propias de la empresa que causan la afectación directamente.	En la Recomendación 76/2018 dirigida a la Comisión Federal de Electricidad (CFE), se acreditó que una persona falleció electrocutada al pisar un registro subterráneo propiedad de la CFE, el cual no contaba con las adecuadas condiciones de seguridad.	La empresa pública CFE vulneró con su actuación directamente el derecho humano a la vida al no supervisar ni dar mantenimiento a sus instalaciones eléctricas, provocando un riesgo y posterior fallecimiento de una persona.

Forma en la que acredita la actividad empresarial que vulneró derechos humanos	Recomendación de la CNDH	¿Cómo se vinculó la empresa con la afectación a derechos humanos ?
<p>Actividades propias de la empresa que contribuyen para la afectación de derechos humanos</p>	<p>En la Recomendación 17/2018 dirigida a la Secretaría de Energía (SENER), se acreditó que una empresa privada diseñó y construyó un gasoducto en Sonora, el cual afectaba distintas comunidades indígenas. La empresa proporcionó un dictamen técnico en el que identificó algunas comunidades afectadas, pero omitió otras, por lo que la autoridad realizó la consulta indígena del proyecto energético con las primeras y no consultó a las segundas.</p>	<p>Al realizar el dictamen técnico, la empresa privada dejó de contemplar comunidades indígenas que se veían afectadas por el proyecto, por lo que la SENER las excluyó de los procesos de consulta, aunque la ejecución de ésta, no correspondía a la empresa, su actuación favoreció a que se vulneraran los derechos humanos de comunidades indígenas.</p>
<p>Actividades realizadas por un aliado comercial ajeno a la empresa que causa una afectación</p>	<p>En la Recomendación 33/2012 dirigida a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), se acreditó que la actuación del personal de una empresa de seguridad privada, subcontratada por la empresa concesionaria aeroportuaria en Tabasco, sometió a una mujer a retirarse su prótesis mamaria, colocarla en una charola y pasarla por la banda del escáner para revisión.</p>	<p>La empresa de seguridad privada vulneró el derecho al honor, intimidad e integridad personal de la mujer. Si bien la empresa concesionaria no cometió la vulneración directamente, la empresa de seguridad privada estaba subcontratada por aquella, por lo que se trató de actividades realizadas por la aliada comercial (empresa de seguridad privada) ajena a la empresa concesionaria.</p>

Conocer las modalidades a través de las cuales se pueden vulnerar los derechos humanos, permite a la empresa tomar acciones concretas para asegurar que dentro de su actividad y las actividades de otras empresas con las que tiene relaciones comerciales y sobre las cuales puede llegar a influir, sean respetuosas de los derechos humanos.

Situaciones en las que una empresa de manera directa puede causar violaciones a derechos humanos



Situaciones en las que una empresa de manera indirecta (por influencia o contribución) puede causar violaciones a derechos humanos



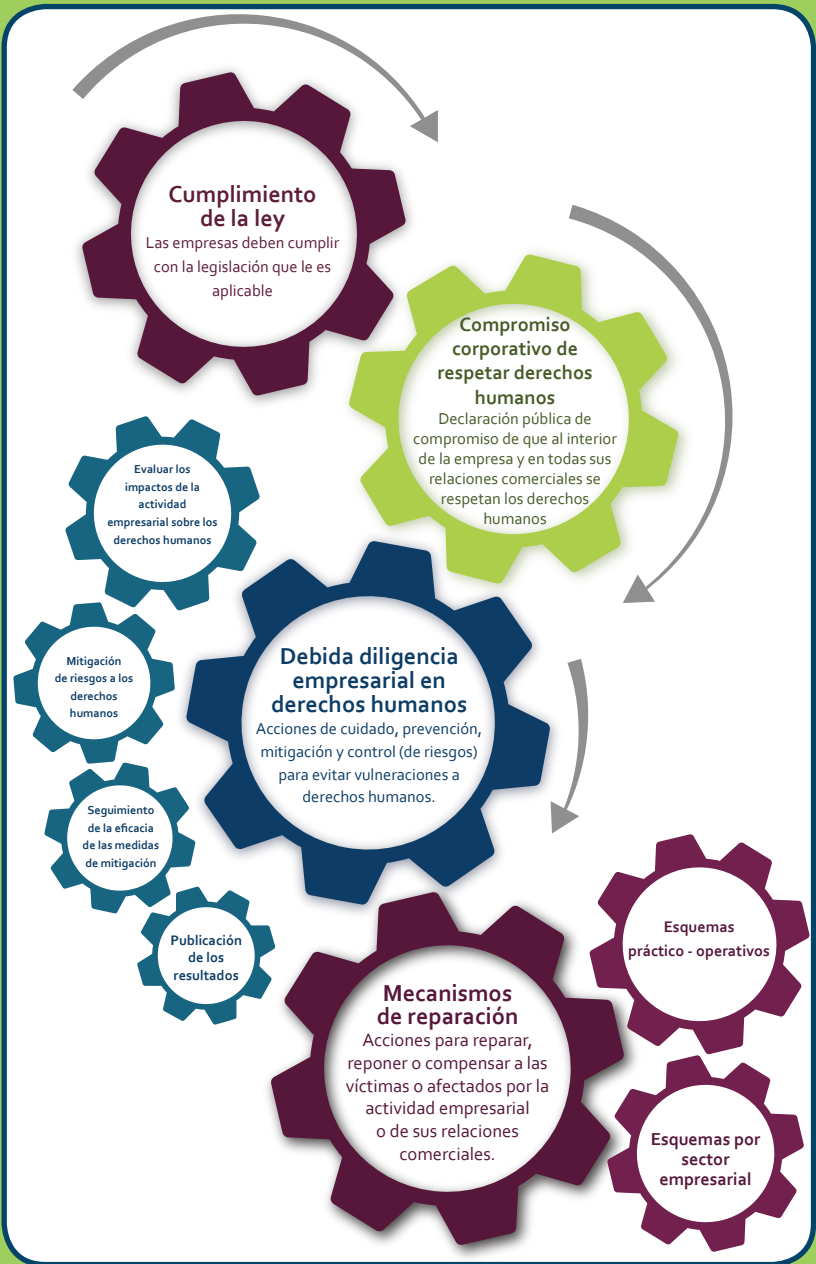
¿Cómo puede una empresa respetar los derechos humanos?

Las empresas respetan derechos humanos cuando evitan que sus actividades causen afectaciones negativas en su personal y con quienes celebran relaciones comerciales o jurídicas o mantienen o pretenden establecer vínculos de vecindad geográfica o para ejecutar megaproyectos en zonas en que habitan comunidades o grupos sociales o que están aledañas a comunidades. De causar daños, asumen las consecuencias y llevan las acciones necesarias, a la brevedad y de manera general e integral para la reparación por las afectaciones provocadas.

La empresa que respeta los derechos humanos, cumple con los siguientes elementos principales: a) Cumplir con la ley; b) Asumir compromiso corporativo de respetar derechos humanos, c) Establecer procesos de debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos y d) Establecer mecanismos de reparación de los impactos negativos que se generen.

Cada uno de los elementos implica la realización de acciones específicas. Las empresas deben identificar los grupos de personas que pueden resultar afectadas y los derechos que pueden impactar con su actividad específica, para proceder a elaborar un plan

Elementos de respeto empresarial a los derechos humanos



de acción encaminado a evitar y, en su caso, mitigar los daños que puedan provocar.

Cumplimiento de la ley

La empresa debe cumplir con las exigencias establecidas en las leyes y reglamentos aplicables a su actividad, incluyendo el marco constitucional de derechos humanos y lo establecido en instrumentos internacionales.

Es importante cumplir con la ley, pues es el inicio de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, pero no es suficiente. La empresa necesita cumplir exigencias adicionales como lo son el asumir un compromiso corporativo de respetar derechos humanos, contar con procesos de debida diligencia y establecer los mecanismos de reparación para asegurarse que sus actividades y las de sus aliados comerciales no dañan, directa ni indirectamente, a las personas.

Compromiso corporativo de respeto a derechos humanos

La empresa asume públicamente el compromiso de respetar derechos humanos. Lo puede hacer con una declaración pública en su página de internet u otros medios (códigos de ética, en envases de productos, conferencias de prensa), que aprueba un alto directivo de la empresa (director general, presidente del consejo de administradores u otro), en la que de manera expresa y clara señala que se respetan los derechos humanos en sus actividades internas y externas y en todas sus relaciones comerciales y las vinculadas a sus operaciones.

Debida diligencia empresarial en derechos humanos

La empresa cumple con la debida diligencia cuando emplea acciones de cuidado, prevención, mitigación y control de riesgos al interior y frente a terceros, en todas y cada una de las etapas de producción de bienes y/o servicios (fabricación, construcción, distribución, comercialización) para evitar vulnerar derechos humanos y estas acciones son comunicadas de manera transparente y de buena fe a las personas a las que les puedan impactar o que sean susceptibles de ser afectados por sus actividades.

La debida diligencia en derechos humanos debe instrumentarse antes de comenzar una nueva actividad o relación comercial y antes de adoptar decisiones importantes o sustanciales sobre cambios operacionales, por ejemplo, antes de contratar a un nuevo proveedor, antes de cambiar la forma de producción de un producto o del proceso de contratación, o antes de comenzar a construir un proyecto de infraestructura. No es una acción de “una sola vez”. El proceso de debida diligencia debe actualizarse de forma continua y periódica para garantizar su eficacia en el respeto de los derechos humanos.

La debida diligencia empresarial en derechos humanos, según los Principios Rectores, se compone de cuatro fases:

1. Evaluación de impactos de la actividad empresarial sobre los derechos humanos	La empresa realiza un estudio para identificar los impactos reales y potenciales que la actividad empresarial pueda causar sobre los derechos humanos al interior y al exterior de la empresa.
2. Mitigación de riesgos a los derechos humanos	La empresa toma acciones para eliminar o disminuir materialmente los riesgos a los derechos humanos identificados en la evaluación de impactos de la actividad empresarial.
3. Seguimiento de la eficacia de las medidas	La empresa verifica que las medidas para la eliminación o disminución de riesgos son eficaces y cumplen con su función de prevenir violaciones a derechos humanos. Se requieren indicadores cualitativos y cuantitativos de medición.
4. Publicación de los resultados	La empresa hace públicos, accesibles y comprensibles los resultados de las primeras tres fases del proceso de la debida diligencia: de la evaluación de impactos negativos; de medidas de mitigación de riesgos (eliminandolos o disminuyéndolos) y de seguimiento a esas medidas de mitigación.

Mecanismos de reparación

La empresa debe reparar a las víctimas o afectados por daños causados por su actividad empresarial o provocados a lo largo de su cadena de producción de bienes o servicios.

Para cumplir con la reparación de daños por vulneraciones a derechos humanos, la empresa debe: 1) cooperar con las investigaciones que se hagan al respecto, y 2) establecer, en lo posible,

esquemas de reparación propios, los cuales hemos denominado “esquemas de tipo práctico-operativos”.

- 1) **El deber de cooperar con las investigaciones de afectaciones a derechos humanos relacionadas con sus actividades empresariales.** Implica que las empresas en los casos investigados por instancias jurisdiccionales (jueces y tribunales en lo civil, administrativo y penal) y por instituciones no jurisdiccionales (CNDH, Profeco, Conapred) colaboren para que se materialice la reparación a las víctimas.

En el caso de investigaciones por violaciones a derechos humanos como las que realiza la CNDH, las empresas deben proporcionar las evidencias que estén en su poder, como documentos, archivos, bases de datos, o poniendo a disposición para entrevista al personal que tuviera conocimiento de los hechos, así como no obstaculizar los procesos para allegarse a la verdad de lo ocurrido ni ocultar información o negarse a cooperar.

- 2) **Esquemas de tipo práctico-operativos.** Son las medidas de respuesta pronta, por no requerir de estudios técnicos especializados y ser de aplicación inmediata, que la empresa adopta frente a sus trabajadores, la comunidad y terceros en general. Tiene dos funciones:

A) Atender reclamaciones de personas afectadas (en lo individual o en lo colectivo) por la actividad de la empresa o relacionadas con su operación. Busca dar soluciones adecuadas, pertinentes y oportunas, lo que además ayuda a atender los daños de manera temprana y directa para que no se agudice

la afectación en los derechos humanos que ya se ocasionó por desatención o desconocimiento de la empresa.

B) Contar con una instancia al interior de la empresa para la atención, investigación y resolución de denuncias de violaciones a derechos humanos.

La instancia interna no implica que deba agotarse previamente por los afectados antes de recurrir a otras vías como la penal, administrativa, civil o de derechos humanos para exigir la reparación de daños.

Existen empresas que no cuentan con una amplia estructura organizacional, por lo que es posible que no cuenten con estas áreas o departamentos o con personal especializado para materializar los esquemas práctico-operativos. Sin embargo, la empresa en cualquier circunstancia tiene que participar activamente en la búsqueda de una reparación para las víctimas, a través de los mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales.

La empresa que cumple con los cuatro elementos de respeto a los derechos humanos acredita cumplir con la que denominamos *responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos*.

Hay que destacar que las empresas voluntariamente pueden establecer esquemas de apoyo a la mejora social, lo que se conoce como responsabilidad social empresarial, que tiene un enfoque y objetivo distinto al de respeto a los derechos humanos.

Actuación de una empresa bajo un enfoque de Responsabilidad social empresarial y bajo un enfoque de Responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos

Una empresa que se dedica a la agroindustria y tiene trabajadoras y trabajadores pertenecientes a una comunidad indígena que no habla español.



Bajo un enfoque de Responsabilidad social empresarial

La empresa inicia una campaña de donación de computadoras a las escuelas del poblado más cercano.

Bajo un enfoque de Responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos

La empresa imparte capacitación sobre el uso del equipo de seguridad en la lengua que hablan sus trabajadoras y trabajadores para evitar accidentes de trabajo.



¿Responsabilidad social empresarial y Responsabilidad de respetar derechos humanos son el mismo concepto?

La Responsabilidad social empresarial (RSE) es la primera manifestación del sector empresarial para tener cercanía y sensibilidad a problemas que pueden provocar en la sociedad. La RSE es distinta a la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos y no deben confundirse. El siguiente cuadro comparativo permite el entendimiento y diferencias entre una y otra.

	Responsabilidad social empresarial (RSE)	Responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos (RERDH)	Observaciones
¿QUÉ ES?	Implica que las empresas cuenten con "un compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, interno y externo, considerando	Implica que las empresas tienen el deber de no afectar los derechos humanos con sus actividades en el lugar en donde se establezcan, o tengan centros de producción o comercialización de bienes y/o	Mientras que la RSE emana de la voluntad de la empresa por crear beneficios para la empresa, para las y los trabajadores y/o para la comunidad; la RERDH emana de los Estados para que los derechos humanos se

	Responsabilidad social empresarial (RSE)	Responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos (RERDH)	Observaciones
	<p>perspectiva económica, social y ambiental de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, construyendo el bien común.” (Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.).</p>	<p>servicios, tanto en su ámbito interno como externo. Además, es exigible por los Estados a través de sus leyes.</p>	<p>consoliden y se respeten por parte de las empresas, estableciendo un deber exigible por la ley.</p>
¿CUÁL ES SU FINALIDAD?	<p>El generar valor compartido a la empresa y a la sociedad. Se generan beneficios en la sociedad ya que se atiende una necesidad social. La ganancia para la empresa se materializa de distintas formas, puede ser tangible o económica (utilidades e incremento en la venta de sus productos), como intangible o no económica (mejor reputación, reconocimiento social).</p>	<p>Evitar que dentro de las actividades empresariales se transgredan los derechos humanos.</p>	<p>En la RSE el beneficio a generar puede o no estar ligado a sus actividades empresariales ya que se trata de una o varias actividades aisladas que son benéficas socialmente. La RERDH se enfoca a no generar impactos negativos, a lo largo de todo el proceso productivo; se genera una política transversal en todas las operaciones de las empresas.</p>

	Responsabilidad social empresarial (RSE)	Responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos (RERDH)	Observaciones
¿CÓMO SE LOGRA?	<p>A través de acciones concretas que son planeadas, ejecutadas y publicitadas de acuerdo a criterios o estándares enfocados al beneficio de un grupo o colectividad determinado. Esos criterios o estándares sobre los cuales se diseñan, ejecutan y reportan las actividades, pueden ser propios de la empresa, o bien, de empresas administradoras de distintas iniciativas de Responsabilidad social empresarial.</p>	<p>A través de acciones encaminadas a evitar que sus actividades o las de las empresas con las que mantiene relaciones comerciales, causen una afectación a los derechos humanos. Se requiere cumplir cuatro elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) observancia de la ley, 2) incorporar la debida diligencia dentro de su proceso operativo, 3) asumir un compromiso corporativo de respeto a derechos humanos más allá de respetar la legislación de los daños, 4) establecer mecanismos de reparación de los daños por vulneraciones a derechos humanos que sus operaciones pueden generar. 	<p>Mientras que en la Responsabilidad social empresarial las empresas toman acciones derivadas de un compromiso voluntario "motu proprio" que no les es exigible por un tercero, la responsabilidad de respetar los derechos humanos es impulsada por los Estados a nivel internacional, mediante el establecimiento de procesos, mecanismos y estándares que son exigibles por las autoridades.</p>

	Responsabilidad social empresarial (RSE)	Responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos (RERDH)	Observaciones
¿CUÁLES SON LOS RESULTADOS?	El valor compartido alcanzado entre empresa y sociedad genera lazos con la sociedad y la mejora de la relación de la empresa con su personal o con terceros ajenos como comunidades, personas consumidoras o beneficiarias de las acciones de la responsabilidad social empresarial.	El respeto a los derechos humanos genera desarrollo económico respetuoso de la dignidad de las personas y aporta al desarrollo sostenible. Al realizar acciones que fomenten el desarrollo social, se crean lazos de confianza entre la empresa y la comunidad, usuarios o trabajadores. Esto es parte de un círculo virtuoso que le permite a la empresa realizar su actividad económica y aportar al desarrollo sustentable.	Las personas pueden ser impactadas tanto por la RSE como por la RERDH, la primera brinda un beneficio adicional a un grupo determinado de personas, que es elegido voluntariamente por la empresa; mientras que la segunda evita afectaciones a los derechos humanos de las personas que tienen relación con la actividad empresarial, la cual proviene del impulso internacional que pretende el respeto de todos los derechos humanos globalmente.

La Responsabilidad social empresarial y la Responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos pueden asumirse por cualquier tipo de empresas; los dos tipos de responsabilidad pue-

den coexistir. Las empresas pueden enriquecer las acciones que ya realizan de RSE, con el respeto a los derechos humanos.

Una empresa que es socialmente responsable no necesariamente acredita que respeta derechos humanos, puesto que no implicaría que, por ejemplo, cuenta con procesos de debida diligencia para la evaluación y mitigación o disminución de riesgos sobre los derechos humanos de las personas que se ven impactadas por sus actividades empresariales o que cuenta con esquemas para reparar los daños que genera.

Las empresas que cuentan con medidas, herramientas y acciones concretas de Responsabilidad social empresarial pueden utilizar esa infraestructura para materializar su deber de respeto a los derechos humanos a través del cumplimiento de los cuatro elementos de respeto a los derechos humanos: cumplimiento a la ley, compromiso corporativo de respeto a derechos humanos, contar con procesos de debida diligencia y con mecanismos de reparación.

En suma, la Responsabilidad social empresarial y la Responsabilidad empresarial de respetar derechos humanos son conceptos distintos, pero pueden ser implementados por la empresa al mismo tiempo, pues no hay contraposición entre sí.

Las empresas públicas (productivas del Estado y bajo control del Estado) deben ser modelos de empresas respetuosas de derechos humanos para el resto de las empresas



¿Qué pasa con las empresas que contrata el Estado, les otorga concesiones o son propiedad del Estado?

Las empresas privadas pueden establecer un “nexo con el Estado”, lo que significa que surja una relación jurídica entre el Estado (a través de sus dependencias o instancias de gobierno) y las empresas, para que puedan realizar sus actividades empresariales.

La empresa privada puede ser contratada por el Estado para prestar un servicio o para proveer bienes, productos, o suministros; asimismo a una empresa se le puede otorgar un título de concesión, licencia, autorización, permiso o financiamiento público. En estos tres casos el Estado debe establecer condiciones jurídicas para que las empresas privadas cumplan con el deber de respetar derechos humanos. Para ello, el Estado está obligado a:

- Exigir debida diligencia empresarial a las empresas previo a iniciar la relación jurídica.
- Supervisar continuamente que la empresa respete los derechos humanos.
- Brindar asesoría a las empresas sobre las medidas o esquemas para respetar los derechos humanos en sus actividades empresariales.

- Establecer obligaciones contractuales a las empresas privadas, a través de la que denominamos *cláusula obligacional de respeto a los derechos humanos*, que incluya: la obligación de respetar los derechos humanos en sus actividades, coadyuvar con las investigaciones derivadas de violación a derechos humanos e imponer una sanción (como la rescisión del contrato) si se cometen violaciones a los derechos humanos.

Las empresas públicas son propiedad del Estado, parcial o totalmente, lo que significa que el Estado decide la forma en la que llevan a cabo sus actividades (PEMEX y CFE). Las empresas públicas tienen una carga adicional a las condiciones exigidas a las empresas privadas, pues al ser controladas por el Estado deben ser modelos de empresas respetuosas de derechos humanos, pues además de tener la obligación como empresa del Estado de garantizar los derechos humanos de las personas en su ámbito interior y exterior, tienen la responsabilidad de cumplir con los cuatro elementos de respeto a derechos humanos: cumplir con la ley; compromiso corporativo de respetar derechos humanos; contar con procesos de debida diligencia empresarial y contar con esquemas del tipo “práctico-operativos” y con mecanismos de reparación.

EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

DEBER DEL ESTADO

Contar con leyes y políticas públicas

Hacer cumplir las leyes

Establecer medidas de prevención para evitar que las empresas violen derechos humanos

Establecer mecanismos para investigar y sancionar a empresas que violen los derechos humanos

RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS

EMPRESAS PÚBLICAS

EMPRESAS PRIVADAS

Empresas de participación estatal mayoritaria

Empresas productivas del Estado

Cotizan en las Bolsas de Valores en México

Mantienen relación jurídica con el Estado

Empresas en general

La empresa cumple con la ley

La empresa asume el compromiso corporativo de respetar derechos humanos

La empresa establece procesos de debida diligencia empresarial

La empresa establece mecanismos de reparación por violaciones a derechos humanos

¿Qué mecanismos de reparación de daños para las víctimas de violación a derechos humanos derivadas de actividades empresariales existen?

Cuando las actividades de las empresas causan una afectación a derechos humanos deben investigarse los hechos y reparar el daño a las víctimas. Existen mecanismos de dos categorías a los que pueden acudir los afectados: los jurisdiccionales y los no jurisdiccionales.

El acceso a mecanismos de reparación por violaciones a derechos humanos implica dos situaciones:

- A) La obligación que tiene el Estado de garantizar a las víctimas de violaciones a derechos humanos por empresas la existencia de procesos accesibles, adecuados y efectivos, de carácter jurisdiccional y no jurisdiccional.
- B) El deber de las empresas de establecer esquemas “práctico-operativos” de reclamación para que las víctimas puedan acceder a una reparación. Aquí la propia empresa revisa la reclamación y repara los daños que hayan causado al vulnerar los derechos humanos.

A continuación, se sistematizan los mecanismos de reparación, los jurisdiccionales y los no jurisdiccionales, sean establecidos por el Estado o por las propias empresas.

Mecanismos de Reparación

Jurisdiccionales

Son los procesos formales del Estado para investigar, castigar y reparar las violaciones de los derechos humanos relacionados con empresas. Los hay en las diversas vías que se hacen valer ante los órganos jurisdiccionales o tribunales legalmente establecidos.

- ⚙ Vía laboral
- ⚙ Vía civil
- ⚙ Vía penal
- ⚙ Vía administrativa
- ⚙ Otras

Creados por la Empresa

Se refieren a esquemas establecidos por las propias empresas para atender al interior reclamaciones o quejas de su personal o de terceros a los que se les vulneren derechos humanos por las actividades empresariales. De ninguna manera pueden condicionar que los afectados recurran a ellos antes de acudir a los mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales establecidos en las leyes.

Práctico-operativos

- ⚙ Ombudsman bancario
- ⚙ Unidad de atención al público
- ⚙ Área de atención a trabajadores

No jurisdiccionales

Promueven un sistema amplio de garantía de los derechos humanos. Estos mecanismos buscan tener efectividad y flexibilidad a las víctimas para que se les otorgue reparaciones en procedimientos accesibles y sencillos.

Creados por el Estado

Algunos tienen el carácter de órganos constitucionales autónomos (CNDH, INAI). Se reconoce competencia especializada para atender reclamaciones o quejas sobre materias específicas. También se incluyen instancias o dependencias de gobierno.

- ⚙️ CNDH Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- ⚙️ INAI Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales
- ⚙️ PA Procuraduría Agraria
- ⚙️ PROFECO Procuraduría Federal del Consumidor
- ⚙️ PROFEPA Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
- ⚙️ PROFEDET Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
- ⚙️ CONAMED Comisión Nacional de Arbitraje Médico
- ⚙️ CNBV Comisión Nacional Bancaria y de Valores
- ⚙️ CONDUSEF Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros
- ⚙️ CONAPRED Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Mecanismo establecido en una dependencia o instancia de gobierno:

- ⚙️ PNC OCDE Punto Nacional de Contacto de la OCDE dentro de la Secretaría de Economía.



El Punto Nacional de Contacto de la OCDE es un órgano de implementación de las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales.² En México se encuentra adscrito a la Dirección General de Inversión Extranjera de la Secretaría de Economía. Ofrece mediación o conciliación para tratar de solucionar conflictos derivados de la inobservancia de las Directrices de la OCDE, por empresas extranjeras con actividades en México o empresas mexicanas que operan en el extranjero,³ a través de procesos denominados instancias específicas.

-
- 2 Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son un código de conducta para las empresas transnacionales que abarca diversas temáticas, entre ellas, los derechos humanos. Las recomendaciones dentro de las Líneas Directrices están alineadas a los Principios Rectores, en cuanto a que reconocen el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos en todas sus actividades o las de otras empresas con las que tenga una relación comercial. Todo esto a través de un compromiso político, un proceso de debida diligencia y con mecanismos de reparación de las vulneraciones que cause.
 - 3 Es decir que el país del que provengan las empresas debe ser un Estado miembro de las Líneas Directrices de la OCDE. El listado de Estados miembro puede obtenerse en la siguiente liga: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/oecddeclarationanddecisions.htm>

La CNDH y las empresas

La CNDH forma parte del sistema no jurisdiccional de protección y defensa de los derechos humanos; está facultada para investigar violaciones a derechos humanos por parte de servidores públicos y para determinar que se generan daños al violarse derechos humanos.

Las investigaciones que realiza no requieren cumplir con las etapas y formalidades de un juicio, lo que le permite ser un organismo flexible en sus procedimientos de investigación previo a emitir su resolución, la cual no es obligatoria.

La CNDH cuenta con competencia para conocer de casos de violaciones a derechos humanos en la que se vean involucradas empresas. Para determinar su competencia se requiere distinguir entre empresas públicas y privadas.

- **Competencia directa.** La tiene la CNDH para conocer e investigar violaciones a derechos humanos causadas por **empresas públicas**, pues sus integrantes son considerados servidores públicos. La CNDH realiza su investigación y, en su caso, dirige la Recomendación al titular de la empresa pública.

La CNDH trabaja para que la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos sea parte de la filosofía y la estrategia de las empresas



- **Competencia indirecta.** La tiene la CNDH para investigar y pronunciarse sobre violaciones a derechos humanos generadas o relacionadas con las actividades de las **empresas privadas** en las que haya anuencia, acción u omisión de servidores públicos. Es decir, que la actividad de una empresa privada provoca una vulneración a derechos humanos cuando una autoridad lo permite o lo tolera.

Es indirecta en cuanto que se investiga a los servidores públicos (que es la facultad que la CNDH tiene reconocida), pero se revisa la actuación de la empresa privada y, en su caso, se recomienda a la autoridad realizar la investigación correspondiente respecto a la empresa, para imponer las sanciones aplicables, sean de índole administrativo, penal u otra.

Esto no implica que la CNDH dirija la Recomendación a la empresa privada, sino que exige que la autoridad competente: 1) investigue y sancione a los servidores públicos que se alejaron de su deber de observar la ley en casos en que un particular infringe la ley y provoca violaciones a derechos humanos, 2) solicita que los particulares involucrados (titulares o socios de la empresa) sean obligados a participar de la reparación del daño a las víctimas y de las medidas de no repetición bajo un enfoque de derechos humanos.

La CNDH cuenta con facultades de presentar denuncias penales, para que se sancione a los responsables incluyendo a los integrantes de la empresa privada. Esta es la fórmula que la CNDH ha implementado para materializar la responsabilidad de las empresas privadas en casos concretos.

La relación entre la CNDH y las empresas privadas en casos de investigar violaciones a los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales tiene una doble modalidad: de colaboración y de reparación del daño.

- **Colaboración:** las empresas deben proveer información a la CNDH cuando sus actividades estén relacionadas con una investigación de violación a derechos humanos. La solicitud de información y documentación a empresas privadas tiene fundamento en el artículo 39 fracción II de la Ley de la Comisión Nacional que la faculta para *"solicitar de otras autoridades, servidores públicos o particulares todo género de documentos e informes."*

La CNDH puede requerir, bajo el esquema de colaboración, cualquier tipo de informe o documento a las empresas privadas para resolver un asunto que está en investigación.

- **Reparación:** la CNDH busca que se investigue y, en su caso, se sancione a los responsables de violaciones a derechos humanos y a las empresas privadas que hubieran participado. Puede solicitar que se incorpore a las empresas en la reparación del daño, así como presentar denuncias y/o quejas penales y administrativas en contra de las empresas privadas que hayan participado en las violaciones a derechos humanos.



Programa Empresas y Derechos Humanos

Es el plan estratégico de la CNDH creado el 19 de febrero de 2018, para incorporar en su agenda de trabajo a las empresas en el respeto a los derechos humanos.

El objetivo del Programa es consolidar la cultura preventiva y de respeto a los derechos humanos en las actividades de las empresas, a través de la promoción, estudio, formación y capacitación a servidores públicos, personas empresarias y población en general.

Funciones del Programa



TRANSVERSALIZAR

El enfoque y estándares internacionales de empresas y derechos humanos en el trabajo de la CNDH.



INCIDIR EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Para consolidar la cultura de respeto de los derechos humanos en las empresas públicas y privadas.



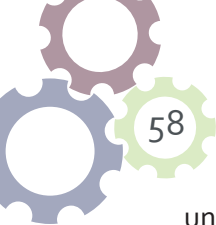
CAPACITARY PROMOVER

Los estándares de respeto a derechos humanos en las actividades empresariales en los sectores público, privado y en la sociedad.

Más información
www.empresasdh.cndh.org.mx

Reflexiones finales

1. La cultura empresarial de respeto a los derechos humanos tiene como punto de partida que la empresa cumpla con sus obligaciones legales. Una empresa que respeta y cumple la ley es sinónimo de una empresa que respeta los derechos humanos; por el contrario, cuando una empresa no cumple con la ley puede incurrir en vulneraciones a derechos humanos.
2. Debe romperse el círculo vicioso de que resulta más atractivo para las empresas afectar los derechos humanos, en aras de obtener mayores ganancias; el binomio ganancias económicas y respeto a los derechos humanos es viable financiera, operativa y jurídicamente.
3. El respeto a los derechos humanos y el sano ejercicio de las actividades empresariales no tienen intereses contrapuestos; los derechos humanos no deben verse por los empresarios como un obstáculo; respetarlos maximiza las ganancias individuales de la empresa.
4. Poner en práctica la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos conlleva el gran reto de que las empresas giren su óptica y la tomen más que como una obligación, como



una convicción empresarial, lo que redundará en mejorar ganancias económicas y generar beneficio colectivo a la sociedad. De esa forma aportan en la construcción del desarrollo sostenible del país. Es una fórmula de ganar-ganar para todos.

5. La empresa que integra la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos sale beneficiada, pues sus productos o servicios tienen un reconocimiento público y puede operar con éxito. Incrementa sus posibilidades de ganancia económica porque el público identifica que se está en presencia de una empresa responsable que respeta los derechos humanos.
6. Llevar a la práctica la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos implica que las empresas dentro de su esquema de negocio integren el respeto a los derechos humanos. Es decir, que dentro de sus estudios de impacto o de inversión y de planes de negocio (viabilidad financiera, estudios de mercado, o perspectivas económicas), incluyan la identificación y prevención de riesgos en derechos humanos.
7. La relación de los organismos públicos de protección y defensa de derechos humanos y las empresas se debe plantear bajo un esquema de colaboración y de diálogo y no de confrontación ni de obstaculización.
8. Las empresas públicas deben ser modelos de empresas respetuosas de derechos humanos, lo que implica que deben cumplir la ley; asumir un compromiso corporativo de respeto a derechos humanos; contar con procesos de debida diligencia empresarial y con mecanismos de reparación; colaborar en investigaciones por violaciones a derechos humanos y cumplir las Recomendaciones que la CNDH les dirija.

En caso de que consideres
que tus derechos no han sido protegidos por el Estado
frente a las actividades de una empresa,
puedes acudir a:

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Periférico Sur 3469,
Colonia San Jerónimo Lídice,
Demarcación Territorial Magdalena Contreras,
C. P. 10200, Ciudad de México.
Tel.: (55) 56 81 81 25
Lada sin costo: 01 800 715 20 00

Correo: quejas@cndh.org.mx

Página electrónica: www.cndh.org.mx



Programa Empresas
y Derechos Humanos

***Cultura y práctica empresarial
de respeto a los derechos humanos***, se terminó de imprimir
en junio de 2019 en los talleres Corporativo Prográfico, S. A. de C. V.,
Calle Dos núm. 257, bodega 4, colonia Granjas San Antonio,
Demarcación Territorial Iztapalapa, C. P. 09070, Ciudad de México.
El tiraje consta de 2,700 ejemplares.



Presidente
Luis Raúl González Pérez

Consejo Consultivo

Mariclaire Acosta Urquidi
María Ampudia González
Alberto Manuel Athié Gallo
Rosy Laura Castellanos Mariano
Michael W. Chamberlin Ruiz
Angélica Cuéllar Vázquez
Mónica González Contró
David Kershenobich Stalnikowitz
María Olga Noriega Sáenz
José de Jesús Orozco Henríquez

Primer Visitador General

Ismael Eslava Pérez

Segundo Visitador General

Enrique Guadarrama López

Tercera Visitadora General

Ruth Villanueva Castilleja

Cuarta Visitadora General

María Eréndira Cruzvillegas Fuentes

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

Directora Ejecutiva del Mecanismo Nacional
de Prevención de la Tortura

Ninfa Delia Domínguez Leal

Secretaría Ejecutiva

Consuelo Olvera Treviño

Secretario Técnico del Consejo Consultivo

Joaquín Narro Lobo

Oficial Mayor

Raymunda G. Maldonado Vera

Directora General del Centro Nacional
de Derechos Humanos

Julieta Morales Sánchez



ISBN: 978-607-729-514-3



9 786077 295143